

Assunzioni agevolate

Emanuele Maestri



Copyright © 2022 - CESI Multimedia S.r.l. Società Unipersonale
Via Massarenti 13, 20148 Milano
www.cesimultimedia.it

Tutti i diritti riservati. È vietata la riproduzione dell'opera, anche parziale e con qualsiasi mezzo.
L'elaborazione dei testi, pur se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità in capo all'autore e/o all'editore per eventuali involontari errori o inesattezze.

ISBN: 978-88-6279-293-6

Aggiornato al 18 settembre 2024

Sommaro

1. Principi generali	1
1.1 Principi generali.....	1
1.2 Durata degli incentivi.....	4
1.3 Invio tardivo delle comunicazioni obbligatorie (COB).....	4
1.4 Requisiti per la fruizione degli incentivi	4
2. AdRCIGS: agevolazioni per lavoratore e datore di lavoro	7
2.1 Premessa.....	7
2.2 Benefici per il lavoratore: quadro normativo e condizioni di accesso.....	8
2.3 Benefici per il lavoratore: facilitazione fiscale.....	8
2.4 Benefici per il lavoratore: <i>bonus</i> rioccupazione	9
2.5 Benefici per il datore di lavoro: esonero contributivo	11
3. Apprendistato di alta formazione e ricerca	18
3.1 Nozione	18
3.2 Benefici normativi	18
3.3 Benefici retributivi.....	22
3.4 Benefici contributivi.....	23
4. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore	26
4.1 Nozione	26
4.2 Benefici normativi	26
4.3 Benefici retributivi.....	30
4.4 Benefici contributivi.....	31
5. Apprendistato professionalizzante	36
5.1 Nozione	36
5.2 Benefici normativi	36
5.3 Benefici retributivi.....	41
5.4 Benefici contributivi.....	42
5.5 Contribuzione: beneficiari di mobilità ordinaria.....	44
5.6 Contribuzione: beneficiari di trattamento di disoccupazione o di CIGS.....	45
5.7 Contribuzione: settore sportivo	46
6. Autoimpiego nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica	48
6.1 Destinatari delle misure.....	48
6.2 Esclusioni.....	48
6.3 Esonero contributivo per le assunzioni	48
6.4 Incentivo economico per i titolari.....	49
6.5 Decreto ministeriale attuativo.....	49
6.6 Autorizzazione UE	49
6.7 Limite di spesa.....	49
6.8 Monitoraggio e "blocco"	50
7. Autoimpiego nelle regioni del Centro e del Nord Italia	51

7.1 Attività interessate	51
7.2 Destinatari dell'intervento.....	51
7.3 Iniziative ammesse al finanziamento	52
7.4 Decreto ministeriale attuativo.....	52
7.5 Importo dell'incentivo	52
7.6 Beneficiari della NASpl	53
7.7 Limite di spesa.....	53
7.8 Soggetti gestori.....	53
8. Bonus Donne.....	55
8.1 Datori interessati.....	55
8.2 Lavoratrici beneficiarie	55
8.3 Rapporti esclusi	55
8.4 Importo e durata	55
8.5 Incremento occupazionale.....	56
8.6 Cumulabilità	56
8.7 Decreto ministeriale attuativo.....	56
8.8 Limite di spesa.....	56
8.9 Monitoraggio e "blocco"	57
9. Bonus Giovani.....	58
9.1 Datori interessati.....	58
9.2 Lavoratori beneficiari.....	58
9.3 Rapporti ammessi ed esclusi	58
9.4 Importo e durata: misura ordinaria.....	58
9.5 Importo e durata: ZES.....	59
9.6 Condizioni: divieto di licenziamento	59
9.7 Cumulabilità	60
9.8 Decreto ministeriale attuativo.....	60
9.9 Autorizzazione UE	60
9.10 Limite di spesa.....	60
9.11 Monitoraggio e "blocco"	60
10. Bonus Zona economica speciale per il Mezzogiorno – ZES unica.....	61
10.1 Premessa.....	61
10.2 Datori interessati.....	61
10.3 Lavoratori interessati.....	61
10.4 Rapporti esclusi	62
10.5 Misura e durata	62
10.6 Cumulabilità	62
10.7 Condizioni: art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015	62
10.8 Condizioni: licenziamenti	62
10.9 Decreto ministeriale attuativo.....	63
10.10 Limite di spesa.....	63
10.11 Verifiche Inps.....	63
10.12 Autorizzazione UE	63
11. Contributo addizionale e stabilizzazione contratti a termine	64
11.1 Contributo addizionale.....	64
11.2 Casi di esenzione.....	64

11.3 Aumento del contributo addizionale	67
11.4 Restituzione	69
12. Decontribuzione Sud dal 2021	71
12.1 Premessa.....	71
12.2 Ambito territoriale di operatività	72
12.3 Datori di lavoro ammessi ed esclusi.....	74
12.4 Assetto e misura	75
12.5 Natura dell'esonero e condizioni di spettanza	76
12.6 Autorizzazione della commissione europea e <i>Temporary Framework</i>	77
12.7 Coordinamento con altri incentivi	79
12.8 Risorse stanziare	79
12.9 Uniemens	80
13. Detenuti	81
13.1 Disciplina	81
13.2 Persone svantaggiate	81
13.3 Riduzione contributiva per le cooperative sociali.....	82
13.4 Riduzione contributiva per le imprese	83
13.5 Credito d'imposta per le imprese	83
13.6 Mantenimento del credito d'imposta.....	84
13.7 Utilizzo del credito d'imposta	84
13.8 Accesso al credito d'imposta	85
14. Disoccupati over 50 e donne di qualsiasi età prive di lavoro retribuito	87
14.1 Nozione	87
14.2 Soggetti interessati	88
14.3 Rapporti incentivati	89
14.4 Misura e durata dell'incentivo	89
14.5 Limiti di cumulo.....	90
14.6 Rapporti con altri incentivi.....	91
14.7 Condizioni di spettanza.....	91
15. Disoccupati percettori di Naspi	93
15.1 Disciplina	93
15.2 Datori e lavoratori interessati	93
15.3 Rapporti incentivati	94
15.4 Oggetto del beneficio	94
15.5 Rapporto con altri incentivi	95
15.6 Condizioni di accesso al beneficio	96
15.7 Adempimenti	97
16. Docenti e ricercatori	99
16.1 Disciplina	99
16.2 Soggetti beneficiari	99
16.3 Incentivi	99
16.4 Durata e condizioni.....	100
17. Donne over 50 disoccupate e donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 o 24 mesi (2021-2023).....	102

17.1 Premessa.....	102
17.2 Datori di lavoro ammessi ed esclusi.....	103
17.3 Lavoratrici per le quali spetta l'incentivo	104
17.4 Rapporti di lavoro incentivati e non	106
17.5 Assetto e misura.....	107
17.6 Durata.....	108
17.7 Condizioni di spettanza.....	108
17.8 Aiuti di Stato.....	112
17.9 Coordinamento con altri incentivi	113
17.10 Modulistica.....	114
17.11 Risorse stanziata	114
17.12 Uniemens.....	114
18. Esonero apprendisti 2017 e dal 2018 ex studenti ed ex apprendisti	116
18.1 Nozione	116
18.2 Limiti di spesa.....	117
18.3 Datori beneficiari.....	118
18.4 Alternanza scuola-lavoro.....	118
18.5 Ex apprendisti.....	119
18.6 Contratto di somministrazione	120
18.7 Compatibilità con altri incentivi.....	121
18.8 Modalità di riconoscimento dell'incentivo	121
19. Esonero contributivo under 30 (dal 2019)	122
19.1 Premessa.....	122
19.2 Destinatari.....	123
19.3 Condizioni ostative in capo al datore	124
19.4 Accertamento dei requisiti del lavoratore	125
19.5 Condizioni generali	126
19.6 Tipologie contrattuali incentivate e non	127
19.7 Misura e durata	128
19.8 Conversione a tempo indeterminato di un contratto a termine.....	129
19.9 Apprendistato.....	129
19.10 Compatibilità con altri incentivi	130
19.11 Uniemens.....	131
20. Esonero contributivo under 36 (2021-2023)	132
20.1 Premessa.....	132
20.2 Datori di lavoro ammessi ed esclusi.....	133
20.3 Rapporti di lavoro incentivati e non	134
20.4 Assetto e misura.....	136
20.5 Durata.....	137
20.6 Condizioni "generali" di spettanza	138
20.7 Condizioni in capo al datore di lavoro.....	140
20.8 Condizioni in capo al lavoratore.....	141
20.9 Autorizzazione della Commissione europea.....	144
20.10 Coordinamento con altri incentivi	145
20.11 Risorse stanziata	146
20.12 Uniemens.....	146

21. Esonero contributivo lavoratori agricoli 2020-2023	148
21.1 Premessa.....	148
21.2 Destinatari	149
21.3 Condizioni	149
21.4 Misura e durata.....	150
21.5 Compatibilità con altri benefici	151
21.6 Procedimento di ammissione	151
21.7 Fruizione.....	152
22. Esonero per l'assunzione di beneficiari di Assegno di Inclusione e del Supporto per la Formazione e il Lavoro	153
22.1 Premessa.....	153
22.2 Datori di lavoro interessati	153
22.3 Rapporti incentivati e non	154
22.4 Durata.....	155
22.5 Misura.....	155
22.6 Condizioni di spettanza.....	158
22.7 Aiuti di Stato	160
22.8 Coordinamento con altri esoneri.....	162
22.9 Portale delle agevolazioni	163
23. Incentivi per l'assunzione di beneficiari di Reddito di cittadinanza	164
23.1 Premessa.....	164
23.2 Nozione di reddito e pensione di cittadinanza	165
23.3 Beneficiari	165
23.4 Datori beneficiari	168
23.5 Rapporti incentivati e non	170
23.6 Assunzione diretta.....	171
23.7 Assunzione diretta: esonero alternativo.....	173
23.8 Assunzione a seguito della stipula di un Patto di formazione.....	174
23.9 Restituzione dell'incentivo fruito	175
23.10 Condizioni per la fruizione.....	176
23.11 Cumulabilità con altre agevolazioni	179
23.12 Trasferibilità del diritto di fruizione dell'incentivo.....	180
23.13 Portale agevolazioni	180
23.14 Modulo di domanda.....	181
23.15 Incentivi per il lavoratore.....	182
24. Lavoratori disabili	185
24.1 Nozione	185
24.2 Datori e lavoratori interessati	185
24.3 Rapporti di lavoro incentivati	186
24.4 Misura e durata dell'incentivo	187
24.5 Condizioni	188
24.6 Procedura	189
24.7 Rapporto con altri incentivi	190
25. Lavoratori "impatriati"	193
25.1 Nozione	193
25.2 Condizioni	193

25.3 Altri soggetti	194
25.4 Decorrenza.....	195
26. Lavoratori in Cigs da almeno 3 mesi.....	196
26.1 Nozione	196
26.2 Soggetti interessati	196
26.3 Natura dell'incentivo.....	196
27. Resto al SUD 2.0	199
27.1 Premessa.....	199
27.2 Attività interessate	199
27.3 Destinatari dell'intervento	199
27.4 Iniziative ammesse al finanziamento	200
27.5 Decreto ministeriale attuativo.....	200
27.6 Importo dell'incentivo.....	200
27.7 Beneficiari della NASpl	201
27.8 Resto al Sud: residua applicabilità	201
27.9 Limite di spesa.....	201
27.10 Soggetti gestori.....	201
28. Sostituzione di lavoratrici in maternità	203
28.1 Disciplina	203
28.2 Sostituzione di lavoratori in congedo.....	203
28.3 Sgravio contributivo.....	204
28.4 Durata dello sgravio contributivo	206
28.5 Procedura di accesso al beneficio	207

1. Principi generali

L'art. 31 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'art. 1, co. 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183) stabilisce i principi generali per la fruizione degli incentivi all'occupazione.

1.1 Principi generali

I principi generali per la fruizione degli incentivi connessi all'occupazione sono definiti dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, avente ad oggetto le "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183".

In base a quanto previsto dal comma 1 della predetta norma, al fine di garantire un'omogenea applicazione dei benefici, devono essere osservati i seguenti principi:

1) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un preesistente obbligo – stabilito da norme di legge o dai contratti collettivi –, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato con contratto di somministrazione;



Approfondimenti

Ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (cd. "codice dei contratti"), per contratti collettivi si intendono:

- a) i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; nonché,
- b) i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU).

2) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza – stabilito dalla legge o dal contratto collettivo – alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore con contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine.

Nella tabella che segue sono riepilogate le ipotesi in cui opera il diritto di precedenza all'assunzione o alla trasformazione di un rapporto già in essere.



Lavoratore interessato	Disciplina	Fonte
Lavoratore licenziato per riduzione del personale	Precedenza nella riassunzione presso la medesima azienda entro 6 mesi	Art. 15, co. 6, legge 29 aprile 1949, n. 264
Lavoratore che, nell'esecuzione di 1	Salvo diversa disposizione dei contratti	



Lavoratore interessato	Disciplina	Fonte
o più contratti a termine presso la stessa azienda, ha lavorato per più di 6 mesi	collettivi, diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine (il diritto di precedenza deve essere esercitato per iscritto entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto)	Art. 24, co. 1, decreto legislativo n. 81/2015
Lavoratrici che hanno fruito del congedo di maternità nell'esecuzione di un contratto a termine ⁽¹⁾	Diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato ovvero determinato effettuate dal datore entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine (il diritto di precedenza deve essere esercitato per iscritto entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto)	Art. 24, co. 2, decreto legislativo n. 81/2015
Lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali	Diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore per le medesime attività stagionali (il diritto di precedenza deve essere esercitato per iscritto entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto)	Art. 24, co. 3, decreto legislativo n. 81/2015
Lavoratore/lavoratrice con coniuge, figli o genitori con patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti	Priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	Art. 8, co. 4, decreto legislativo n. 81/2015
Lavoratore/lavoratrice che assiste convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità, che ha necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani	Priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	Art. 8, co. 4, decreto legislativo n. 81/2015
Lavoratore/lavoratrice con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o portatore di handicap	Priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	Art. 8, co. 5, decreto legislativo n. 81/2015
Lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale	Diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale	Art. 8, co. 6, decreto legislativo n. 81/2015
Lavoratore che non passa alle di-	Diritto di precedenza nelle assunzioni	Art. 47, co.



Lavoratore interessato	Disciplina	Fonte
pendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante ⁽²⁾	che l'acquirente, l'affittuario o il subentrante effettuano entro 1 anno dalla data del trasferimento, o entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi	6, legge 29 dicembre 1990, n. 428
<p>⁽¹⁾ Il congedo di maternità concorre a determinare il periodo di attività lavorativa (almeno 6 mesi) utile a conseguire il diritto di precedenza.</p> <p>⁽²⁾ Nei confronti di tali lavoratori, assunti dall'acquirente, dall'affittuario o dal subentrante in un momento successivo al trasferimento d'azienda, non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile ("Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda").</p>		

Con riferimento al diritto di precedenza, va inoltre ricordato che, in base alle indicazioni fornite dal Ministero del lavoro nella nota 12 febbraio 2016, n. 7, poiché il diritto in questione deve essere esercitato previa manifestazione espressa per iscritto da parte del lavoratore, in mancanza o nelle more della stessa, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti a tempo determinato in essere.

Questo tanto nelle ipotesi in cui il contratto a termine di durata superiore a 6 mesi sia cessato, quanto nel caso in cui il contratto a termine, una volta trascorsi i 6 mesi, risulti ancora in corso;

3) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;

4) gli incentivi non spettano con riferimento ai lavoratori licenziati nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

5) con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime *de minimis*, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;

6) qualora le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, ponendo a confronto il numero di dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei 12 mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica", escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro per dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.



Approfondimenti

Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, per "impresa unica" si intende l'insieme delle imprese fra le quali sussiste almeno una delle seguenti relazioni:

a) un'impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa;

- b) un'impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa;
- c) un'impresa ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima oppure in virtù di una clausola dello statuto di quest'ultima;
- d) un'impresa azionista o socia di un'altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima;
- e) imprese fra le quali intercorre una delle relazioni di cui sopra, per il tramite di una o più altre imprese.



Attenzione

Secondo quanto precisato dal Ministero del Lavoro nella nota 29 maggio 2018, n. 3, in caso di assunzione di un lavoratore in somministrazione, la condizione dell'incremento occupazionale netto sulla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti deve essere riferita all'impresa utilizzatrice.

1.2 Durata degli incentivi

L'articolo 31, comma 2, del decreto legislativo n. 150/2015 dispone che, ai fini della determinazione del diritto agli 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 invece le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

1.3 Invio tardivo delle comunicazioni obbligatorie (COB)

L'invio tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie concernenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione determinano la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

1.4 Requisiti per la fruizione degli incentivi

In base a quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (come modificato, con decorrenza dal 2 marzo 2024, dall'articolo 29, co. 1, lettera a, del D.L. 2 marzo 2024, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 aprile 2024, n. 56), dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva (DURC), all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, ove sottoscritti,

stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.



Ricorda

Il Ministero del lavoro, nella nota 15 dicembre 2015, n. 27, ha riepilogato gli indici sintomatici (già individuati dalla consolidata giurisprudenza della Corte di Cassazione) cui occorre fare riferimento ai fini della verifica comparativa del grado di rappresentatività. In particolare, gli indici sono:

- a) numero complessivo dei lavoratori occupati;
- b) numero complessivo delle imprese associate;
- c) diffusione territoriale (numero di sedi presenti sul territorio e ambiti settoriali);
- d) numero dei contratti collettivi nazionali sottoscritti.

Inoltre, sempre a decorrere dal 2 marzo 2024, in base al nuovo comma 1175-bis (inserito dall'articolo 29, co. 1, lettera b, del D.L. n. 19/2024, convertito nella legge n. 56/2024), resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge; in relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

Quanto al possibile recupero dei benefici normativi e contributivi, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha precisato quanto segue:

- a. l'assenza del DURC determina il mancato godimento dei benefici di cui gode l'intera compagine aziendale per il relativo periodo;
- b. le violazioni afferenti gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, se sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali (OO.SS.) dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (che non abbiano riflessi sulla posizione contributiva) assumono rilievo limitatamente al lavoratore cui i benefici si riferiscono e per una durata pari al periodo in cui si sia protratta la violazione;
- c. le violazioni di legge e/o di contratto di cui sopra, peraltro, ove regolarizzabili, non impediscono il godimento di benefici se regolarizzate prima dell'avvio di qualsiasi ispezione (INL, circolare 18 luglio 2017, n. 3).

Invece, per quanto concerne la fruizione dei benefici normativi e contributivi con riguardo al "rispetto degli accordi e contratti collettivi ...", sempre l'INL in due distinti provvedimenti, ha fornito i chiarimenti sintetizzati nella tabella riportata di seguito:



Circolare INL	Contenuto
6 maggio 2019, n. 7	a) Il personale ispettivo deve svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non un accertamento legato a una formale applicazione del contratto sottoscritto dalle OO.SS dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;



Circolare INL	Contenuto
	<p>b) quindi, posto che l'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 chiede il rispetto degli accordi e contratti collettivi stipulati da OO.SS. dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, anche il datore che si obblighi a corrispondere ai lavoratori dei trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori a quelli previsti da tali contratti, può legittimamente fruire dei benefici normativi, a prescindere dal contratto collettivo applicato o da una formale indicazione – di norma inserita nelle lettere di assunzione – circa l'applicazione di uno specifico contratto collettivo;</p> <p>c) la valutazione di equivalenza di cui sopra non può tenere conto dei trattamenti a favore del lavoratore sottoposti a esenzione contributiva e/o fiscale (per esempio <i>welfare</i> aziendale);</p> <p>d) lo scostamento dal contenuto degli accordi e contratti determina la perdita di eventuali benefici normativi e contributivi fruiti.</p>
10 settembre 2019, n. 9	<p>a) L'uso del termine "rispetto" va inteso nel senso che, ai soli fini della fruizione di benefici normativi e contributivi, rileva il riscontro dell'osservanza da parte del datore dei contenuti, normativi e retributivi, dei contratti stipulati dalle OO.SS. dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale: ne deriva che non si possono revocare i benefici fruiti nei confronti del datore che riconosce ai lavoratori un trattamento normativo e retributivo identico, se non migliore, rispetto a quello previsto dal contratto stipulato dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative; ⁽¹⁾</p> <p>b) il "rispetto" dei contratti collettivi attiene non solo alla parte economica ma anche al quella cd. normativa del contratto, ossia a quelle clausole destinate a regolare i rapporti individuali (cfr. Cass. 15 gennaio 2003, n. 530) e che possono, a titolo esemplificativo, riguardare: durata del periodo di prova, orario di lavoro, disciplina del lavoro supplementare e straordinario, festivo, notturno, trattamenti di malattia, preavviso eccetera.</p>
<p>⁽¹⁾ Tale interpretazione riguarda solo l'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e non si presta a un'applicazione estensiva che porti a riconoscere anche ai contratti sottoscritti da OO.SS. prive del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi le prerogative che il legislatore ha inteso riservare esclusivamente a una platea circoscritta di contratti e che, se esercitate da soggetti cui non spettano, risultano inefficaci sul piano giuridico. Si pensi, ad esempio, alle norme che regolamentano la possibilità per le OO.SS. comparativamente più rappresentative di: disciplinare, anche in termini derogatori, molteplici aspetti delle tipologie contrattuali di cui al D.Lgs. n. 81/2015, ai sensi dell'articolo 51 dello stesso decreto; integrare o derogare alla disciplina del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di tempi di lavoro; sottoscrivere i cd. "contratti di prossimità"; costituire enti bilaterali.</p>	



Riferimenti normativi

- Articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150
- Articolo 1, comma 1175 e 1175-bis, della legge 27 dicembre 2006, n. 296
- Articolo 29, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2024, n. 19, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 29 aprile 2024, n. 56

2. AdRCIGS: agevolazioni per lavoratore e datore di lavoro

Dal 1° gennaio 2018, l'articolo 24-bis del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 - introdotto dall'articolo 1, comma 136, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018) - ha esteso l'assegno di ricollocazione, a determinate condizioni, ai titolari di un trattamento straordinario di integrazione salariale (AdRCIGS), che lo possono utilizzare per ottenere un servizio intensivo di assistenza nella ricerca di una nuova occupazione. La norma prevede inoltre la concessione di una serie di misure a favore del lavoratore cassaintegrato che, durante la fruizione del servizio intensivo, accetta una nuova offerta di lavoro, nonché un esonero contributivo ad hoc per il datore di lavoro che lo assume. Le indicazioni operative per fruire le predette agevolazioni sono state fornite dall'Inps nelle circolari 26 luglio 2019, n. 109, e 27 giugno 2020, n. 77.

2.1 Premessa

Ai sensi dell'articolo 24-bis, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, al fine di limitare il ricorso al licenziamento all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale (CIGS), nei casi di riorganizzazione o di crisi aziendale per i quali non è espressamente previsto il completo recupero occupazionale, la procedura di consultazione sindacale di cui all'articolo 24 può concludersi con un accordo che preveda un piano di ricollocazione, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero; i lavoratori rientranti in tali ambiti o profili possono richiedere all'ANPAL, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo, l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione (AdR), di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nei limiti e alle condizioni previsti dai programmi di riorganizzazione e di crisi aziendale presentati a norma dell'articolo 21, commi 2 e 3, del medesimo decreto n. 150/2015. Il numero delle richieste non può in ogni caso eccedere i limiti di contingente previsti, per ogni ambito o profilo, dai predetti programmi.



Approfondimenti

In sintesi, l'articolo 23 del decreto legislativo n. 150/2015, dispone che:

- a) ai disoccupati percettori di NASpl, la cui durata di disoccupazione eccede i 4 mesi, è riconosciuta, qualora ne facciano richiesta al centro per l'impiego presso il quale hanno stipulato il patto di servizio personalizzato o mediante la procedura di cui all'articolo 20, comma 4, una somma denominata "assegno individuale di ricollocazione", graduata in funzione del profilo personale di occupabilità, spendibile presso i centri per l'impiego o i servizi accreditati;
- b) l'assegno è rilasciato dal centro per l'impiego nei limiti delle disponibilità assegnate a tal fine per la regione o per la provincia autonoma di residenza, non concorre a formare il reddito complessivo ai fini dell'Irpef e non è assoggettato a contribuzione previdenziale e assistenziale;
- c) l'assegno è utilizzabile per ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro presso i centri per l'impiego o i soggetti privati accreditati;
- d) il servizio è richiesto dal disoccupato, a pena di decadenza dallo stato di disoccupazione e dalla prestazione a sostegno del reddito, entro 2 mesi dalla data di rilascio dell'assegno e ha

una durata di 6 mesi, prorogabile per altri 6 nel caso non sia stato consumato l'intero ammontare.

Il comma 2 dell'articolo 24-bis del decreto legislativo n. 148/2015 prevede poi alcune deroghe alla disciplina generale. In particolare:

- a. in deroga all'articolo 23, comma 4, terzo periodo, del decreto legislativo n. 150/2015, l'assegno è spendibile in costanza di CIGS per ottenere un servizio intensivo di assistenza nella ricerca di un altro lavoro. Il servizio ha una durata corrispondente a quella del trattamento straordinario di integrazione salariale e comunque non inferiore a 6 mesi, prorogabile di ulteriori 12 mesi ove non sia stato utilizzato, entro il termine del trattamento straordinario di integrazione salariale, l'intero ammontare dell'assegno;
- b. in deroga all'articolo 25 del medesimo decreto legislativo n. 150/2015, ai lavoratori ammessi all'AdR in esame non si applica l'obbligo di accettazione di un'offerta di lavoro congrua.

Infine, l'AdR può altresì prevedere che i centri per l'impiego o i soggetti privati accreditati possano partecipare alle attività di mantenimento e sviluppo delle competenze, da realizzare con l'eventuale concorso dei fondi interprofessionali per la formazione continua, di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 (articolo 24-bis, comma 3, del decreto legislativo n. 148/2015).

2.2 Benefici per il lavoratore: quadro normativo e condizioni di accesso

Al fine di promuovere l'utilizzo dell'AdR (che rientra nell'ambito delle politiche attive del lavoro), l'articolo 24-bis, commi 4 e 5, del decreto legislativo n. 148/2015, prevede il riconoscimento di una facilitazione fiscale e di un "*bonus* rioccupazione" in favore dei lavoratori cassaintegrati che, durante l'erogazione del servizio intensivo, e grazie allo stesso, accettino una nuova offerta di lavoro.

L'Inps, nella circolare 26 luglio 2019, n. 109, ha precisato che la condizione comune a entrambi gli incentivi (dei quali si dirà di seguito) è che il soggetto, nel periodo in cui fruisce del servizio di assistenza intensivo, venga assunto da un datore di lavoro che non presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa presso cui era precedentemente impiegato. Ricorrendo tale ipotesi, viene a cessare il rapporto di lavoro tra il lavoratore cassaintegrato e l'azienda dalla quale precedentemente dipendeva e che è stata ammessa alla CIGS.

2.3 Benefici per il lavoratore: facilitazione fiscale

Il regime relativo alla facilitazione fiscale è disciplinato dal comma 4 dell'articolo 24-bis del decreto legislativo n. 148/2015: tale norma prevede, in favore del lavoratore cassaintegrato che, nel periodo in cui fruisce del servizio intensivo di assistenza nella ricerca di un altro lavoro, accetta l'offerta di un contratto di lavoro con altro datore (nel rispetto delle condizioni descritte nel precedente paragrafo), l'esenzione dal reddito imponibile ai fini Irpef delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di 9 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR; le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede sono invece oggetto di ordinario prelievo fiscale.

In base alle indicazioni fornite dall'Inps nella circolare n. 109/2019, per quantificare gli importi che possono rientrare nel regime di esenzione fiscale, si assume a parametro la retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR: la materia è disciplinata dall'articolo 2120 del codice civile che, a tale scopo, comprende tutte le somme (incluso l'equivalente delle prestazioni in natura) corrisposte o comunque dovute in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto ero-

gato come rimborso spese; sono in ogni caso fatte salve eventuali espresse disposizioni del contratto collettivo che individuino diversamente, rispetto alla previsione legale, la retribuzione utile per calcolare il TFR.

2.4 Benefici per il lavoratore: *bonus* rioccupazione

Il comma 5 dell'articolo 24-bis del decreto legislativo n. 148/2015 aggiunge un ulteriore incentivo in favore del lavoratore cassaintegrato che si rioccupa durante il periodo di fruizione del servizio intensivo. In particolare, oltre alla facilitazione fiscale, al lavoratore è concesso un contributo mensile pari al 50% del trattamento straordinario di integrazione salariale che gli sarebbe stato altrimenti corrisposto (cd. "*bonus* rioccupazione").

In relazione agli aspetti connessi al riconoscimento e all'erogazione del *bonus* in oggetto, l'Inps ha fornito le proprie istruzioni operative nella circolare n. 109/2019, di seguito illustrate.

Rapporti di lavoro ammessi ed esclusi – Il nuovo rapporto di lavoro, che rende possibile l'accesso al "*bonus* rioccupazione", deve essere esclusivamente di tipo subordinato e può essere instaurato, anche in regime di part time, sia con un contratto a tempo indeterminato che a termine. Possono rientrare nella previsione anche le assunzioni a scopo di somministrazione, nonché i rapporti di lavoro subordinato attuativi del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142; l'assunzione può avvenire anche con contratto di apprendistato, nel rispetto della normativa declinata dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.



Attenzione

Con riferimento alla somministrazione, l'articolo 31, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 150/2015, dispone che i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al *regime de minimis*, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore.

Restano invece esclusi i rapporti di lavoro intermittente e il lavoro domestico.



RAPPORTI DI LAVORO AMMESSI AL "<i>BONUS</i> RIOCUPAZIONE" ED ESCLUSI: TABELLA RIEPILOGATIVA	
Fattispecie	Ammissibilità al <i>bonus</i>
Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato	SI
Contratto di lavoro subordinato a tempo determinato	SI
Contratto di lavoro subordinato a tempo parziale	SI
Somministrazione	SI
Rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro ex legge n. 142/2001	SI
Contratto di apprendistato	SI
Contratto di lavoro intermittente	NO
Lavoro domestico	NO

Caratteristiche – Il “*bonus* rioccupazione” è un contributo economico – erogato in unica soluzione per l’ammontare totale spettante – di entità pari al 50% del trattamento straordinario di integrazione salariale che sarebbe stato altrimenti corrisposto al lavoratore se non si fosse rioccupato. Esso spetta dal giorno dell’assunzione e non può, comunque, essere fruito dall’interessato per un periodo superiore a quello di durata dell’integrazione salariale straordinaria che gli sarebbe ancora spettata: la durata va quindi di volta in volta determinata con riferimento alla decorrenza iniziale della CIGS e detraendo i periodi di cui il lavoratore ha già fruito.

L’importo spettante al lavoratore è calcolato applicando al periodo residuo previsto dal programma di riorganizzazione o crisi aziendale la percentuale di ore integrate mediamente osservata dall’interessato nel periodo di fruizione della CIGS.

Per identificare la durata del *bonus* – viste le specificità della previsione legislativa e avuto riguardo alla *ratio legis* – è preso a riferimento il periodo di integrazione salariale straordinaria concesso all’impresa presso cui il soggetto era precedentemente occupato, in relazione alla specifica causale di intervento, a prescindere dalla durata del nuovo rapporto di lavoro instaurato.



Ricorda

L’articolo 22 del decreto legislativo n. 148/2015 prevede che:

- a) per la causale di riorganizzazione aziendale, relativamente a ogni unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile;
- b) per la causale di crisi aziendale, la durata massima del trattamento è di 12 mesi, anche continuativi, per ogni unità produttiva.



Esempio

Se un lavoratore – dipendente da un’impresa ammessa all’intervento di CIGS per crisi aziendale – viene assunto, nel periodo in cui fruisce del servizio di assistenza intensiva, a seguito della richiesta di attribuzione anticipata dell’assegno di ricollocamento, al primo giorno del quinto mese di godimento del trattamento di integrazione salariale, il *bonus* spettante è pari al 50% della CIGS residua calcolata su una durata di 8 mesi (12 totali, ai sensi dell’articolo 22 del decreto legislativo n. 148/2015, meno 4 già fruiti dall’interessato).

Procedimento di accesso: gestione ed erogazione – Per accedere all’incentivo, i lavoratori interessati non devono inoltrare alcuna specifica domanda: infatti, al pagamento del *bonus* provvede direttamente l’Inps sui conti correnti bancari o postali, libretti postali e carte prepagate i cui estremi sono comunicati dagli stessi lavoratori all’ANPAL. In particolare, la gestione del flusso amministrativo sotteso all’erogazione del “*bonus* rioccupazione” si compone di 2 fasi:

1. l’istruttoria, volta a verificare il rispetto delle condizioni previste dalla legge per l’ammissione all’incentivo;
2. il pagamento diretto della prestazione ai beneficiari.

Ottimizzando l’interscambio di dati in atto con l’ANPAL – cui i lavoratori cassaintegrati devono rivolgersi per richiedere l’AdR – e in relazione alle informazioni rilevate dai flussi di comunicazione telematica Unilav, l’Inps eroga il *bonus*, previa verifica delle seguenti condizioni:

- a. avvenuta assunzione dei destinatari del “*bonus* rioccupazione” e del tipo di rapporto instaurato;

- b. rispetto della condizione stabilita dal comma 4 dell'articolo 24-bis del decreto legislativo n. 148/2015, ossia che l'assunzione è stata eseguita da un datore che non presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa presso cui il destinatario del *bonus* era precedentemente impiegato.

Procedimento di accesso: verifica dell'IBAN (modello "SR185") - I destinatari del *bonus*, salvo che non vi abbiano già provveduto in occasione di altre domande di prestazioni a sostegno del reddito, devono trasmettere all'Inps il modello "SR185" - reperibile nella sezione "Prestazioni e servizi" > "Tutti i moduli" del sito www.inps.it - necessario per verificare la corrispondenza tra l'IBAN indicato all'ANPAL e la titolarità del conto a cui l'IBAN stesso si riferisce. A tal fine, la Sede di Ascoli Piceno (polo unico per la gestione e la definizione del "*bonus* rioccupazione") contatta gli interessati per comunicare loro l'avvenuta ammissione all'incentivo e per invitarli a presentare, ove non vi abbiano già provveduto, il citato modello "SR185", in cui va riportato, oltre al codice fiscale del richiedente, il codice IBAN, riferito al rapporto finanziario del destinatario del *bonus*, con data, timbro e firma del funzionario del competente Ufficio postale o della Banca.

Il modulo può essere trasmesso con una delle seguenti modalità:

- inviato da una casella di posta elettronica certificata (PEC) alla casella PEC direzione.provinciale.ascolipiceno@postacert.inps.gov.it;
- trasmesso da una casella di posta elettronica ordinaria alla casella istituzionale della Sede di Ascoli Piceno all'indirizzo direzione.ascolipiceno@inps.it, con allegata la copia di un documento d'identità valido;
- spedito in originale alla Sede di Ascoli Piceno, con allegata copia del documento di identità del richiedente in corso di validità.

Regime fiscale - Il contributo mensile "*bonus* rioccupazione" è imponibile ai fini Irpef, come reddito assimilato al lavoro dipendente. L'Inps, in qualità di sostituto d'imposta, deve:

- operare, all'atto del pagamento, le ritenute Irpef;
- applicare le detrazioni d'imposta spettanti;
- elaborare l'eventuale conguaglio fiscale di fine anno, con il conseguente rilascio della Certificazione unica dei redditi.

2.5 Benefici per il datore di lavoro: esonero contributivo

Oltre ai benefici per i dipendenti (facilitazione fiscale e "*bonus* rioccupazione" di cui si è detto nei precedenti paragrafi), l'articolo 24-bis del decreto legislativo n. 148/2015, al comma 6, ha previsto, a favore dei datori di lavoro che assumono il lavoratore cassaintegrato che beneficia dell'AdR, una particolare agevolazione contributiva consistente nell'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori, esclusi i premi e i contributi dovuti all'Inail e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro su base annua, annualmente rivalutato in base alla variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. L'esonero è riconosciuto per una durata non superiore a:

- 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;
- 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato. Se, nel corso del suo svolgimento, tale contratto viene trasformato a tempo indeterminato, il beneficio spetta per ulteriori 6 mesi.

Le istruzioni operative per l'accesso al suddetto esonero contributivo sono state fornite dall'Inps nella circolare 27 giugno 2020, n. 77.

Natura dell'esonero – Sotto il profilo soggettivo, l'esonero contributivo introdotto dall'articolo 24-bis, comma 6, del decreto legislativo n. 148/2015, è rivolto all'assunzione di lavoratori che stiano beneficiando di un assegno di ricollocazione: esso assume quindi la natura tipica di incentivo all'occupazione.

In relazione alla normativa comunitaria, l'esonero – anche se costituisce una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali – si caratterizza come intervento generalizzato, ossia potenzialmente rivolto a tutti i datori privati che operano in ogni settore economico, le cui unità produttive sono localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale. La sua applicazione, infine, prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa.

In conclusione, per le sue caratteristiche, la norma non risulta idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale, con la conseguenza che l'incentivo in esame non è suscettibile nella disciplina di cui all'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, relativa agli aiuti concessi dallo Stato o con risorse statali.

Datori di lavoro beneficiari – L'incentivo è riconosciuto a tutti i datori privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi quelli del settore agricolo.

L'esonero contributivo non si applica nei confronti delle pubbliche amministrazioni, individuabili assumendo a riferimento la nozione e l'elenco recati dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Per una disamina completa dei datori ammessi a fruire dell'incentivo in questione si rinvia, da ultimo, alle circolari Inps 2 marzo 2018, n. 40 e 19 luglio 2019, n. 104.

Rapporti di lavoro incentivati e non – L'incentivo spetta per:

- a. le assunzioni, anche a scopo di somministrazione, sia a tempo indeterminato che a termine;
- b. i rapporti di apprendistato;
- c. i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro.



Attenzione

L'agevolazione è riconosciuta anche in caso di rapporto a tempo parziale, fermo che in tali ipotesi la misura della soglia massima di esonero (pari a 4.030 euro) va ridotta sulla base della durata dello specifico orario di lavoro.

L'incentivo non opera invece nelle seguenti ipotesi:

- a. contratto di lavoro domestico;
- b. contratto di lavoro intermittente;
- c. prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50.



RAPPORTI DI LAVORO AMMESSI ALL'ESONERO CONTRIBUTIVO ED ESCLUSI: TABELLA RIEPILOGATIVA	
Fattispecie	Ammissibilità all'esonero
Contratto a tempo indeterminato (sia full che part time)	SI
Contratto a tempo determinato (sia full che part time)	SI
Assunzione a scopo di somministrazione a tempo indeterminato	SI
Assunzione a scopo di somministrazione a tempo determinato	SI
Rapporti di apprendistato	SI
Rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro	SI
Contratto di lavoro domestico	NO
Contratto di lavoro intermittente	NO
Prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto legge n. 50/2017	NO

Condizioni – Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione stabiliti dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, e, dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori.

Circa i principi generali, l'esonero di cui si tratta spetta ove ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

1) l'assunzione non costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore con diritto all'assunzione viene utilizzato in somministrazione.



Esempio

A titolo meramente esemplificativo, non può fruire dell'incentivo il datore che:

- a) in attuazione dell'obbligo previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo n. 81/2015, assume a tempo indeterminato con le medesime mansioni, entro i successivi 12 mesi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per più di 6 mesi e ha manifestato la volontà di essere riassunto;
- b) nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di un suo ramo, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 47, comma 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, entro 1 anno dalla data del trasferimento aziendale (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo), assume a tempo indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze.

La condizione ostativa di cui sopra non si applica, di contro, alle norme speciali che regolano le assunzioni obbligatorie dei lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68: quindi, nei limiti delle condizioni fissate dallo specifico quadro normativo che regola tali assun-

zioni, e ove permanga in capo al datore la discrezionalità di scelta del contraente lavoratore disabile, l'incentivo in trattazione è applicabile;

2) l'assunzione non viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da uno a termine; ciò vale anche se, prima dell'utilizzo di un lavoratore con contratto di somministrazione, l'utilizzatore ha preventivamente offerto la riassunzione al titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da uno a termine. Sulle modalità di esercizio del diritto di precedenza, si ricorda che, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge (6 mesi dalla cessazione del rapporto e 3 mesi per i rapporti stagionali), il datore può legittimamente assumere altri lavoratori (Ministero del Lavoro, Nota n. 7/2016);

3) presso il datore o l'utilizzatore non sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;

4) l'assunzione non riguarda lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di un datore che, alla data del recesso, presentava elementi di relazione con il datore che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari o della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. Detta condizione si applica anche all'utilizzatore: pertanto, qualora il lavoratore somministrato, nell'arco dei 6 mesi precedenti la decorrenza della somministrazione, abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o una precedente somministrazione con l'utilizzatore, il datore (agenzia di somministrazione) per la nuova assunzione non può fruire dell'esonero contributivo in esame; anche in questo caso, la nozione di datore va intesa considerando gli elementi di relazione, controllo e collegamento sopra illustrati, che vanno opportunamente riferiti al datore effettivo, coincidente con l'utilizzatore.

Inoltre, l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione del rapporto di lavoro o di somministrazione incentivato comporta la perdita della parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizioni di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero è subordinata al rispetto, da parte del datore che assume, delle condizioni fissate dall'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (come modificato dall'articolo 29, co. 1, lettera a, del D.L. 2 marzo 2024, n. 19, convertito con modificazioni dalla legge 29 aprile 2024, n. 56), di seguito elencate:

- a. possesso del documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- b. assenza delle violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- c. rispetto degli altri obblighi di legge e degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Inoltre ai sensi del comma 1175-bis (inserito dall'articolo 29, co. 1, lettera b, del D.L. n. 19/2024, convertito dalla legge n. 56/2024), resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge; i relazione alle violazioni am-

ministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

Si ricorda infine che, come espressamente previsto dall'articolo 24-bis del decreto legislativo n. 148/2015, ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione in trattazione, il datore che procede all'assunzione non deve presentare assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con il precedente datore o con società da questi controllate o a questi collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, nonché facenti capo, anche per interposta persona, al medesimo soggetto.



Approfondimenti

Ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, si considerano società controllate:

- a) quelle in cui un'altra società ha la maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;
- b) quelle in cui un'altra società ha voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;
- c) quelle che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa.

Per l'applicazione dei numeri 1) e 2), si computano anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e a persona interposta, mentre non si computano i voti spettanti per conto di terzi.

Invece, sono considerate collegate le società sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole. L'influenza si presume quando nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno un quinto dei voti ovvero un decimo se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati.

Misura - La misura dell'incentivo, ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari all'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori, fino a un massimo di 4.030 euro annui. Per i rapporti di lavoro part time (di tipo orizzontale, verticale o misto), la misura della soglia massima va adeguata in diminuzione sulla base dello specifico orario ridotto di lavoro.

Allo scopo di agevolare l'applicazione dell'incentivo, la soglia massima di esonero contributivo è riferita al periodo di paga mensile ed è pari a 335,83 euro (4.030,00/12) e, per rapporti instaurati o risolti nel mese, tale soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 10,83 euro (335,83/31 gg) per ogni giorno di fruizione dell'esonero.

Circa l'effettiva entità dell'incentivo, sono escluse le seguenti contribuzioni:

- a) premi e contributi Inail;
- b) contributo pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato (o comunque destinabile) al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua;



Ricorda

Per i datori che versano la contribuzione agricola, la quota (0,30 punti percentuali) destinata a finanziare le iniziative di formazione continua dirette ai dipendenti del settore agricolo è esclusa dal beneficio.

c) contribuito, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai dipendenti privati dei TFR di cui all'articolo 2120 del codice civile;

d) contribuito, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli da 26 a 29 del decreto legislativo n. 148/2015, nonché al Fondo territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e a quello di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige;

e) contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite per apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Nel calcolo dell'ammontare del beneficio spettante si tiene conto della quota di contribuzione dovuta dal datore ai fini pensionistici, al netto degli esoneri per zone montane e svantaggiate per la manodopera occupata nei Comuni ricadenti in tali zone. Quanto ai datori che versano la contribuzione alla Gestione dei dipendenti pubblici, l'agevolazione riguarda solo la contribuzione dovuta ai fini pensionistici.

Durata - La durata dell'incentivo varia in funzione del tipo di rapporto di lavoro instaurato: per il dettaglio si veda la tabella sotto riportata.



Fattispecie	Durata esonero
Rapporti a tempo determinato	Massimo a 12 mesi
Rapporti a tempo indeterminato	18 mesi
Trasformazione, nel corso del suo svolgimento, del rapporto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato	Complessivamente fino a un massimo di 18 mesi



Attenzione

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.

Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione - L'esonero contributivo è cumulabile con altre riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione datoriale effettivamente dovuta. Quindi, prendendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione più diffuse e per le quali il legislatore non prevede divieti di cumulabilità, l'esonero è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre 12 mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

L'esonero è inoltre cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:

- incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'articolo 13 della legge n. 68/1999, la cui fruizione, a differenza del beneficio in esame, è subordinata al rispetto del requisito dell'incremento occupazionale;
- incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpl di cui all'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012, pari al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento: a differenza del beneficio in esame, la fruizione è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti cd. *de minimis*.

Portale agevolazioni – Per godere del beneficio, il datore interessato deve inoltrare all'Inps – avvalendosi unicamente del modulo di istanza on-line "BADR" appositamente predisposto dall'Istituto sul sito internet www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)" – una domanda di ammissione.

Una volta ricevuta la domanda telematica, l'Inps, tramite i propri sistemi informativi centrali, verifica, consultando la banca dati gestita dall'ANPAL, se il lavoratore per la cui assunzione si richiede l'agevolazione è titolare dell'AdR e, in caso di esito positivo della verifica, autorizza la fruizione dell'agevolazione per il periodo spettante.

In seguito all'autorizzazione, il soggetto interessato può fruire del beneficio mediante conguaglio/compensazione nelle denunce contributive (Uniemens o DMAG) e il datore deve avere cura di non imputare l'agevolazione a quote di contribuzione non oggetto di esonero.

Anche dopo l'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, l'Istituto, l'ANPAL e l'Inail effettuano i controlli di loro pertinenza, volti ad accertare l'effettiva sussistenza dei presupposti di legge.

Per le istruzioni operative per i datori di lavoro:

- a. che operano con il sistema Uniemens;
- b. agricoli;
- c. Uniemens sezione <ListaPosPA>;

si vedano, rispettivamente, i paragrafi 9.1, 9.2 e 9.3 della circolare Inps n. 77/2020.



Riferimenti normativi

- Articolo 24-bis del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148

3. Apprendistato di alta formazione e ricerca

L'apprendistato è regolamentato dagli articoli da 41 a 47 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Per promuovere la conclusione di contratti di apprendistato, il legislatore ha previsto, a favore del datore che assume con tale tipologia contrattuale, alcuni benefici di natura normativa, retributiva e contributiva. Di seguito esaminiamo le agevolazioni per l'apprendistato di alta formazione e ricerca (ossia quello del III tipo).

3.1 Nozione

L'articolo 41, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, definisce l'apprendistato come quel particolare contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, che si articola nelle seguenti tipologie:

- a. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b. apprendistato professionalizzante; e,
- c. apprendistato di alta formazione e ricerca (d'ora in avanti anche apprendistato di III livello).

Con particolare riguardo all'apprendistato di III livello, esso integra organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenute nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.

3.2 Benefici normativi

Età – Ai sensi dell'art. 45, co. 1, del D.Lgs. n. 81/2015, possono essere assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, in tutti i settori di attività, pubblici o privati per:

- il conseguimento di titoli di studi universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca e i diplomi dei percorsi degli istituti tecnici superiori ex articolo 7 DPCM 25 gennaio 2008;
- attività di ricerca; nonché,
- il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche;

i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, che siano in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore, o, ancora, del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Forma e contenuto – L'art. 42, co. 1, D.Lgs. n. 81/2015, stabilisce che il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere in forma sintetica il piano formativo individuale (PFI) definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dai contratti collettivi o dagli enti bilaterali di cui all'art. 2, co. 1, lettera h), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

**Ricorda**

Nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il PFI è predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Per la quota a carico dell'istituzione formativa si provvede nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.

Durata e proroghe - Per espressa previsione normativa, la durata del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca non può essere inferiore a 6 mesi; per quanto riguarda la durata massima, l'articolo 4 del decreto ministeriale 12 ottobre 2015, dispone che essa varia a seconda dell'oggetto del contratto, come illustrato nella seguente tabella.



Oggetto del contratto	Durata massima
Alta formazione	Pari alla durata ordinamentale dei relativi percorsi
Attività di ricerca	3 anni
Praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche	Definita in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato

La proroga è ammessa solo con riferimento all'apprendistato avente ad oggetto attività di ricerca: in tal caso, ove sussistano particolari esigenze legate al progetto di ricerca, le regioni e le province autonome possono prevedere ipotesi di proroga fino ad 1 anno.

**Attenzione**

Il periodo di apprendistato può essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 giorni. Inoltre, in base a quanto previsto dall'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 (come modificato dall'articolo 1, comma 192, della legge 30 dicembre 2021, n. 234), alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite e la sospensione o riduzione dell'orario non deve pregiudicare il completamento del percorso formativo come eventualmente ridefinito ai sensi dell'articolo 45, comma 4, del decreto legislativo n. 148/2015.

Limiti numerici - Con riferimento al numero massimo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere direttamente ovvero tramite le agenzie di somministrazione autorizzate (a condizione che si tratti di somministrazione a tempo indeterminato, essendo esplicitamente vietata quella a termine), l'articolo 42, comma 7, del decreto legislativo n. 81/2015, dispone quanto segue:

- il numero complessivo di apprendisti non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore;
- per i datori con forza occupazionale inferiore a 10 unità (quindi fino a 9 addetti già qualificati), il rapporto tra apprendisti e dipendenti qualificati non può superare il 100%;

- c. i datori che non hanno alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne hanno in numero inferiore a 3 (quindi fino a 2 lavoratori già qualificati), possono assumere al massimo 3 apprendisti;
- d. le limitazioni numeriche di cui sopra non trovano applicazione nei confronti delle imprese artigiane, per le quali operano le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Le assunzioni effettuate in violazione dei limiti numerici previsti dal dettato normativo devono essere ricondotte a rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (Inps, circolare 14 novembre 2018, n. 108).



DATORE DI LAVORO NON ARTIGIANO	
Numero dipendenti qualificati o specializzati	Numero massimo di apprendisti
da 0 a 3	3
da 4 a 9	1 ogni dipendente qualificato: quindi da 4 a 9 apprendisti
da 10 in su	3 apprendisti ogni 2 dipendenti qualificati o specializzati



DATORE DI LAVORO ARTIGIANO	
Tipologia di impresa	Numero massimo di apprendisti
Impresa che non lavora in serie	Massimo 18 dipendenti, inclusi gli apprendisti in numero non superiore a 9; il numero massimo di dipendenti può essere elevato fino a 22 se le unità aggiuntive sono apprendisti
Impresa che lavora in serie, con lavorazione del tutto automatizzata	Massimo 9 dipendenti, inclusi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 12 se le unità aggiuntive sono apprendisti
Impresa che svolge la propria attività nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura	Massimo 32 dipendenti, inclusi gli apprendisti in numero non superiore a 16; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 40 se le unità aggiuntive sono apprendisti
Impresa di trasporto	Massimo 8 dipendenti
Impresa di costruzioni edili	Massimo 10 dipendenti, inclusi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 14 se le unità aggiuntive sono apprendisti
<p>Ai fini del calcolo dei limiti numerici non sono computati: a) per un periodo di 2 anni, gli apprendisti passati in qualifica e mantenuti in servizio dalla stessa impresa artigiana; b) i lavoratori a domicilio, purché non superino un terzo dei dipendenti non apprendisti occupati presso l'impresa artigiana; c) i portatori di handicap (fisici, psichici ovvero sensoriali). Sono invece computati: a) i familiari dell'imprenditore, ancorché partecipanti all'impresa familiare, che svolgano la loro attività di lavoro prevalentemente e professionalmente nell'ambito dell'impresa artigiana; b) i soci, tranne uno, che svolgono il prevalente lavoro personale nell'impresa artigiana; c) i dipendenti qualunque sia la mansione svolta.</p>	

Criteria di computo – Ai sensi dell'articolo 47, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015, gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalle leggi e dalla contrattazione collettiva per l'applicazione di particolari normative ed istituti. Restano in ogni caso ferme le eventuali diverse previsioni di legge o di contratti collettivi.

Datori localizzati con sedi in più regioni – L'articolo 47, comma 8, del decreto legislativo n. 81/2015, dispone che i datori di lavoro che hanno sedi in più regioni o province autonome possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

Violazione degli obblighi formativi – Le conseguenze per l'inadempimento nell'erogazione della formazione sono previste dall'articolo 47, comma 1, del decreto legislativo in commento. Tale disposizione distingue due ipotesi:

1. inadempimento nell'erogazione della formazione a carico del datore di lavoro di cui egli sia esclusivamente responsabile e tale da impedire la realizzazione delle finalità proprie dell'apprendistato: il datore è tenuto al versamento della differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi contribuzione per omessa contribuzione;
2. inadempimento nell'erogazione della formazione prevista nel PFI: il personale ispettivo del Ministero del lavoro adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, assegnando al datore un congruo termine per adempiere.



Ricorda

Contro il provvedimento del personale ispettivo è ammesso ricorso, entro 15 giorni, al Direttore della Direzione Territoriale del lavoro (oggi Ispettorato Nazionale del lavoro), il quale decide entro i successivi 15 giorni. Decorso inutilmente il predetto termine il ricorso – che non sospende l'esecutività del provvedimento – si intende respinto.

Risoluzione del rapporto – Con riferimento al recesso dal contratto di apprendistato di III livello valgono le seguenti precisazioni:

- a. durante il periodo di apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente in caso di licenziamento illegittimo;
- b. costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa;
- c. al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato;
- d. se nessuna delle parti recede, il contratto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.



Approfondimenti

In base a quanto previsto dall'articolo 2118 del codice civile, in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a corrispondere all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retri-

bUZIONE che sarebbe spettata per il periodo di preavviso; la stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro in caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

3.3 Benefici retributivi

Retribuzione per le ore di lavoro - L'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, prevede la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in via alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio. Fermo restando il principio di portata generale appena enunciato, nell'accordo Interconfederale 18 maggio 2016, concluso tra Confindustria - Cgil, Cisl e Uil, sono stati forniti i chiarimenti illustrati nella tabella che segue.



Durata del percorso di apprendistato	Disciplina applicabile
Superiore all'anno	Per la prima metà del periodo di apprendistato, inquadramento 2 livelli sotto quello di destinazione finale, mentre per la seconda metà 1 livello sotto quello di destinazione finale
Non superiore all'anno	Per il periodo di apprendistato, inquadramento 1 livello sotto quello di destinazione finale

Retribuzione per le ore di formazione - Con riguardo alla retribuzione spettante per le ore di formazione, l'articolo 45, comma 3, del decreto in commento, dispone che per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa (cd. formazione esterna) il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre per le ore di formazione a carico del datore (cd. formazione interna) è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Restano in ogni caso ferme le diverse previsioni di contratti collettivi.



Attenzione

Il Ministero del lavoro, nella nota 11 agosto 2016, n. 22 - dopo aver ricordato che il calcolo dell'aliquota contributiva per l'apprendista va effettuato sulla retribuzione effettivamente corrisposta, fermo restando il rispetto delle retribuzioni stabilite dai contratti collettivi - ha precisato che:

- per le ore di formazione esterna, il datore, non dovendo corrispondere alcuna retribuzione, è escluso dal versamento dei contributi;
- per le ore di formazione interna, il reddito imponibile sul quale calcolare la contribuzione a carico del datore va individuato nella retribuzione che egli è tenuto a corrispondere all'apprendista, la quale è pari al 10%, salvo diverse previsioni contrattuali;
- non è vi è alcun diritto all'accreditamento della contribuzione figurativa in relazione ai contributi non versati sulla retribuzione non percepita, dal momento che questa è dovuta in casi tassativi e previa copertura finanziaria.

3.4 Benefici contributivi

I benefici di natura contributiva previsti in caso di assunzione con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, sono diversificati a seconda che il datore di lavoro occupi fino a 9 ovvero più di 9 dipendenti. A tal proposito l'Inps ha precisato che il momento utile ai fini della determinazione del requisito occupazionale è quello di costituzione dei singoli rapporti di apprendistato. Per l'individuazione dei lavoratori da conteggiare o da escludere in fase di computo dell'organico si veda la tabella che segue.



Tipologia di lavoratore	Computabilità	
	SÌ	NO
Lavoratore a domicilio	X	
Lavoratore a tempo determinato ⁽¹⁾	X	
Lavoratore a tempo indeterminato	X	
Lavoratore a tempo parziale ⁽²⁾	X	
Apprendista		X
Assenti sostituiti		X
Sostituti	X	
Assenti non sostituiti	X	
Associati in partecipazione ⁽³⁾		X
Collaboratori coordinati e continuativi		X
Dirigenti	X	
Distaccati: dipendenti da altra impresa		X
Distaccati: propri dipendenti presso altra impresa	X	
Impresa Familiare		X
Lavoratori intermittenti ⁽⁴⁾	X	
Soci lavoratori		X
Somministrati (sia a tempo determinato che indeterminato) ⁽⁵⁾		X
Stagisti/tirocinanti		X
Telelavoratori ⁽⁶⁾	X	

⁽¹⁾ Ai sensi dell'articolo 27 del decreto legislativo n. 81/2015, salvo diversa previsione, i lavoratori a tempo determinato sono computati tenendo conto del numero medio mensile di lavoratori a termine, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

⁽²⁾ Ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 81/2015, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; a tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

⁽³⁾ In base a quanto previsto dall'articolo 2549 del codice civile, se l'associato è una persona fisica, il suo apporto non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro.

⁽⁴⁾ Ai sensi dell'articolo 18 del decreto legislativo n. 81/2015, il lavoratore intermittente è computato nell'organico della impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

⁽⁵⁾ Il lavoratore somministrato è computato nell'organico dell'utilizzatore esclusivamente ai fini della applicazione di norme di legge o di contratto collettivo relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

⁽⁶⁾ L'articolo 23 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, prevede in via derogatoria che i datori privati che ricorrono al telelavoro per motivi connessi a esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari norme e istituti.

Di seguito il regime di contribuzione.



Datore di lavoro	Anno di contratto				Norma di riferimento
	I anno	II anno	III anno	IV anno e successivi	
Fino a 9 dipendenti	1,50% + 1,61% per Naspi	3% + 1,61% per Naspi	10% + 1,61% per Naspi	10% + 1,61% per Naspi	Art. 1, co. 773, legge 27 dicembre 2006, n. 296
Almeno 10 dipendenti	10% + 1,61% per Naspi	10% + 1,61% per Naspi	10% + 1,61% per Naspi	10% + 1,61% per Naspi	
Nota bene Per quanto concerne l'apprendista, la contribuzione a suo carico è sempre pari al 5,84%.					

L'Inps, nella circolare 14 novembre 2018, n. 108, ha precisato che nell'apprendistato la retribuzione soggetta a contributi non va adeguata, se inferiore, al limite minimo di retribuzione giornaliera: il calcolo dei contributi dovuti per gli apprendisti è quindi effettuato in relazione alla retribuzione effettivamente corrisposta, fermo il rispetto dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative nella categoria, sul piano nazionale.

In base a quanto previsto dall'articolo 47, comma 7, del decreto legislativo n. 81/2015, i benefici contributivi sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

Integrazioni salariali – L'articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, come modificato dall'articolo 1, comma 192, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022), dispone quanto segue:

- sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di apprendistato per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 (comma 1);
- per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, cessa di applicarsi la previsione in base alla quale:

- gli apprendisti che sono alle dipendenze di imprese per le quali si applicano le sole integrazioni salariali straordinarie sono destinatari dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale di cui all'articolo 21, co. 1, lettera b);

- ove l'impresa rientri nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie, oppure delle sole integrazioni salariali ordinarie, gli apprendisti sono destinatari esclusivamente dei trattamenti ordinari di integrazione salariale (comma 2);

c) agli apprendisti sono estesi gli obblighi contributivi previsti per le integrazioni salariali di cui essi sono destinatari: a tali contribuzioni non si applica l'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183. Restano fermi gli obblighi di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (comma 3).

Quanto agli aspetti di natura contributiva in materia di Cassa Integrazione Salariale Operai Agricoli (CISOA), per quanto riguarda i lavoratori assunti in apprendistato, si vedano le indicazioni fornite dall'Inps con la circolare 4 gennaio 2023, n. 1.

Agevolazioni temporanee – La legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di Stabilità 2017) ha previsto una particolare forma di agevolazione che riguarda le assunzioni a tempo indeterminato di studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro, ovvero di ex apprendisti del III tipo; se si desidera approfondire tale argomento si veda l'apposita scheda "Assunzioni agevolate: esonero contributivo 2017 e 2018".

Per le istruzioni per il corretto assolvimento degli obblighi contributivi si rinvia al messaggio Inps 12 luglio 2016, n. 3028.



Riferimenti normativi

- Articoli da 41, 42 e da 45 a 47, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81
- Decreto ministeriale 12 ottobre 2015
- Articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296
- Articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148
- Articolo 1, comma 192, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022)

4. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

L'apprendistato è regolamentato dagli art. da 41 a 47 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Al fine di promuovere la conclusione di contratti di apprendistato, il legislatore ha previsto, a favore del datore di lavoro che assume con tale tipologia contrattuale, una serie di benefici di natura normativa, retributiva e contributiva. Di seguito esaminiamo le agevolazioni per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, ossia quello del I tipo, anche alla luce delle indicazioni che sono state fornite dall'Inps nella circolare 14 novembre 2018, n. 108, e nel messaggio 10 aprile 2019, n. 1478, nonché delle novità introdotte dalla legge di bilancio 2020, dal decreto legge 28 ottobre 2020, n. 137 (cd. decreto "Ristori", convertito con modificazioni dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176) e dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022). Da ultimo, importanti chiarimenti sono stati forniti sempre dall'istituto con la circolare 15 giugno 2022, n. 70

4.1 Nozione

L'articolo 41, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, definisce l'apprendistato come quel particolare contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, che si articola nelle seguenti tipologie:

- a. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (d'ora in avanti apprendistato di I livello);
- b. apprendistato professionalizzante; e,
- c. apprendistato di alta formazione e ricerca.

Con particolare riguardo all'apprendistato di I livello, va evidenziato che esso integra organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenute nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.

L'articolo 43, comma 1, del decreto in commento, prevede inoltre che tale tipologia contrattuale è strutturata in modo da coniugare la formazione effettuata all'interno dell'azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni.

4.2 Benefici normativi

Età – Ai sensi dell'articolo 43, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015, possono essere assunti con contratto di apprendistato di I livello, in tutti i settori di attività, i giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni.

Forma e contenuto – L'articolo 42, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, stabilisce che il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere in forma sintetica il piano formativo individuale (PFI) definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dai contratti collettivi o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.



Ricorda

Nell'apprendistato di I livello, il PFI è predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Per la quota a carico dell'istituzione formativa si provvede nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.

Durata e proroghe – Per espressa previsione normativa, la durata del contratto di apprendistato di I livello – determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire – non può essere inferiore a 6 mesi e superiore a 3 (4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale).



Ricorda

In base a quanto previsto dall'articolo 43, comma 8, del decreto legislativo n. 81/2015, per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività a carattere stagionale.

L'articolo 42, comma 4, del decreto legislativo in commento ammette la possibilità per il datore di lavoro di prorogare il contratto fino a 1 anno nelle seguenti ipotesi:

- a. quando l'apprendista abbia conseguito la qualifica ovvero il diploma di istruzione e formazione professionale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche per l'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226/2005;
- b. quando l'apprendista, al termine dei relativi percorsi, non abbia ancora conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale.



Attenzione

Il periodo di apprendistato può essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 giorni.

Si ricorda infine che, in base a quanto previsto dall'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 (come modificato dall'articolo 1, comma 192, della legge 30 dicembre 2021, n. 234), alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione sa-

lariale fruite. In caso di apprendistato di I livello, la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro non deve pregiudicare il completamento del percorso formativo come eventualmente ridefinito ai sensi dell'articolo 43, comma 3, del decreto legislativo n. 148/2015.

Limiti numerici - Con riferimento al numero massimo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere direttamente o tramite le agenzie di somministrazione autorizzate (a condizione che si tratti di somministrazione a tempo indeterminato, essendo esplicitamente vietata quella a termine), l'articolo 42, comma 7, del decreto legislativo n. 81/2015, dispone quanto segue:

- il numero complessivo di apprendisti non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore;
- per i datori che dispongono di una forza occupazionale inferiore a 10 unità (quindi fino a 9 addetti già qualificati), il rapporto tra apprendisti e dipendenti qualificati o specializzati non può superare il 100%;
- i datori che non hanno alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne hanno in numero inferiore a 3 (quindi fino a 2 lavoratori già qualificati), possono assumere al massimo 3 apprendisti;
- le limitazioni numeriche di cui sopra non trovano applicazione nei confronti delle imprese artigiane, per le quali operano le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Le assunzioni effettuate in violazione dei limiti numerici previsti dal dettato normativo devono essere ricondotte a rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (Inps, circolare 14 novembre 2018, n. 108).



DATORE DI LAVORO NON ARTIGIANO	
Numero dipendenti qualificati	Numero massimo di apprendisti
da 0 a 3	3
da 4 a 9	1 ogni dipendente qualificato o specializzato: quindi da 4 a 9
da 10 in su	3 apprendisti ogni 2 dipendenti qualificati o specializzati



DATORE DI LAVORO ARTIGIANO	
Tipologia di impresa	Numero massimo di apprendisti
Impresa che non lavora in serie	Massimo 18 dipendenti, inclusi gli apprendisti in numero non superiore a 9; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 22 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti
Impresa che lavora in serie, con lavorazione del tutto automatizzata	Massimo 9 dipendenti, inclusi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 12 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti
Impresa che svolge la propria attività nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura	Massimo 32 dipendenti, inclusi gli apprendisti in numero non superiore a 16; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 40 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti



DATORE DI LAVORO ARTIGIANO	
Tipologia di impresa	Numero massimo di apprendisti
Impresa di trasporto	Massimo 8 dipendenti
Impresa di costruzioni edili	Massimo 10 dipendenti, inclusi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 14 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti

Ai fini del calcolo dei limiti numerici non sono computati: a) per un periodo di 2 anni, gli apprendisti passati in qualifica e mantenuti in servizio dalla stessa impresa artigiana; b) i lavoratori a domicilio, purché non superino un terzo dei dipendenti non apprendisti occupati presso l'impresa artigiana; c) i portatori di handicap (fisici, psichici ovvero sensoriali). Sono invece computati: a) i familiari dell'imprenditore, ancorché partecipanti all'impresa familiare, che svolgano la loro attività di lavoro prevalentemente e professionalmente nell'ambito dell'impresa artigiana; b) i soci, tranne uno, che svolgono il prevalente lavoro personale nell'impresa artigiana; c) i dipendenti qualunque sia la mansione svolta.

Trasformazione in apprendistato professionalizzante - Allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, successivamente all'ottenimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, è possibile trasformare il contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva nazionale o interconfederale. Viceversa, come precisato dall'Ispettorato nazionale del Lavoro nella Nota 23 novembre 2020, prot. n. 1026, non è ammessa la trasformazione di un contratto di apprendistato di I livello in uno di alta formazione e ricerca in quanto, come detto sopra, il decreto legislativo n. 81/2015 prevede espressamente tale possibilità solo per l'apprendistato professionalizzante; al contrario, in assenza di esplicite previsioni normative o contrattuali, non vi sono ragioni ostative alla "successione" di un nuovo contratto di apprendistato, sempreché il piano formativo sia diverso rispetto a quello già portato a termine, circostanza certamente ravvisabile se il nuovo contratto è finalizzato ad acquisire un titolo di studio ulteriore rispetto a quello già conseguito anche in virtù di un precedente contratto di apprendistato di I livello.

Criteri di computo - Ai sensi dell'articolo 47, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015, gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalle leggi e dalla contrattazione collettiva per l'applicazione di particolari normative ed istituti. Restano in ogni caso ferme le eventuali diverse previsioni di legge o di contratti collettivi.

Datori localizzati con sedi in più regioni - L'articolo 47, co. 8, del D.Lgs. n. 81/2015, dispone che i datori di lavoro che hanno sedi in più regioni o province autonome possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e accentrare le comunicazioni di cui all'art. 9-bis del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

Violazione degli obblighi formativi - Le conseguenze per l'inadempimento nell'erogazione della formazione sono previste dall'articolo 47, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015. Tale disposizione distingue due ipotesi:

1. inadempimento nell'erogazione della formazione a carico del datore di lavoro di cui egli sia esclusivamente responsabile, e che abbia anche portata tale da impedire la realizzazione delle finalità proprie dell'apprendistato: il datore è tenuto al versamento della differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superio-

re che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi contribuzione per omessa contribuzione;

2. inadempimento nell'erogazione della formazione prevista nel PFI: il personale ispettivo del Ministero del lavoro adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, assegnando al datore un congruo termine per adempiere.



Ricorda

Contro il provvedimento del personale ispettivo è ammesso ricorso, entro 15 giorni, al Direttore della Direzione Territoriale del lavoro (oggi Ispettorato Nazionale del lavoro), il quale decide entro i successivi 15 giorni. Decorso inutilmente il predetto termine il ricorso – che non sospende l'esecutività del provvedimento – si intende respinto.

Risoluzione del rapporto – Con riferimento al recesso dal contratto di apprendistato di I livello valgono le seguenti precisazioni:

- a. durante il periodo di apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente in caso di licenziamento illegittimo;
- b. costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa;
- c. al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine;
- d. durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato;
- e. se nessuna delle parti recede, il contratto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.



Approfondimenti

In base a quanto previsto dall'articolo 2118 del codice civile, in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a corrispondere all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso; la stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro in caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

4.3 Benefici retributivi

Retribuzione per le ore di lavoro – L'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo n. 81/2015, prevede la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del CCNL ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in via alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

Fermo restando il principio di portata generale appena enunciato, nell'accordo Interconfederale 18 maggio 2016, concluso tra Confindustria – Cgil, Cisl e Uil, sono stati forniti i seguenti chiarimenti:

- a. al lavoratore assunto con contratto di apprendistato di I livello, ai fini della determinazione della retribuzione di riferimento, va attribuito convenzionalmente un livello di inquadramento contrattuale coerente con il percorso formativo;

- b. la retribuzione è stabilita in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento di cui sopra. Le percentuali sono riportate nella tabella che segue.



Anno	Percentuale della retribuzione
I	45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
II	55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
III	65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
IV	65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

Per gli altri settori economici, si vedano gli specifici accordi interconfederali.

Retribuzione per le ore di formazione - Con riguardo alla retribuzione spettante per le ore di formazione, l'articolo 43, comma 7, del decreto in commento, dispone che per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa (cd. formazione esterna) il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre per le ore di formazione a carico del datore (cd. formazione interna) è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Restano in ogni caso ferme le diverse previsioni di contratti collettivi.



Attenzione

Il Ministero del lavoro, nella nota 11 agosto 2016, n. 22 - dopo aver ricordato che il calcolo dell'aliquota contributiva per l'apprendista va effettuato sulla retribuzione effettivamente corrisposta, fermo il rispetto delle retribuzioni stabilite dai contratti collettivi - ha precisato che:

- per le ore di formazione esterna, il datore, non dovendo corrispondere alcuna retribuzione, è escluso dal versamento dei contributi;
- per le ore di formazione interna, il reddito imponibile sul quale calcolare la contribuzione a carico del datore va individuato nella retribuzione che egli è tenuto a corrispondere all'apprendista, la quale è pari al 10%, salvo diverse previsioni contrattuali;
- non è vi è alcun diritto all'accreditamento della contribuzione figurativa in relazione ai contributi non versati sulla retribuzione non percepita, dal momento che questa è dovuta in casi tassativi e previa copertura finanziaria.

4.4 Benefici contributivi

I benefici originariamente previsti dall'articolo 32, comma 1, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150, sono stati prorogati fino al 31 dicembre 2017, e ora sono divenuti "permanenti" in base a quanto previsto dall'articolo 1, comma 110, lett. d), della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018). E quindi, per le assunzioni effettuate con l'apprendistato di I livello vale quanto segue:

- non si applica il contributo di licenziamento, previsto dall'art. 2, commi 31 e 32, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Riforma Fornero);
- l'aliquota contributiva del 10% è ridotta al 5%;
- spetta lo sgravio totale dell'aliquota NASpl (1,31%), e di quella dovuta per i fondi interprofessionali di formazione continua (0,30%).

In pratica, l'aliquota a carico datore è pari al 5% della retribuzione imponibile.

L'aliquota a carico dell'apprendista è quella prevista dall'Assicurazione Generale Obbligatoria, con una riduzione di 3 punti, ed è quindi pari al 5,84%, per tutto il periodo formativo.



Attenzione

La previsione di cui sopra va tenuta distinta da quella di cui all'articolo 47, comma 7, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, che è invece valida per la generalità dei contratti di apprendistato "ordinari": tale norma dispone che i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per 1 anno dalla prosecuzione del rapporto al termine dell'apprendistato, con esclusione dei lavoratori assunti in apprendistato in quanto beneficiari di NASpl e di indennità di mobilità, nonché appunto di quelli assunti con il particolare regime che stiamo esaminando per l'apprendistato del I tipo. Quindi, in caso di stabilizzazione, non vi sono ulteriori benefici per il datore di lavoro: il datore verserà l'11,61%, il lavoratore il 5,84%.

L'Inps, nella circolare 14 novembre 2018, n. 108, ha precisato che nell'apprendistato la retribuzione soggetta a contributi non va adeguata, se inferiore, al limite minimo di retribuzione giornaliera: il calcolo dei contributi dovuti per gli apprendisti è quindi effettuato in relazione alla retribuzione effettivamente corrisposta, fermo il rispetto dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative nella categoria, sul piano nazionale.

Per le istruzioni per il corretto assolvimento degli obblighi contributivi si rinvia al messaggio Inps 12 luglio 2016, n. 3028.



Benefici contributivi per l'apprendistato di I livello: datori da 10 dipendenti in su	
Contributo di licenziamento	Non dovuto
Aliquota contributiva a carico datore (10%)	Ridotta al 5%
Contribuzione Naspi (1,31 + 0,30%)	Non dovuta
Aliquota per i 12 mesi successivi alla trasformazione	11,61%

A parziale modifica delle indicazioni contenute nel messaggio n. 2499/2017, l'Istituto, nella circolare 14 novembre 2018, n. 108, ha precisato che, per gli assunti in apprendistato di I livello a partire dal 24 settembre 2015 da datori con un organico fino a 9 unità, l'aliquota datoriale va calcolata nel modo seguente:

- per i primi 2 anni, ai sensi dell'art. 1, co. 773, 5° periodo, della legge n. 296/2006: quindi, 1,50% per il 1° anno e 3,00% per il 2° anno;
- dal 3° anno, è ridotta al 5,00%.

In conclusione, la contribuzione a carico datore è quella definita nella tabella sotto riportata.



Aliquote contributive a carico datore		
Mese di vigenza del contratto	Numero di dipendenti	
	Fino a 9	Da 10 in su
1° - 12° mese	1,50%	5,00%
13° - 24° mese	3,00%	5,00%
Oltre il 24° mese	5,00%	5,00%

In alternativa a quanto sopra, l'articolo 1, comma 8, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020) dispone che, al fine di promuovere l'occupazione giovanile, per i contratti di apprendistato di I livello, stipulati nel 2020, è riconosciuto ai datori che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9 uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'articolo 1, co. 773, 5° periodo, della legge n. 296/2006 (che prevede una riduzione della complessiva aliquota del 10% a carico dei datori di 8,5 o di 7 punti percentuali per i periodi contributivi maturati, rispettivamente, nel 1° o nel 2° anno di contratto), per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto, fermo il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al 3°. Tale sgravio totale è stato prorogato anche per i contratti di apprendistato di I livello stipulati nel 2021 (articolo 15-bis, comma 12, del decreto legge 28 ottobre 2020, n. 137, inserito dall'allegato alla legge di conversione 18 dicembre 2020, n. 176, con decorrenza dal 25 dicembre 2020), nonché per quelli stipulati nel 2022 (articolo 1, comma 645, della legge 30 dicembre 2021, n. 234); in relazione a quest'ultimo, l'Inps ha fornito le proprie istruzioni operative con la circolare 15 giugno 2022, n. 70. Per i contratti stipulati a partire dal 1° gennaio 2023, invece, si torna al regime di cui alla tabella precedente (Inps, messaggio 17 ottobre 2023, n. 3618).

Quanto al regime contributivo applicabile in caso di trasformazione, operata da un datore con un numero di addetti pari o inferiore a 9, del contratto di apprendistato di I livello in contratto di apprendistato professionalizzante per conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali ai sensi dell'articolo 43, co. 9, del decreto legislativo n. 81/2015, vale quanto segue:

- posto che la trasformazione di cui sopra non comporta la costituzione di un nuovo rapporto, ma la continuità dell'originario contratto subordinato stipulato tra le parti, l'articolo 1, co. 773, 5° periodo, della legge n. 296/2006 (che prevede, per i datori con un organico fino a 9 unità, la riduzione dell'aliquota contributiva in ragione dell'anno di vigenza del contratto di apprendistato) si applica solo ai periodi contributivi relativi alla formazione di I livello;
- dalla data di trasformazione del contratto, l'aliquota contributiva a carico del datore è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali;
- il datore deve inoltre versare l'aliquota di finanziamento della NASpl (1,31%) e dei fondi interprofessionali per la formazione continua (0,30%);
- infine, per i datori che rientrano nel campo di applicazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, in materia di ammortizzatori sociali, la contribuzione dovuta è ulteriormente incrementata dalle aliquote di finanziamento di CIGO/CIGS o di fondi di solidarietà (Inps, messaggio 10 aprile 2019, n. 1478).



Attenzione

Per i datori con un numero di addetti pari o inferiore a 9, l'Inps, nella circolare 18 giugno 2021, n. 87, ha fornito le proprie indicazioni operative in ordine a:

- a) regime contributivo applicabile alle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2019;
- b) sgravio integrale disposto dall'articolo 1, comma 8, della legge n. 160/2019, e dall'articolo 15-bis, comma 12, del decreto legge n. 137/2020, per gli anni 2020 e 2021;
- c) benefici contributivi nelle ipotesi di cui agli articoli 43, comma 9, e 47, comma 7, del decreto legislativo n. 81/2015 (rispettivamente: trasformazione dell'apprendistato di I livello in professionalizzante e mantenimento dei benefici contributivi per 1 anno dalla prosecuzione del rapporto al termine del periodo di apprendistato);
- d) criteri di computo dei lavoratori;
- e) condizioni che devono sussistere per l'applicazione dello sgravio contributivo (rispetto dei principi generali in materia di incentivi, Durc, *de minimis*, eccetera);
- f) modalità di compilazione del flusso UniEmens.

Per completezza va ricordato che l'articolo 1, comma 108, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, prevede che l'esonero di cui al comma 100 (50% dei contributi, per 36 mesi, con un tetto di 3.000 euro l'anno) è elevato al 100% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, fermi il limite massimo di 3.000 euro su base annua e il previsto requisito anagrafico (35 anni non compiuti nel 2018, 30 anni non compiuti dal 1° gennaio 2019), per i datori privati che assumono, con contratto subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

- a. studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30%: delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107; del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226; del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008; del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;
- b. studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Integrazioni salariali – L'articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, come modificato dall'articolo 1, comma 192, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022), dispone quanto segue:

- a) sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di apprendistato per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 (comma 1);
- b) per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, cessa di avere applicazione la previsione in base alla quale:
 - gli apprendisti che sono alle dipendenze di imprese per le quali si applicano le sole integrazioni salariali straordinarie sono destinatari dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lettera b);
 - ove l'impresa rientri nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie, oppure delle sole integrazioni salariali ordinarie, gli apprendisti sono destinatari esclusivamente dei trattamenti ordinari di integrazione salariale (comma 2);
- c) agli apprendisti sono estesi gli obblighi contributivi previsti per le integrazioni salariali di cui essi sono destinatari: a tali contribuzioni non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183. Restano fermi gli obblighi di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (comma 3).

Quanto agli aspetti di natura contributiva in materia di Cassa Integrazione Salariale Operai Agricoli (CISOA), per quanto riguarda i lavoratori assunti in apprendistato, si vedano le indicazioni fornite dall'Inps con la circolare 4 gennaio 2023, n. 1.



Riferimenti normativi

- Articoli da 41 a 43, 46 e 47, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81
- Decreto ministeriale 12 ottobre 2015
- Articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296
- Articolo 32 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150
- Articolo 1, comma 240, lettera b), della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Articolo 1, comma 110, lettera d), e comma 108, della legge 27 dicembre 2017, n. 205
- Articolo 1, comma 8, della legge 27 dicembre 2019, n. 160
- Articolo 15-*bis*, comma 12, del decreto legge 28 ottobre 2020, n. 137 (legge 18 dicembre 2020, n. 176)
- Articolo 1, commi 192 e 645, della legge 30 dicembre 2021, n. 234
- Articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148

5. Apprendistato professionalizzante

L'apprendistato è regolamentato dagli artt. da 41 a 47 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Per promuovere la conclusione di tali contratti, il legislatore ha previsto, a favore del datore che assume con questa tipologia contrattuale, una serie di benefici di natura normativa, retributiva e contributiva. Di seguito esaminiamo le agevolazioni per l'apprendistato professionalizzante alla luce delle indicazioni di cui alla circolare Inps 14 novembre 2018, n. 108, e del messaggio 10 aprile 2019, n. 1478.

5.1 Nozione

L'articolo 41, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, definisce l'apprendistato come quel particolare contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, che si articola nelle seguenti tipologie:

- a. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b. apprendistato professionalizzante (d'ora in avanti anche apprendistato di II livello); e,
- c. apprendistato di alta formazione e ricerca.

5.2 Benefici normativi

Età – I limiti di età minimi e massimi per poter essere assunti con contratto di apprendistato di II livello sono illustrati nella tabella che segue.



Soggetto	Età minima	Età massima	Norma di riferimento
Soggetto non in possesso di una qualificazione professionale ⁽¹⁾	18	29	Articolo 44, co. 1, D.Lgs. n. 81/2015
Soggetto in possesso di una qualificazione professionale ⁽¹⁾	17	29	Articolo 44, co. 1, D.Lgs. n. 81/2015
Lavoratore beneficiario di indennità di mobilità ⁽²⁾ o di un trattamento di disoccupazione, nonché del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 ⁽³⁾	Non sono previsti limiti di età		Articolo 47, co. 4, D.Lgs. n. 81/2015
<p>⁽¹⁾ La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti contrattuali sulla dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.</p> <p>⁽²⁾ A decorrere dal 1° gennaio 2017, le disposizioni concernenti la mobilità sono state abrogate.</p>			

⁽³⁾ Dal 1° gennaio 2022, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del decreto legislativo n. 148/2015 (periodo inserito all'interno dell'articolo 47, comma 4, del decreto legislativo n. 81/2015, da parte dell'articolo 1, comma 248, della legge 30 dicembre 2021, n. 234). Il citato articolo 22-ter dispone che:

a) al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, ai datori con più di 15 dipendenti può essere concesso, in deroga agli articoli 4 e 22 (in materia di durata), un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero, pari a un massimo di 12 mesi complessivi non prorogabili;

b) per il riconoscimento del trattamento, in sede di procedura di consultazione sindacale, sono definite con accordo sindacale le azioni volte alla rioccupazione o all'autoimpiego (che possono essere cofinanziate dalle regioni nell'ambito delle rispettive misure di formazione e politica attiva del lavoro), quali formazione e riqualificazione professionale, anche ricorrendo ai fondi interprofessionali. La mancata partecipazione alle predette azioni, per sola responsabilità del lavoratore, comporta la decadenza dalla prestazione di integrazione salariale;

c) i lavoratori interessati dal trattamento di integrazione salariale straordinaria in esame accedono al programma denominato "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL) di cui all'articolo 1, comma 324, della legge 30 dicembre 2020, n. 178: a tal scopo i nominativi dei lavoratori coinvolti sono comunicati all'ANPAL che li mette a disposizione delle regioni interessate.

Si ricorda che, ai sensi dell'articolo 1, comma 154, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022), per le società e le associazioni sportive professionistiche che assumono lavoratori sportivi con contratto di apprendistato professionalizzante, il limite massimo di età di cui all'articolo 44, comma 1, primo periodo, del decreto legislativo n. 81/2015 – pari a 29 anni – è ridotto a 23 anni.

Forma e contenuto – L'articolo 42, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, stabilisce che il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere in forma sintetica il piano formativo individuale (PFI) definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dai contratti collettivi o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Durata e proroghe – In base a quanto previsto dall'articolo 44, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire:

- a. la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche;
- b. la durata anche minima (che la legge individua in almeno 6 mesi) del periodo di apprendistato, che non può superare i 3 anni, ovvero i 5 anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

In relazione ai datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, l'articolo 44, comma 5, del decreto in commento, ammette la possibilità per i CCNL più rappresentativi di prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato che, in tal caso, può essere stipulato anche a tempo determinato.

**Attenzione**

Il periodo di apprendistato può essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 giorni. Inoltre, in base a quanto previsto dall'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 (come modificato dall'articolo 1, comma 192, della legge 30 dicembre 2021, n. 234), alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.

Limitazioni numeriche e onere di stabilizzazione – Con riferimento al numero massimo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere direttamente ovvero tramite le agenzie di somministrazione autorizzate (a condizione che si tratti di somministrazione a tempo indeterminato, essendo esplicitamente vietata quella a termine), l'articolo 42, comma 7, del decreto legislativo n. 81/2015, dispone quanto segue:

- a. a) il numero complessivo di apprendisti non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore;
- b. per i datori che dispongono di una forza occupazionale inferiore a 10 unità (quindi fino a 9 addetti già qualificati), il rapporto tra apprendisti e dipendenti qualificati o specializzati non può superare il 100%;
- c. i datori che non hanno alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne hanno in numero inferiore a 3 (quindi fino a 2 lavoratori già qualificati), possono assumere al massimo 3 apprendisti;
- d. le limitazioni numeriche di cui sopra non trovano applicazione nei confronti delle imprese artigiane, per le quali operano le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Le assunzioni effettuate in violazione dei limiti numerici previsti dal dettato normativo devono essere ricondotte a rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (Inps, circolare 14 novembre 2018, n. 108).



DATORE DI LAVORO NON ARTIGIANO	
Numero dipendenti qualificati	Numero massimo di apprendisti
da 0 a 3	3
da 4 a 9	1 ogni dipendente qualificato o specializzato: quindi da 4 a 9
da 10 in su	3 apprendisti ogni 2 dipendenti qualificati o specializzati



DATORE DI LAVORO ARTIGIANO	
Tipologia di impresa	N. massimo di apprendisti
Impresa che non lavora in serie	Massimo 18 dipendenti, inclusi gli apprendisti in numero non superiore a 9; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 22 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti

Impresa che lavora in serie, con lavorazione del tutto automatizzata	Massimo 9 dipendenti, inclusi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 12 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti
Impresa che svolge la propria attività nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura	Massimo 32 dipendenti, inclusi gli apprendisti in numero non superiore a 16; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 40 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti
Impresa di trasporto	Massimo 8 dipendenti
Impresa di costruzioni edili	Massimo 10 dipendenti, inclusi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 14 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti
<p>Ai fini del calcolo dei limiti numerici non sono computati: a) per un periodo di 2 anni, gli apprendisti passati in qualifica e mantenuti in servizio dalla stessa impresa artigiana; b) i lavoratori a domicilio, purché non superino un terzo dei dipendenti non apprendisti occupati presso l'impresa artigiana; c) i portatori di handicap (fisici, psichici ovvero sensoriali).</p> <p>Sono invece computati: a) i familiari dell'imprenditore, ancorché partecipanti all'impresa familiare, che svolgano la loro attività di lavoro prevalentemente e professionalmente nell'ambito dell'impresa artigiana; b) i soci, tranne uno, che svolgono il prevalente lavoro personale nell'impresa artigiana; c) i dipendenti qualunque sia la mansione svolta.</p>	

L'articolo 42, comma 8, del decreto legislativo n. 81/2015, condiziona – esclusivamente per i datori che occupano almeno 50 dipendenti – l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto professionalizzante alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi che precedono la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore (cd. "onere di stabilizzazione"), restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni ordinarie e per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante.

Resta ferma la possibilità per i CCNL stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale di individuare limiti diversi.



Ricorda

Gli apprendisti assunti in violazione dell'onere di stabilizzazione sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato a partire dalla data di costituzione del rapporto. In tal caso, quindi, vengono meno tutti i benefici connessi a tale peculiare tipologia contrattuale.

Trasformazione in apprendistato professionalizzante – Allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, successivamente all'ottenimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, è possibile trasformare il contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei 2 periodi di ap-

prendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva nazionale o interconfederale.

Criteri di computo – Ai sensi dell'articolo 47, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015, gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalle leggi e dalla contrattazione collettiva per l'applicazione di particolari normative ed istituti. Restano in ogni caso ferme le eventuali diverse previsioni di legge o di contratti collettivi.

Datori con sedi in più regioni – L'art. 47, co. 8, del D.Lgs. n. 81/2015, dispone che i datori che hanno sedi in più regioni o province autonome possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

Formazione di base – La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata – nei limiti delle risorse annualmente disponibili – dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda.

L'offerta ha quale finalità primaria l'acquisizione di competenze di base e trasversali per un massimo di 120 ore per la durata del triennio ed è disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.



Attenzione

Le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, devono essere comunicate – entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto – dalla regione al datore di lavoro, avvalendosi anche dei datori e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014.

Violazione degli obblighi formativi – Le conseguenze per l'inadempimento nell'erogazione della formazione sono previste dall'articolo 47, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015. Tale disposizione distingue due ipotesi:

1. inadempimento nell'erogazione della formazione a carico del datore di lavoro di cui egli sia esclusivamente responsabile e che abbia anche portata tale da impedire la realizzazione delle finalità proprie dell'apprendistato di II livello: il datore è tenuto al versamento della differenza tra contribuzione versata e dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi contribuzione per omessa contribuzione;
2. inadempimento nell'erogazione della formazione prevista nel PFI: il personale ispettivo del Ministero del lavoro adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, assegnando al datore un congruo termine per adempiere.



Ricorda

Contro il provvedimento del personale ispettivo è ammesso ricorso, entro 15 giorni, al Direttore della Direzione Territoriale del lavoro (oggi Ispettorato Nazionale del lavoro), il quale de-

cide entro i successivi 15 giorni. Decorso inutilmente il predetto termine il ricorso – che non sospende l'esecutività del provvedimento – si intende respinto.

Contratti di solidarietà difensivi –A fronte dell'istanza di interpello avanzata dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro al fine di ottenere chiarimenti in ordine alla corretta interpretazione degli articoli 1, 2 e 21, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 (recante il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro), il Ministero del lavoro, nella nota 11 agosto 2016, n. 21, ha ammesso la possibilità, qualora le sopravvenute esigenze di maggior lavoro possano essere soddisfatte esclusivamente con lavoratori che ricoprano mansioni non disponibili in organico, la cui assunzione sia funzionale anche a superare le condizioni di difficoltà che hanno dato luogo alla crisi aziendale, di procedere a nuove assunzioni in costanza di solidarietà difensiva (consistente nel mantenimento dei livelli occupazionali) anche mediante l'attivazione di un contratto di apprendistato. In tal caso andranno osservati gli ulteriori requisiti di legge, quali, in particolare:

- a. il numero massimo di apprendisti che è possibile occupare in relazione alle maestranze specializzate e qualificate; e,
- b. il possesso da parte del datore, ovvero dei suoi dipendenti, di esperienza e competenze tali da garantire all'apprendista una formazione adeguata rispetto alle finalità del contratto.

Risoluzione del rapporto – Con riferimento al recesso dal contratto di apprendistato di II livello valgono le seguenti precisazioni:

- a. durante il periodo di apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente in caso di licenziamento illegittimo;
- b. al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato;
- c. se nessuna delle parti recede, il contratto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.



Approfondimenti

In base a quanto previsto dall'articolo 2118 del codice civile, in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a corrispondere all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso; la stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro in caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

Per quanto concerne i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità (abrogata dal 1° gennaio 2017) o di un trattamento di disoccupazione, l'art. 47, co. 7, del D.Lgs. n. 81/2015, dispone che nei loro confronti opera, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, del medesimo decreto (si vedano a tal fine le lettere b) e c) di cui sopra), la disciplina in materia di licenziamenti individuali.

5.3 Benefici retributivi

L'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo n. 81/2015, prevede la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al

cui conseguimento è finalizzato il contratto o, in via alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

5.4 Benefici contributivi

I benefici di natura contributiva riconosciuti al datore in caso di assunzione con l'apprendistato di II livello, sono diversificati a seconda che il datore occupi fino a 9 o almeno 10 dipendenti. A tal proposito l'Inps ha precisato che il momento utile ai fini della determinazione del requisito occupazionale è quello di costituzione dei singoli rapporti di apprendistato. Per individuare i lavoratori da conteggiare o escludere in fase di computo dell'organico si veda la tabella che segue.



Tipologia di lavoratore	Computabilità	
	SÌ	NO
Lavoratore a domicilio	X	
Lavoratore a tempo determinato ⁽¹⁾	X	
Lavoratore a tempo indeterminato	X	
Lavoratore a tempo parziale ⁽²⁾	X	
Apprendista		X
Assenti sostituiti		X
Sostituti	X	
Assenti non sostituiti	X	
Associati in partecipazione ⁽³⁾		X
Collaboratori coordinati e continuativi		X
Dirigenti	X	
Distaccati: dipendenti da altra impresa		X
Distaccati: propri dipendenti presso altra impresa	X	
Impresa Familiare		X
Lavoratori intermittenti ⁽⁴⁾	X	
Soci lavoratori		X
Somministrati (sia a tempo determinato che indeterminato) ⁽⁵⁾		X
Stagisti/tirocinanti		X
Telelavoratori ⁽⁶⁾	X	
<p>⁽¹⁾ Ai sensi dell'articolo 27 del decreto legislativo n. 81/2015, salvo diversa previsione, i lavoratori a tempo determinato sono computati tenendo conto del numero medio mensile di lavoratori a termine, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.</p> <p>⁽²⁾ Ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 81/2015, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; a tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo</p>		

parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

⁽³⁾ In base a quanto previsto dall'articolo 2549 del codice civile, se l'associato è una persona fisica, il suo apporto non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro.

⁽⁴⁾ Ai sensi dell'articolo 18 del decreto legislativo n. 81/2015, il lavoratore intermittente è computato nell'organico della impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

⁽⁵⁾ Il lavoratore somministrato è computato nell'organico dell'utilizzatore esclusivamente ai fini della applicazione di norme di legge o di contratto collettivo relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

⁽⁶⁾ L'articolo 23 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, prevede in via derogatoria che i datori privati che ricorrono al telelavoro per motivi connessi a esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari norme e istituti.

Di seguito il regime di contribuzione:



Datore di lavoro	Anno di contratto				Norma di riferimento
	I anno	II anno	III anno	IV anno e successivi	
Fino a 9 dipendenti	1,50% + 1,61% per Naspi	3% + 1,61% per Naspi	10% + 1,61% per Naspi	10% + 1,61% per Naspi	Art. 1, co. 773, legge 27 dicembre 2006, n. 296
Almeno 10 dipendenti	10% + 1,61% per Naspi	10% + 1,61% per Naspi	10% + 1,61% per Naspi	10% + 1,61% per Naspi	
Nota bene Per quanto concerne l'apprendista, la contribuzione a suo carico è sempre pari al 5,84%.					

Nell'apprendistato la retribuzione soggetta a contributi non va adeguata, se inferiore, al limite minimo di retribuzione giornaliera: ne deriva che il calcolo dei contributi dovuti per gli apprendisti è effettuato con riguardo alla retribuzione effettivamente corrisposta, fermo il rispetto dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative nella categoria, sul piano nazionale (Inps, circolare 14 novembre 2018, n. 108).

In base a quanto previsto dall'articolo 47, comma 7, del decreto legislativo in commento, i benefici contributivi sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

Il regime contributivo ordinario per l'apprendistato non può essere considerato un beneficio contributivo ai sensi dell'articolo 1, co. 1175, della legge n. 296/2006: il rapporto di apprendistato presenta infatti caratteri del tutto specifici e peculiari rispetto al "normale" rapporto di lavoro subordinato, tanto che si ritiene trattarsi di un contratto di lavoro speciale, in cui è prevalente l'aspetto formativo rispetto a quello di scambio lavoro-retribuzione; ne deriva che la mancanza di DURC regolare non osta all'applicazione dell'aliquota speciale per l'apprendistato (Corte d'Appello di Milano, sentenza 9 settembre 2019, n. 1075).

Quanto al regime contributivo applicabile in caso di trasformazione, operata da un datore con un numero di addetti pari o inferiore a 9, del contratto di apprendistato di I livello in contratto di apprendistato professionalizzante per conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali ai sensi dell'articolo 43, co. 9, del decreto legislativo n. 81/2015, vale quanto segue:

- a. posto che la trasformazione di cui sopra non comporta la costituzione di un nuovo rapporto, ma la continuità dell'originario contratto subordinato stipulato tra le parti, l'articolo 1, co. 773, 5° periodo, della legge n. 296/2006 (che prevede, per i datori con un organico fino a 9 unità, la riduzione dell'aliquota contributiva in ragione dell'anno di vigenza del contratto di apprendistato) si applica solo ai periodi contributivi relativi alla formazione di I livello;
- b. dalla data di trasformazione del contratto, l'aliquota contributiva a carico del datore è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali;
- c. il datore deve inoltre versare l'aliquota di finanziamento della NASpl (1,31%) e dei fondi interprofessionali per la formazione continua (0,30%);
- d. infine, per i datori che rientrano nel campo di applicazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 148/2015, in materia di ammortizzatori sociali, la contribuzione dovuta è ulteriormente incrementata dalle aliquote di finanziamento di CIGO/CIGS o di fondi di solidarietà (Inps, messaggio 10 aprile 2019, n. 1478).

Integrazioni salariali – L'articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, come modificato dall'articolo 1, comma 192, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022), dispone quanto segue:

- a) sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di apprendistato per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 (comma 1);
- b) per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, cessa di applicarsi la previsione in base alla quale:
 - gli apprendisti che sono alle dipendenze di imprese per le quali si applicano le sole integrazioni salariali straordinarie sono destinatari dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale di cui all'articolo 21, co. 1, lettera b);
 - ove l'impresa rientri nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie, oppure delle sole integrazioni salariali ordinarie, gli apprendisti sono destinatari esclusivamente dei trattamenti ordinari di integrazione salariale (comma 2);
- c) agli apprendisti sono estesi gli obblighi contributivi previsti per le integrazioni salariali di cui essi sono destinatari: a tali contribuzioni non si applica l'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183. Restano fermi gli obblighi di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (comma 3).

Quanto agli aspetti di natura contributiva in materia di Cassa Integrazione Salariale Operai Agricoli (CISOA), per quanto riguarda i lavoratori assunti in apprendistato, si vedano le indicazioni fornite dall'Inps con la circolare 4 gennaio 2023, n. 1.

5.5 Contribuzione: beneficiari di mobilità ordinaria

Modificando le istruzioni di cui al messaggio n. 2243/2017, l'Inps ha precisato che, a seguito dell'abrogazione degli artt. 8 e 25 della legge n. 223/1991, le agevolazioni previste per tale fattispecie valgono solo per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2016 i cui effetti si protraggano dopo tale data (cfr. tabella).


Percettori di indennità di mobilità assunti entro il 31 dicembre 2016

- a. per i primi 18 mesi l'aliquota a carico datore è il 10%, quella del lavoratore è il 5,84%, oltre a eventuali contributi per finanziare CIGO/CIGS o i fondi di solidarietà;
- b. non si applica la riduzione contributiva per i datori che occupano fino a 9 dipendenti;
- c. non è dovuta la contribuzione di finanziamento NASpl e dei fondi interprofessionali per la formazione continua (1,61%);
- d. non si conservano i benefici contributivi in capo al datore per 1 anno dalla prosecuzione del rapporto al termine del periodo di formazione;
- e. al datore spetta l'incentivo economico del 50% della indennità di mobilità ordinaria che sarebbe stata erogata al lavoratore per il residuo periodo;
- f. dal 19° mese, la contribuzione datoriale è piena, quella a carico apprendista resta 5,84% solo per il periodo di residua durata del contratto di apprendistato.

Percettori di indennità di mobilità assunti dal 1° gennaio 2017

Il regime è identico a quello (esposto appena di seguito) per le assunzioni in apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di trattamento di disoccupazione. La contribuzione è incrementata dalla percentuale di finanziamento dei fondi di solidarietà, di cui al D.Lgs. n. 148/2015, Titolo II. Per le regolarizzazioni cfr. paragrafo 4 della circolare Inps.

5.6 Contribuzione: beneficiari di trattamento di disoccupazione o di CIGS

Il regime contributivo, in questa ipotesi, anch'esso non soggetto a limiti di età, è quello di cui alla tabella sotto riportata.


Apprendistato II tipo con beneficiari di trattamento di disoccupazione

- a. si applica la riduzione dell'aliquota a carico datore per tutto il periodo di formazione: 3 anni o 5 per il settore artigiano (l'aliquota totale, per i datori con più di 9 dipendenti, è 17,45%: 11,61% datore + 5,84% apprendista);
 - b. è dovuta la contribuzione NASpl (1,31%), e per i fondi interprofessionali (0,30%);
 - c. è esclusa la conservazione dei benefici contributivi in capo a datore e lavoratore per 1 anno dalla prosecuzione del rapporto al termine del periodo di formazione.
- Per datori fino a 9 dipendenti, l'aliquota totale è: 8,95% (3,11% datore e 5,84% apprendista) per i primi 12 mesi; 10,45% (4,61% datore e 5,84% apprendista) per i mesi dal 13° al 24°; 17,45% (11,61% datore e 5,84% apprendista) dal 25° al 36° mese (60° artigiani).

A fine apprendistato, se il rapporto prosegue, l'aliquota a carico datore e lavoratore è dovuta in misura piena in relazione al settore di classificazione e alle caratteristiche aziendali. Inoltre, si applica il D.Lgs. n. 148/2015 in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto e il datore soggetto ai fondi di solidarietà (Titolo II D.Lgs. n. 148/2015) deve versare la relativa contribuzione di finanziamento.

Diversamente dalle assunzioni in apprendistato professionalizzante di percettori di indennità di mobilità ordinaria entro il 31 dicembre 2016, non è previsto alcun incentivo economico per i datori che assumano in apprendistato i percettori di indennità di disoccupazione.

Infine, tale regime si applica solo alle assunzioni in apprendistato di beneficiari di un trattamento di disoccupazione e, quindi, solo alle assunzioni di coloro che abbiano già ricevuto comunicazione di accoglimento della domanda di indennità di disoccupazione e assunti non prima della data di decorrenza.

za della prestazione riconosciuta al lavoratore, risultando altrimenti mancante uno dei requisiti costitutivi della fattispecie contrattuale.

In attesa di indicazioni ufficiali, si ritiene che il regime contributivo sopra illustrato sia applicabile anche nell'ipotesi di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del decreto legislativo n. 148/2015.

Agevolazioni temporanee - La legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di Stabilità 2017) ha previsto una particolare forma di agevolazione che riguarda le assunzioni a tempo indeterminato (anche con contratto di apprendistato professionalizzante) di studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro. Se si desidera approfondire tale argomento si veda l'apposita scheda "*Assunzioni agevolate: esonero contributivo 2017 e 2018*".

5.7 Contribuzione: settore sportivo

Dal 1° gennaio 2022, le società e le associazioni sportive professionistiche possono assumere con contratto di apprendistato professionalizzante lavoratori sportivi di età compresa tra i 18 e i 23 anni. Quanto agli obblighi informativi e contributivi afferenti a tali assunzioni, l'Inps ha fornito i propri chiarimenti nella circolare 11 novembre 2023, n. 91. In particolare:

- a. per la durata del periodo di formazione, l'articolo 1, co. 773, primo periodo, della legge n. 296/2006, fissa l'aliquota di contribuzione a carico dei datori nella misura complessiva del 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali;
- b. all'aliquota contributiva come sopra determinata deve aggiungersi l'aliquota ordinaria di finanziamento della NASpl nella misura dell'1,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (di cui 0,30% a titolo di contributo integrativo destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua);
- c. per le assunzioni non a tempo indeterminato è altresì dovuto il contributo addizionale pari all'1,40% della retribuzione imponibile (articolo 2, co. 28, della legge n. 92/2012);
- d. in applicazione della disciplina generale in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro di cui al decreto legislativo n. 148/2015, i lavoratori sportivi assunti con contratto di apprendistato professionalizzante da società o associazioni sportive professionistiche sono destinatari delle tutele assicurative del Fondo di integrazione salariale (FIS) o delle prestazioni del Fondo territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento o del Fondo di solidarietà bilaterale della provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige Sudtirolo, in quanto dipendenti di datori rientranti nell'ambito di applicazione di tali Fondi;
- e. come chiarito con la circolare Inps 30 giugno 2022, n. 76, i datori in argomento, inquadrati con C.S.C. 1.18.08, non sono tenuti a versare la contribuzione per la CIGS;
- f. l'aliquota contributiva a carico dell'apprendista è pari al 5,84% della retribuzione imponibile, per tutta la durata del periodo di formazione;
- g. per effetto dell'articolo 47, co. 7, del decreto legislativo n. 81/2015, i benefici contributivi dell'apprendistato sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione - senza soluzione di continuità rispetto al termine del periodo di formazione - del rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- h. infine, al ricorrere della prosecuzione del rapporto, i lavoratori sportivi mantenuti in servizio sono assicurati alla gestione del Fondo Pensione Lavoratori Sportivi: in questi casi, si applica quindi la disciplina contributiva propria del citato Fondo, ma l'aliquota contributiva IVS è fissata nella misura del 15,84% (quota del datore pari al 10%, quota del lavoratore pari al 5,84%) dell'imponibile contributivo, per i primi 12 mesi successivi alla prosecuzione del contratto.



Riferimenti normativi

- Articoli 41, 42, 44, 46 e 47, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81
- Articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296
- Articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148
- Articolo 1, commi 154, 192 e 248, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022)
- Articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148

6. Autoimpiego nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica

L'articolo 21 del decreto legge 7 maggio 2024, n. 60 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95), ha introdotto una nuova misura – denominata "Incentivi all'autoimpiego nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica" – in vigore dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2025, a favore delle persone disoccupate che non hanno compiuto i 35 anni di età. A un apposito decreto ministeriale sono demandate le norme di attuazione.

6.1 Destinatari delle misure

Come dispone l'articolo 21, comma 1, al fine di incentivare l'occupazione giovanile, le persone disoccupate che:

- a. non hanno compiuto i 35 anni di età (ossia che hanno, al massimo, 34 anni e 364 giorni di età); e
- b. avviano sul territorio nazionale, a decorrere dal 1° luglio 2024 e fino al 31 dicembre 2025, un'attività imprenditoriale avente le caratteristiche definite con il decreto di cui al comma 4 ed operante nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica;

possono fruire sia di un incentivo per la nuova attività che di un esonero contributivo in relazione alle nuove assunzioni da loro effettuate.

6.2 Esclusioni

L'esonero di cui al comma 1 non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato, non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216 (art. 21, comma 2).

6.3 Esonero contributivo per le assunzioni

Le persone disoccupate che non hanno compiuto i 35 anni di età (ossia che hanno, al massimo, 34 anni e 364 giorni di età) e che avviano in Italia, dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2025, un'attività imprenditoriale avente le caratteristiche definite con il decreto di cui al comma 4 ed operante nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica possono chiedere, per la durata massima di 3 anni e comunque non oltre il 31 dicembre 2028, per i dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2025 e che alla data della assunzione non hanno compiuto il 35° anno di età (ossia che hanno, al massimo, 34 anni e 364 giorni di età), l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo di 800 euro su ba-

se mensile per ogni lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata a tal fine ai sensi del comma 7 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.



Attenzione

Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero in esame, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2028, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio di cui al medesimo articolo 21 (art. 21, comma 6).

6.4 Incentivo economico per i titolari

Le imprese avviate dai soggetti di cui al comma 1, nei limiti della spesa autorizzata a tal fine ai sensi del comma 7, possono richiedere all'Inps un contributo per l'attività di 500 euro mensili per la durata massima di 3 anni e comunque non oltre il 31 dicembre 2028.

Tale contributo:

- a. è erogato dall'Inps anticipatamente per il numero di mesi interessati allo svolgimento dell'attività imprenditoriale e liquidato annualmente in forma anticipata;
- b. non concorre alla formazione del reddito ai sensi del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (art. 21, comma 3).

6.5 Decreto ministeriale attuativo

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto, di concerto con il Ministro per gli affari europei, il Sud, le politiche di coesione e il PNRR, il Ministro delle imprese e del made in Italy e il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definiti, in coerenza con quanto previsto dall'Accordo di partenariato 2021-2027, nonché con i contenuti e gli obiettivi specifici del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027, i criteri di qualificazione dell'impresa che opera nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica, i criteri e le modalità di accesso ai benefici di cui ai commi 1 e 3, nonché i termini e le modalità di presentazione delle comunicazioni per l'accesso ai citati benefici anche ai fini del rispetto del limite di spesa di cui al comma 7 (art. 21, comma 4).

6.6 Autorizzazione UE

L'efficacia delle disposizioni dell'articolo 21 è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

6.7 Limite di spesa

Il beneficio contributivo di cui al comma 1 – ossia l'esonero per le nuove assunzioni – è riconosciuto nel limite di spesa di 5 milioni di euro per l'anno 2024, di 39,5 milioni di euro per l'anno 2025, di 58,8

milioni di euro per l'anno 2026, di 53,7 milioni di euro per l'anno 2027 e di 19,3 milioni di euro per l'anno 2028.

Il contributo di cui al comma 3 – cioè l'incentivo economico per l'avvio della nuova attività – è riconosciuto nel limite di spesa di 1,8 milioni di euro per l'anno 2024, di 14,1 milioni di euro per l'anno 2025, di 21,0 milioni di euro per l'anno 2026, di 19,2 milioni di euro per l'anno 2027 e di 6,9 milioni di euro per l'anno 2028 (art. 21, comma 7, primo e secondo periodo).

All'onere derivante dal primo e dal secondo periodo, pari a 6,8 milioni di euro per l'anno 2024, 53,6 milioni di euro per l'anno 2025, 79,8 milioni di euro per l'anno 2026, 72,9 milioni di euro per l'anno 2027 e 26,2 milioni di euro per l'anno 2028, si provvede a valere sul Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027, nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità allo stesso applicabili.

6.8 Monitoraggio e “blocco”

L'Inps provvede al monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa di cui al primo e al secondo periodo fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dall'attività di monitoraggio dovesse emergere, anche in via prospettica, il raggiungimento dei predetti limiti di spesa, l'Inps non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo (art. 21, comma 7, terzo e quarto periodo).



Riferimenti normativi

- Articolo 21 del decreto legge 7 maggio 2024, n. 60

7. Autoimpiego nelle regioni del Centro e del Nord Italia

L'articolo 17 del decreto legge 7 maggio 2024, n. 60 – convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95 – ha introdotto una nuova misura che si sostanzia nel finanziamento delle iniziative economiche volte all'avvio di attività di lavoro autonomo, imprenditoriali e libero-professionali. Con apposito decreto ministeriale sono individuati i termini, i criteri e le modalità di finanziamento delle iniziative previste.

7.1 Attività interessate

Sono ammesse al finanziamento nei termini e secondo le modalità di cui ai commi 4, 6 e 7 le iniziative economiche finalizzate all'avvio di:

- a. attività di lavoro autonomo;
- b. attività imprenditoriali e libero-professionali, in forma individuale o collettiva, ivi comprese quelle che prevedono l'iscrizione ad ordini o collegi professionali, localizzate nei territori diversi da quelli indicati al comma 1, primo periodo, dell'articolo 1 del decreto legge 20 giugno 2017, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017, n. 123 (articolo 17, comma 1).



Attenzione

L'articolo 1, comma 1, primo periodo, del decreto legge 20 giugno 2017, n. 91, dispone che – al fine di promuovere la costituzione di nuove imprese nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, da parte di giovani imprenditori – con la delibera CIPE di cui al comma 17 è attivata una misura denominata: "Resto al Sud".

Le attività di cui al comma 1 sono avviate in forma individuale mediante apertura di partita IVA nonché, ove richiesta per l'esercizio di un'attività ordinistica, l'iscrizione all'albo professionale per la costituzione di impresa individuale o per lo svolgimento di attività libero-professionale, ovvero in forma collettiva mediante costituzione di società in nome collettivo, società in accomandita semplice, società a responsabilità limitata, nonché società cooperativa o società tra professionisti.

Alle imprese in forma collettiva possono partecipare soggetti diversi da quelli indicati al comma 3 fermo restando, in tal caso, l'esercizio del controllo e dell'amministrazione della società da parte dei soggetti di cui al comma 3 (art. 17, comma 2).

7.2 Destinatari dell'intervento

Come dispone l'articolo 17, comma 3, sono destinatari dell'intervento i giovani di età inferiore ai 35 anni (ossia che abbiano, al massimo, 34 anni e 364 giorni) e in possesso di uno dei seguenti requisiti:

- a. condizione di marginalità, di vulnerabilità sociale e di discriminazione, come definite dal Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027;

- b. inoccupati, inattivi e disoccupati;
- c. disoccupati destinatari delle misure del programma di politica attiva Garanzia di occupabilità dei lavoratori GOL.

7.3 Iniziative ammesse al finanziamento

Sono ammissibili a finanziamento le seguenti iniziative:

- a. erogazione di servizi di formazione e di accompagnamento alla progettazione preliminare per l'avvio delle attività di cui al comma 1 definita su base territoriale e di concerto con le regioni interessate, in coerenza con il Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027 e con il programma GOL;
- b. tutoraggio, finalizzato all'incremento delle competenze e al supporto dei soggetti di cui al comma 3 nell'avvio e nello svolgimento delle attività di cui al comma 1;
- c. interventi di sostegno consistenti nella concessione di incentivi in favore dei soggetti di cui al comma 3 per l'avvio delle attività di cui al comma 1 (art. 17, comma 4).



Attenzione

L'articolo 17, comma 5, del decreto legge n. 60/2024 dispone che le iniziative di cui al co. 4 sono oggetto di attività di divulgazione informativa e promozione, attraverso i centri regionali per l'impiego, gli sportelli delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e gli sportelli regionali per le imprese.

7.4 Decreto ministeriale attuativo

Con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro per gli affari europei, il Sud, le politiche di coesione e il PNRR e con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto, sono individuati i termini, i criteri e le modalità di finanziamento delle iniziative di cui al comma 4 aventi come destinatari i soggetti di cui al comma 3, in coerenza con quanto previsto dall'Accordo di partenariato 2021-2027, nonché con i contenuti e gli obiettivi specifici del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027.

7.5 Importo dell'incentivo

Gli incentivi di cui al comma 4, lettera c) – ossia quelli che prevedono interventi di sostegno consistenti nella concessione di incentivi in favore dei soggetti di cui al comma 3 per l'avvio delle attività di cui al comma 1 – sono fruibili, in conformità con le disposizioni del regolamento (UE) 2023/2831 della Commissione, del 13 dicembre 2023, relativo agli aiuti *de minimis*, in via alternativa e consistono nel riconoscimento di:

- a. un voucher di avvio in regime *de minimis*, non soggetto a rimborso, utilizzabile per l'acquisto di beni, strumenti e servizi per l'avvio delle attività di cui al comma 1, per un importo massimo di 30.000 euro. Nel caso di acquisto di beni e servizi innovativi, tecnologici e digitali o di beni diretti ad assicurare la sostenibilità ambientale o il risparmio energetico, l'importo massimo del voucher è di 40.000 euro;

- b. un aiuto in regime *de minimis* per programmi di spesa di valore non superiore a 120.000 euro, consistente in un contributo a fondo perduto fino al 65% dell'investimento per l'avvio delle attività di cui al comma 1;
- c. un aiuto in regime *de minimis* per programmi di spesa di valore superiore a 120.000 euro e fino a 200.000 euro, consistente in un contributo a fondo perduto fino al 60% dell'investimento per l'avvio delle attività di cui al comma 1 (comma 7).

7.6 Beneficiari della NASpI

Se le iniziative di cui ai commi da 1 a 7 della norma in esame sono destinate ai disoccupati iscritti al programma GOL beneficiari della nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22, tali soggetti possono cumulare i trattamenti in godimento solo in caso di richiesta di erogazione del trattamento di disoccupazione in unica soluzione al fine di utilizzarli come capitale d'avvio da conferire nelle iniziative finanziate.

Le iniziative finanziate dall'articolo 17 in esame, dirette ai beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro di cui all'articolo 12 del decreto legge 4 maggio 2023, n. 48 (convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85), sono compatibili con l'indennità da essi percepita ai sensi del medesimo articolo 12 (comma 8).

7.7 Limite di spesa

La misura in esame si attua nel limite di spesa di 30,5 milioni di euro per l'anno 2024 e di 274,5 milioni di euro per l'anno 2025.

7.8 Soggetti gestori

In relazione a quanto previsto dalla norma in esame, l'articolo 19 del decreto legge n. 60/2024 dispone quanto segue:

- a. il Ministero del lavoro si avvale, quali soggetti gestori delle misure di cui all'articolo 17, delle società Sviluppo Lavoro Italia S.p.A. e Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa - Invitalia S.p.A. e dell'Ente nazionale per il microcredito. Il coordinamento dell'attività formativa è affidato all'Ente nazionale per il microcredito. Le attività di tutoraggio, la selezione delle domande, l'istruttoria, la concessione e l'erogazione degli incentivi di cui all'articolo 17 sono affidate ad Invitalia S.p.A. (comma 1);
- b. le regioni erogano i servizi di informazione, orientamento, consulenza e supporto ai destinatari delle misure di cui all'articolo 17 attraverso i centri per l'impiego e tramite gli sportelli di informazione e assistenza all'autoimpiego. Le risorse necessarie alla promozione e gestione territoriale di tali misure sono erogate su base regionale, in ragione dei criteri e dei parametri definiti nel Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027 e nel programma GOL del PNRR (comma 2);
- c. le regioni possono concorrere a cofinanziare le misure di cui all'articolo 17, comma 4 (comma 3);
- d. per il coordinamento delle informazioni necessarie alla gestione delle Misure di cui all'articolo 17 e per favorirne l'accessibilità da parte dei beneficiari, il Ministero del lavoro implementa il sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL) di cui all'articolo 5 del decreto legge 4 maggio 2023, n. 48 (legge 3 luglio 2023, n. 85), al fine di consentirne l'interoperabilità con le piat-

taforme regionali nonché con quelle dei soggetti gestori che concorrono all'attuazione della misura (comma 4);

- e. all'attuazione dei commi 1 e 4 si provvede a valere sulle risorse del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027, nel limite della quota delle risorse assegnate alle misure di cui all'articolo 17 e destinabili a spese di gestione secondo le procedure e i criteri di ammissibilità previsti dal medesimo Programma (comma 5);
- f. all'attuazione dei commi 2 e 3 si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente (comma 6).



Riferimenti normativi

- Articoli 17 e 19 del decreto legge 7 maggio 2024, n. 60

8. Bonus Donne

L'articolo 23 del decreto legge 7 maggio 2024, n. 60 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95), ha introdotto un esonero contributivo totale per le nuove assunzioni di donne svantaggiate effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025, da parte dei datori di lavoro privati. A un apposito decreto ministeriale sono demandate le norme di attuazione.

8.1 Datori interessati

Come dispone l'articolo 23, comma 1, la norma interessa i datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025 assumono a tempo indeterminato lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della Zona economica speciale per il Mezzogiorno – ZES unica.

8.2 Lavoratrici beneficiarie

Il beneficio in esame si applica nel rispetto del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno:

- a. 6 mesi, residenti nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, o operanti nelle professioni e nei settori di cui all'articolo 2, punto 4), lettera f), di tale regolamento, annualmente individuati con decreto del Ministro del lavoro, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze; nonché
- b. 24 mesi, ovunque residenti (art. 23, comma 2).

8.3 Rapporti esclusi

L'esonero di cui al presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato (art. 23, comma 3, ultimo periodo).

8.4 Importo e durata

Ai datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 assumono le lavoratrici di cui al comma 2 è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 4 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (art. 23, comma 1).



Attenzione

Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero di cui al presente articolo, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio di cui al presente articolo (art. 23, comma 6).

8.5 Incremento occupazionale

Le assunzioni di cui al comma 1 devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti.

Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno.

L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

8.6 Cumulabilità

L'esonero in esame non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216 (art. 23, comma 5).

8.7 Decreto ministeriale attuativo

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono definite le modalità attuative dell'esonero, in coerenza con quanto previsto dall'Accordo di partenariato 2021 - 2027, nonché con i contenuti e gli obiettivi specifici del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027, le modalità per la definizione dei rapporti con l'Inps in qualità di soggetto gestore, e le modalità di comunicazione da parte del datore di lavoro ai fini del rispetto del limite di spesa di cui al comma 4 (art. 23, comma 7).

8.8 Limite di spesa

I benefici contributivi di cui all'articolo 23 sono riconosciuti nel limite di spesa di 7,1 milioni di euro per l'anno 2024, 107,3 milioni di euro per l'anno 2025, 208,2 milioni di euro per l'anno 2026 e 115,7 milioni di euro per l'anno 2027 (art. 23, comma 4 (dl002024050700060ar0023a), primo periodo).

All'onere derivante dal primo periodo, pari a 7,1 milioni di euro per l'anno 2024, 107,3 milioni di euro per l'anno 2025, 208,2 milioni di euro per l'anno 2026 e 115,7 milioni di euro per l'anno 2027, si provvede a valere sul Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027, a copertura degli interventi previsti per i beneficiari del medesimo Programma nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità allo stesso applicabili.

8.9 Monitoraggio e “blocco”

L'Inps provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze secondo le modalità indicate nel decreto di cui al comma 7.

Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'Inps non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo (art. 23, comma 4, secondo e terzo periodo).



Riferimenti normativi

- Articolo 23 del decreto legge 7 maggio 2024, n. 60

9. Bonus Giovani

L'articolo 22 del decreto legge 7 maggio 2024, n. 60 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95), ha introdotto un esonero contributivo totale per le nuove assunzioni effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025, da parte dei datori di lavoro privati. A un apposito decreto ministeriale sono demandate le norme di attuazione.

9.1 Datori interessati

Come dispone l'articolo 22, comma 1, la norma interessa i datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025 assumono personale non dirigenziale – quindi, deve trattarsi di: quadri, impiegati e operai – con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o effettuano la trasformazione del contratto subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato.

9.2 Lavoratori beneficiari

Premesso che – ai sensi dell'articolo 22, comma 4 – l'esonero di cui ai commi 1, 2 e 3 spetta anche con riferimento ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero di cui al medesimo articolo, l'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il 35° anno di età (ossia che hanno, al massimo, 34 anni e 364 giorni di età) e non sono stati mai occupati a tempo indeterminato (art. 22, comma 2).

9.3 Rapporti ammessi ed esclusi

L'esonero in esame non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato (art. 22, comma 2, secondo periodo).

L'esonero spetta anche nei casi di precedente assunzione con contratto di lavoro di apprendistato non proseguito come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 22, comma 2, terzo periodo).

9.4 Importo e durata: misura ordinaria

Per un periodo massimo di 24 mesi, opera l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo di 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 7 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (art. 22, comma 1).

**Attenzione**

Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero di cui al presente articolo, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio di cui al presente articolo (art. 22, comma 9).

9.5 Importo e durata: ZES

Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno – ZES unica e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali, l'esonero contributivo di cui al comma 1, ferme restando le condizioni di cui al comma 2, è riconosciuto ai datori di lavoro privati che assumono lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, nel limite massimo di importo di 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 7 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027 (art. 22, comma 3).



Così il Bonus Giovani			
Territori	Durata	Importo mensile	Importo totale
Centro e Nord	24 mesi	500,00 euro	12.000 euro
ZES	24 mesi	650,00 euro	15.600 euro

Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero di cui al presente articolo, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio di cui al presente articolo (art. 22, comma 9).

9.6 Condizioni: divieto di licenziamento

Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a:

- a. licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo; ovvero
- b. licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva (art. 22, comma 5).

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero di cui al comma 1 o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. La revoca non ha effetto sul computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero ai sensi del comma 4 (art. 22, comma 6).

9.7 Cumulabilità

L'esonero di cui al presente articolo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216 (art. 22, comma 8).

9.8 Decreto ministeriale attuativo

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto legge n. 60/2024 sono definite le modalità attuative dell'esonero, in coerenza con quanto previsto dall'Accordo di partenariato 2021-2027, nonché con i contenuti e gli obiettivi specifici del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027, le modalità per la definizione dei rapporti con l'Inps in qualità di soggetto gestore, e le modalità di comunicazione da parte del datore di lavoro ai fini del rispetto del limite di spesa di cui al comma 7 (art. 22, comma 10).

9.9 Autorizzazione UE

L'efficacia delle disposizioni dei commi da 1 a 10 dell'articolo 22 in esame è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea (art. 22, comma 11).

9.10 Limite di spesa

I benefici contributivi di cui all'articolo 22 sono riconosciuti nel limite di spesa di 34,4 milioni di euro per l'anno 2024, di 458,3 milioni di euro per l'anno 2025, di 682,5 milioni di euro per l'anno 2026 e di 254,1 milioni di euro per l'anno 2027 (art. 22, comma 7, primo periodo).

All'onere derivante da quanto sopra, pari a 34,4 milioni di euro per l'anno 2024, 458,3 milioni di euro per l'anno 2025, 682,5 milioni di euro per l'anno 2026 e 254,1 milioni di euro per l'anno 2027, si provvede a valere sul Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021- 2027, a copertura degli interventi previsti per i beneficiari del medesimo Programma nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità allo stesso applicabili.

9.11 Monitoraggio e “blocco”

L'Inps provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa previsto, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze secondo le modalità indicate nel decreto di cui al comma 10.

Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, anche tenendo conto dei vincoli territoriali della copertura finanziaria, l'Inps non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui all'articolo in esame (art. 22, comma 7, secondo e terzo periodo).



Riferimenti normativi

- Articolo 22 del decreto legge 7 maggio 2024, n. 60

10. Bonus Zona economica speciale per il Mezzogiorno – ZES unica

L'articolo 24 del decreto legge 7 maggio 2024, n. 60 – convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95 – ha introdotto una nuova misura denominata “Bonus Zona economica speciale per il Mezzogiorno – ZES unica”. Con apposito decreto ministeriale sono individuati i termini, i criteri e le modalità di finanziamento delle iniziative previste dalla norma in esame.

10.1 Premessa

L'articolo 9, comma 1, del decreto legge 19 settembre 2023, n. 124 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 13 novembre 2023, n. 162), al comma 1, dispone che – per Zona economica speciale (ZES) – si intende una zona delimitata del territorio dello Stato nella quale l'esercizio di attività economiche e imprenditoriali da parte delle aziende già operative e di quelle che si insedieranno può beneficiare di speciali condizioni in relazione agli investimenti e alle attività di sviluppo d'impresa.

Il comma 2 precisa che – a far data dal 1° gennaio 2024 – è istituita la Zona economica speciale per il Mezzogiorno – ZES unica, cd. “ZES unica”, che ricomprende i territori delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna.

Con riguardo a tali territori, l'articolo 24 del decreto legge n. 60/2024 ha istituito un nuovo esonero contributivo a favore dei datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato.

10.2 Datori interessati

Datori di lavoro privati che:

- a. occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione;
- b. assumono personale non dirigenziale (e quindi unicamente: operai, impiegati e quadri), con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno lavoratori nelle medesime regioni.

Per godere del beneficio, le assunzioni devono essere effettuate nel periodo di tempo che va dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 (art. 24, commi 1 e 2, D.L. n. 60/2024).

10.3 Lavoratori interessati

Fermo quanto precisato appena sotto, l'esonero in esame spetta nel caso di assunzione (a tempo indeterminato) di soggetti che, alla data dell'assunzione:

- a. hanno già compiuto 35 anni di età; e
- b. sono disoccupati da almeno 24 mesi.

Ai sensi del successivo comma 4, l'esonero in trattazione spetta anche con riferimento ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente del medesimo esonero (art. 24, commi 3 e 4, D.L. n. 60/2024).

10.4 Rapporti esclusi

L'esonero di cui al presente articolo non si applica ai rapporti di:

- a. lavoro domestico; e
- b. apprendistato (art. 24, comma 3, ultimo periodo, D.L. n. 60/2024).

10.5 Misura e durata

Ai datori di lavoro privati che – dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 – assumono personale non dirigenziale con contratto subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori – esclusi i premi e contributi dovuti all'Inail – nel limite massimo di importo di 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore, e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 7 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.



Attenzione

Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero di cui al presente articolo, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio di cui al presente articolo (art. 24, comma 9).

10.6 Cumulabilità

L'esonero di cui al presente articolo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216 (art. 24, comma 8).

10.7 Condizioni: art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015

L'art. 24, comma 5, del D.L. n. 60/2024 precisa che restano fermi i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150. Per cui, anzitutto, la nuova assunzione, non deve violare il diritto di precedenza che sia stato eventualmente maturato (e regolarmente esercitato da parte di un altro soggetto).

10.8 Condizioni: licenziamenti

L'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti:

- a. individuali per giustificato motivo oggettivo; ovvero a
- b. collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero di cui al co. 1 o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. La revoca non ha effetto sul computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero ai sensi del comma 4 (art. 24, commi 5 e 6).

10.9 Decreto ministeriale attuativo

Con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono definite le modalità attuative dell'esonero, in coerenza con quanto previsto dall'Accordo di partenariato 2021-2027, nonché con i contenuti e gli obiettivi specifici del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027, le modalità per la definizione dei rapporti con l'INPS in qualità di soggetto gestore, e le modalità di comunicazione da parte del datore di lavoro ai fini del rispetto del limite di spesa di cui al comma 7 (art. 24, comma 10).

10.10 Limite di spesa

I benefici contributivi di cui all'articolo 24 sono riconosciuti nel limite di spesa di 11,2 milioni di euro per l'anno 2024, di 170,9 milioni di euro per l'anno 2025, di 294,1 milioni di euro per l'anno 2026 e di 115,2 milioni di euro per l'anno 2027 (art. 24, comma 7, primo periodo).

10.11 Verifiche Inps

L'Inps provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze secondo le modalità indicate nel decreto di cui al comma 10.

Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'Inps non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici in esame (art. 24, comma 7, secondo periodo).

10.12 Autorizzazione UE

L'efficacia delle disposizioni dei commi da 1 a 10 del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea (art. 24, comma 11).



Riferimenti normativi

- Articolo 24 del decreto legge 7 maggio 2024, n. 60
- Articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150
- Articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216

11. Contributo addizionale e stabilizzazione contratti a termine

I commi 28, 29 e 30, dell'articolo 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92 – recante “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita” (c.d. “Riforma Fornero”) – contengono la disciplina del contributo addizionale applicabile ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato. Importanti novità sono state introdotte dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87 (cd. “decreto dignità”), convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, nonché dalla legge di bilancio 2020.

11.1 Contributo addizionale

L'articolo 2, commi 28, 29 e 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92, contiene importanti disposizioni in materia di ammortizzatori sociali ed in particolare:

- a. prevede e definisce il campo di applicazione del contributo addizionale pari all'1,40%, nonché le relative esenzioni; e,
- b. agevola la stabilizzazione dei rapporti di lavoro a termine, tanto nel caso di trasformazione, quanto nell'ipotesi di vera e propria nuova assunzione da parte del medesimo datore che ha precedentemente stipulato il contratto a tempo determinato.

Il comma 28 del sopra menzionato articolo 2 dispone che, con effetto sui periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013, ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,40% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

11.2 Casi di esenzione

In base a quanto previsto dall'articolo 2, comma 29, della legge n. 92/2012 (come modificato dall'articolo 1, comma 13, della legge 27 dicembre 2019, n. 160), il contributo addizionale non opera con riferimento alle seguenti categorie di soggetti:

- a) lavoratori assunti a tempo determinato al fine di sostituire lavoratori assenti;
- b) lavoratori assunti a tempo determinato per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'allegato al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, nonché – per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015 – di quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative;



Approfondimenti

Le attività a carattere stagionale di cui al DPR n. 1525/1963 sono:

- 1) sgusciatura delle mandorle;
- 2) scuotitura, raccolta e sgranatura delle pine;
- 3) raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco (funghi, tartufi, fragole, lamponi, mirtili, ecc.);

- 4) raccolta e spremitura delle olive;
- 5) produzione del vino comune (raccolta, trasporto, pigiatura dell'uva, torchiatura delle vinacce, cottura del mosto, travasamento del vino);
- 6) monda e trapianto, taglio e raccolta del riso;
- 7) motoaratura, mietitura, trebbiatura meccanica dei cereali e pressatura dei foraggi;
- 8) lavorazione del falasco;
- 9) lavorazione del sommacco;
- 10) maciullazione e stigliatura della canapa;
- 11) allevamento bachi, cernita ammasso e stufatura dei bozzoli;
- 12) ammasso, sgranatura, legatura, macerazione e stesa all'aperto del lino;
- 13) taglio delle erbe palustri, diserbo dei canali, riordinamento scoline delle opere consortili di bonifica;
- 14) raccolta, infilzatura ed essiccamento della foglia del tabacco allo stato verde;
- 15) cernita e condizionamento in colli della foglia di tabacco allo stato secco;
- 16) taglio dei boschi, per il personale addetto all'abbattimento delle piante per legname da opera, alle operazioni per la preparazione della legna da ardere, alle operazioni di carbonizzazione nonché alle relative operazioni di trasporto;
- 17) diradamento, raccolta e trasporto delle barbabietole da zucchero;
- 18) scorzatura del sughero;
- 19) salatura e marinatura del pesce;
- 20) pesca e lavorazione del tonno;
- 21) lavorazione delle sardine sott'olio (per le aziende che esercitano solo tale attività);
- 22) lavorazione delle carni suine;
- 23) produzione di formaggi in caseifici che lavorano esclusivamente latte ovino;
- 24) lavorazione industriale di frutta, ortaggi e legumi per la fabbricazione di prodotti conservati e di bevande (limitatamente al personale assunto nel periodo di lavorazione del prodotto fresco), nonché fabbricazione dei relativi contenitori;
- 25) produzione di liquirizia;
- 26) estrazione dell'olio dalle sanse e sua raffinazione;
- 27) estrazione dell'olio dal vinacciolo e sua raffinazione;
- 28) estrazione dell'alcool dalle vinacce e dalle mele;
- 29) fabbricazione del ghiaccio (durante il periodo estivo);
- 30) estrazione di essenze da erbe e frutti allo stato fresco;
- 31) spiumatura della tiffa;
- 32) sgranellatura del cotone;
- 33) lavatura della paglia per cappelli;
- 34) trattura della seta;
- 35) estrazione del tannino;
- 36) fabbricazione e confezionamento di specialità dolciarie nei periodi precedenti le festività del natale e della pasqua;
- 37) cave di alta montagna;
- 38) montaggio, messa a punto e collaudo di esercizio di impianti per zuccherifici, per fabbriche di conserve alimentari e per attività limitate a campagne stagionali;
- 39) fabbricazione dei laterizi con lavorazione a mano o mista a mano e a macchina nelle quali si faccia uso di essiccatoi all'aperto;
- 40) cernita e insaccamento delle castagne;
- 41) sgusciatura ed insaccamento delle nocciole;
- 42) raccolta, cernita, spedizione di prodotti ortofrutticoli freschi e fabbricazione dei relativi imballaggi;
- 43) raccolta, cernita, confezione e spedizione di uve da tavola e da esportazione;

- 44) lavaggio e imballaggio della lana;
- 45) fiere ed esposizioni;
- 46) lavori preparatori della campagna salifera (sfangamento canali, ripristino arginature mungitura e cilindratura caselle salanti, sistemazione aie di stagionatura), salinazione (movimento di acque, raccolta del sale);
- 47) spalatura della neve;
- 48) attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o centoventi giorni non continuativi;
- 49) preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lettera e) dell'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita;
- 50) attività del personale addetto alle arene cinematografiche estive;
- 51) attività del personale assunto direttamente per corsi di insegnamento professionale di breve durata e soltanto per lo svolgimento di detti corsi;
- 52) conduzione delle caldaie per il riscaldamento dei fabbricati;
- 53) attività del personale addetto agli impianti di trasporto a fune destinati ad attività sportive in località sciistiche e montane e alla gestione delle piste da sci.

c) dal 1° gennaio 2020, lavoratori assunti a termine per lo svolgimento, nel territorio della provincia di Bolzano, delle attività stagionali definite dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative entro il 31 dicembre 2019;

d) apprendisti;

e) lavoratori di cui all'articolo 29, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (si tratta dei lavoratori assunti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto entro il giorno antecedente);

f) dipendenti delle pubbliche amministrazioni;



Attenzione

Ai sensi dell'art. 1, co. 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato (inclusi istituti e scuole di ogni ordine e grado e istituzioni educative), aziende e amministrazioni dello Stato a ordinamento autonomo, Regioni, Province, Comuni, Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, istituzioni universitarie, Istituti autonomi case popolari, Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, amministrazioni, aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale, Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni e Agenzie di cui al D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 300.

g) lavoratori subordinati sportivi (articolo 33, co. 5, del D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36).

Il Ministero del lavoro, nella circolare 30 luglio 2014, n. 18, in relazione alla previgente disciplina, aveva precisato che, nonostante sia venuto meno l'obbligo di indicare le causali legittimanti l'assunzione a tempo determinato, in caso di contratti a termine "sostitutivi" o "stagionali" è opportuno, ai soli fini di trasparenza, che i datori continuino a far risultare nell'atto scritto la ragione che ha condotto alla

stipula del contratto: questo perché, nelle predette ipotesi, l'esistenza di specifiche ragioni giustificatrici fa sorgere particolari effetti, quali, ad esempio, l'esenzione dalle limitazioni quantitative e – come detto sopra – l'esenzione dal versamento del contributo addizionale dell'1,40%.



Attenzione

A decorrere dal 14 luglio 2018, in base alle novità che sono state introdotte dal D.L. n. 87/2018, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, per tutti i contratti di durata superiore a 12 mesi la causale (esigenze: temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; di sostituzione di altri lavoratori; connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria) va sempre indicata.

11.3 Aumento del contributo addizionale

L'articolo 2, comma 28, della legge n. 92/2012, al secondo periodo – introdotto dall'articolo 3, comma 2, del decreto legge 12 luglio 2018, n. 87 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96), e poi modificato dall'articolo 1, comma 13, della legge n. 160/2019 – prevede l'aumento del contributo addizionale di 0,5 punti percentuali in occasione di ogni rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, effettuato a decorrere dal 14 luglio 2018. Quindi, a partire dal primo rinnovo tale contributo sale all'1,90% (1,4% + 0,5%), dal secondo al 2,40% (1,9% + 0,5%), dal terzo al 2,90% (2,40% + 0,5%) e così via (Min. Lav., circolare 31 ottobre 2018, n. 17; Inps, circolare 6 settembre 2019, n. 121).

Per espressa previsione normativa, l'aumento non opera con riferimento ai contratti di lavoro domestico, nonché nelle ipotesi di cui al comma 29.

Le istruzioni per la gestione degli adempimenti informativi e dei correlati obblighi contributivi connessi all'incremento del contributo addizionale NASpl sono state dettate dall'Inps nella circolare n. 121/2019. Per il dettaglio delle ipotesi in cui l'aumento opera o meno si veda la tabella riportata di seguito.



QUANDO È DOVUTO E QUANDO NO L'AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE: CHIARIMENTI INPS

Ipotesi in cui opera l'aumento	<ul style="list-style-type: none"> a. Ogni rinnovo del contratto a tempo determinato; b. ogni rinnovo del contratto di somministrazione a tempo determinato; c. stesso utilizzatore che ha instaurato un precedente contratto a termine con il medesimo lavoratore o ipotesi inversa; d. modifica della causale originariamente apposta al contratto a termine anche se l'ulteriore contratto segue il precedente senza soluzione di continuità; e. ogni rinnovo del contratto a tempo determinato nel settore marittimo; f. rinnovi contrattuali intercorsi con il datore cessionario in caso di cessione individuale del contratto (articolo 1406 del codice civile) o di trasferimento d'azienda (articolo 2112 del codice civile), essendovi continuità e non novazione del rapporto; g. ogni rinnovo dei contratti a termine di lavoratori stagionali, se l'attività stagionale è individuata dai contratti collettivi nazionali di lavoro.
--------------------------------	---



QUANDO È DOVUTO E QUANDO NO L'AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE: CHIARIMENTI INPS	
Ipotesi in cui non opera l'aumento né il contributo addizionale	<ul style="list-style-type: none"> a. Rapporti a tempo determinato (anche in somministrazione) degli operai agricoli; b. contratti a tempo determinato stipulati dalle pubbliche amministrazioni, individuate dall'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165; c. lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti; d. lavoratori assunti a termine per svolgere le attività stagionali ricomprese nell'elenco di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525; e. apprendisti; f. dal 1° gennaio 2020, lavoratori assunti a termine per lo svolgimento, nel territorio della provincia di Bolzano, delle attività stagionali definite dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative entro il 31 dicembre 2019; g. lavoratori di cui all'articolo 29, comma 2, lettera b), del decreto legislativo n. 81/2015 (ossia assunti per l'esecuzione di speciali servizi fino a 3 giorni, nel turismo e pubblici esercizi, nonché per la fornitura di lavoro portuale temporaneo).
Ipotesi in cui non opera l'aumento ma opera il contributo addizionale	<ul style="list-style-type: none"> a. Primo rapporto a tempo determinato; b. proroga del termine del contratto a tempo determinato; c. prima somministrazione a tempo determinato; d. proroga della somministrazione a tempo determinato; e. rinnovi dei contratti di lavoro domestico; f. stipula di un primo contratto privo di causale, perché di durata inferiore a 12 mesi, e successivo prolungamento della durata del contratto (proroga) oltre i 12 mesi, indicando per la prima volta una causale; g. rinnovi dei contratti a tempo determinato relativi alle assunzioni di lavoratori adibiti a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di <i>know-how</i> e di supporto, di assistenza tecnica o coordinamento all'innovazione, stipulati da: università private, incluse le filiazioni di università straniere; istituti pubblici di ricerca; società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione; enti privati di ricerca.

In attesa di ulteriori chiarimenti ministeriali, è plausibile ritenere che l'aumento del contributo addizionale dello 0,5% non sia applicabile al contratto intermittente a tempo determinato. Ciò, innanzitutto, per quanto emerge dal dato letterale dell'articolo 2, co. 28, della legge n. 92/2012, secondo il quale " ... Il contributo addizionale è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione ..."; appare quindi chiara la volontà legislativa di distinguere l'ambito applicativo dei due contributi addizionali:

- a. l'1,4% trova un'applicazione generalizzata a tutti i rapporti non a tempo indeterminato;
- b. lo 0,5%, invece, trova un'applicazione circoscritta al contratto a termine, tant'è che in questa seconda ipotesi il Legislatore, volendolo estendere anche al contratto di somministrazione, ha inserito l'espresso riferimento a quel regime.

Il contratto intermittente a tempo determinato va ricompreso nella ipotesi a) (come precisato anche dall'INL nell'interpello 17 aprile 2013, n. 15), in quanto:

- tale tipologia contrattuale è fattispecie speciale autonoma che non può essere ricondotta nel contratto a tempo determinato, rispetto al quale mantiene una completa indipendenza normativa. Negli articoli 13 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015, infatti, viene declinata la possibilità che il lavoro a chiamata possa essere anche a tempo determinato, senza alcun rimando alla regolamentazione propria del contratto a tempo determinato;
- il concetto di rinnovo proprio del contratto intermittente mantiene una natura giuridica del tutto differente, essendo il rinnovo del tempo determinato ontologicamente speciale, prevedendo le causali e, come tale, non estensibile in via analogica ad altre fattispecie.

In conclusione, la previsione di cui all'articolo 2, co. 28, della legge n. 92/2012 nella parte in cui prevede l'addizionale dello 0,5% ai rinnovi non può applicarsi al contratto intermittente a tempo determinato per mancanza di previsione legislativa e impossibilità di applicazione analogica. Allo stesso modo, l'addizionale dello 0,5% non può operare in tutte quelle fattispecie escluse *ex lege* dalla normativa del tempo determinato, la cui estensione non sia altrimenti prevista (Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, approfondimento del 10 ottobre 2019).

Per le modalità operative di compilazione del flusso Uniemens nei casi di rapporti a tempo determinato, anche in somministrazione, rinnovati per un numero di volte elevato e comunque superiore a 9, si veda il messaggio Inps 8 novembre 2019, n. 4098.

11.4 Restituzione

L'articolo 2, comma 30, della legge n. 92/2012 – come modificato dall'articolo 1, comma 135, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 –, individua le ipotesi in cui è ammessa la restituzione (integrale) al datore di lavoro del contributo addizionale. In particolare, il contributo è restituito, dopo il decorso del periodo di prova:

- a. in caso di trasformazione a tempo indeterminato;
- b. in caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tal caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.

In base alle indicazioni fornite dall'Inps (messaggio 17 aprile 2014, n. 4152), la restituzione è possibile anche se l'assunzione successiva avviene in apprendistato. Resta fermo quanto precisato dal Ministero del lavoro sulla possibilità di instaurare legittimamente contratti di apprendistato con soggetti che abbiano già prestato la loro attività lavorativa presso il medesimo datore.

Inoltre l'Istituto, nella circolare n. 121/2019, ha precisato che:

- a. posto che l'incremento di 0,5 punti percentuali del contributo addizionale dell'1,4% costituisce una componente della complessiva contribuzione addizionale regolata dall'articolo 2, comma 28, della legge n. 92/2012, ove ricorrano i presupposti individuati da una delle due fattispecie di cui sopra, la misura del contributo addizionale soggetta a restituzione nei confronti del datore che trasforma il rapporto a termine o assume il lavoratore a tempo indeterminato comprende anche l'aumento del contributo addizionale;
- b. nel caso di più rinnovi contrattuali, è suscettibile di recupero l'importo del contributo addizionale e del relativo incremento afferente all'ultimo rinnovo del contratto a termine intervenuto tra le parti prima della trasformazione o della riassunzione a tempo indeterminato.



Riferimenti normativi

- Articolo 2, commi 28, 29 e 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92
- Articolo 3, comma 2, del D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 settembre 2018, n. 96
- Articolo 1, comma 13, della legge 27 dicembre 2019, n. 160
- Articolo 33, comma 5, del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36

12. Decontribuzione Sud dal 2021

L'articolo 1, commi da 161 a 168, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021), ha esteso fino al 31 dicembre 2029 l'esonero contributivo (cd. Decontribuzione Sud) di cui all'articolo 27, comma 1, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126. Tale agevolazione spetta (con alcune esclusioni) in riferimento ai rapporti di lavoro dipendente, previa autorizzazione della Commissione europea. L'Inps, con circolare 22 febbraio 2021, n. 33, ha fornito le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla misura, limitatamente al periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2021; invece, per il primo semestre dell'anno 2022, vale quanto precisato dall'Inps nel messaggio 26 gennaio 2022, n. 403. Con circolare 27 luglio 2022, n. 90, a seguito della Decisione C (2022) 4499 final del 24 giugno 2022 di autorizzazione da parte della Commissione europea, l'Inps ha fornito le indicazioni e le istruzioni per gestire gli adempimenti previdenziali connessi a tale misura di esonero contributivo, per il periodo 1° luglio 2022 - 31 dicembre 2022. Il Ministero del Lavoro (con comunicato on line 7 dicembre 2022), ha reso noto che la Commissione Europea (con decisione 6 dicembre 2022) ha autorizzato l'estensione della misura fino al 31 dicembre 2023. Da ultimo, la misura è stata estesa dalla Commissione europea, con decisione C (2023) 9018 final del 15 dicembre 2023, fino al 30 giugno 2024. Infine, per i periodi dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2024, la misura non può più essere applicata se il rapporto non è stato costituito entro il 30 giugno 2024 (Commissione europea, decisione C(2024) 4512 final del 25 giugno 2024; Inps, circolare 17 luglio 2024, n. 82).

12.1 Premessa

Per contenere gli effetti straordinari sull'occupazione determinati dall'epidemia da COVID-19 in aree caratterizzate da gravi situazioni di disagio socio-economico e di garantire la tutela dei livelli occupazionali, l'articolo 1, comma 161, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021), ha previsto che l'esonero contributivo di cui all'articolo 27, comma 1, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104 (legge 13 ottobre 2020, n. 126), cd. Decontribuzione Sud, si applica, con una diversa modulazione dell'intensità della misura (che diminuisce nel tempo), fino al 31 dicembre 2029. Con circolare 22 febbraio 2021, n. 33, l'Inps ha fornito le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla misura in esame, per il solo periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2021, oggetto della Decisione C (2021) 1220 final del 18 febbraio 2021 di autorizzazione da parte della Commissione europea. Invece, quanto al primo semestre del 2022, vale quanto previsto dal messaggio Inps 26 gennaio 2022, n. 403, con il quale l'Istituto ha comunicato che la Commissione europea, in data 11 gennaio 2022, con la decisione C (2022) 171 final, ha prorogato l'applicabilità dell'agevolazioni in esame al 30 giugno 2022, termine finale di operatività del *Temporary Framework*. In seguito, con decisione del 24 giugno 2022, la Commissione europea ha ulteriormente differito la misura fino al 31 dicembre 2022. A seguito dell'estensione dell'operatività della misura anche per tutto l'anno 2023, l'Inps ha fornito le proprie indicazioni operativa con il messaggio 21 dicembre 2022, n. 4593.

Il Ministero del Lavoro, con Nota 4 marzo 2021, n. 2355, ha confermato che la Decontribuzione Sud è applicabile anche ai giornalisti assicurati presso l'INPGI. Le circolari INPGI 16 marzo 2021, n. 5, e 30 ottobre 2020, n. 10, disciplinano, per i datori con personale giornalistico assicurato presso l'Istituto, la concessione dell'esonero in questione limitatamente al periodo 1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021; per i periodi successivi, fino al 31 dicembre 2029, saranno fornite indicazioni a conclusione del procedimento di autorizzazione dell'Unione europea.



Ricorda

In aggiunta alla Decontribuzione Sud, al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona Economica Speciale (ZES) unica per il Mezzogiorno e contribuire alla riduzione dei divari territoriali, l'articolo 24 del D.L. 7 maggio 2024, n. 60, riconosce ai datori privati con al massimo 10 dipendenti che, dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025, assumono (presso una sede/unità produttiva sita in una delle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno) personale non dirigenziale, disoccupato da almeno 24 mesi e che alla data dell'assunzione abbia già compiuto 35 anni, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori – esclusi premi e contributi Inail e ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche – nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ogni lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata. Le modalità attuative dell'esonero, la cui efficacia è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, saranno definite con apposito decreto ministeriale.

12.2 Ambito territoriale di operatività

L'articolo 1, comma 168, della legge n. 178/2020 ha comportato l'abrogazione dell'articolo 27, comma 2, del decreto legge n. 104/2020, che rinviava a un successivo decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (da adottarsi entro il 30 novembre 2020) l'individuazione delle modalità e degli indicatori oggettivi di svantaggio socio-economico e di accessibilità al mercato unico europeo, utili per definire le misure agevolative di decontribuzione di accompagnamento, per il periodo 2021-2029, degli interventi di coesione territoriale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dei Piani Nazionali di Ripresa (PNR). Pertanto, l'agevolazione continua a spettare per i rapporti di lavoro subordinato (esclusi il settore agricolo e i contratti di lavoro domestico), laddove la sede di lavoro sia situata in regioni che nel 2018 presentavano:

- a. un prodotto interno lordo *pro capite* inferiore al 75% della media EU27 o comunque compreso tra il 75% e il 90%; e
- b. un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale (articolo 27, comma 1, del decreto legge n. 104/2020).

Ciò premesso, la decontribuzione si applica ai rapporti di lavoro dipendente, a condizione che la sede di lavoro sia collocata in una delle seguenti regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.



Attenzione

L'Inps, al paragrafo 1 della circolare 22 febbraio 2021, n. 33, ha precisato che per sede di lavoro si intende l'unità operativa presso cui sono denunciati in Uniemens i lavoratori.

L'Inps ha inoltre precisato che, per garantire la legittima fruizione dello sgravio nelle ipotesi in cui un datore, titolare di una matricola il cui indirizzo coincide con la sede legale in regioni non oggetto di decontribuzione, presenti una o più unità operative ubicate in tali regioni, è necessario che la Struttura Inps territorialmente competente, a seguito di richiesta da parte del datore interessato e dopo aver controllato, inserisca nelle caratteristiche contributive della matricola aziendale il codice di autorizzazione "OL", che, dal 1° gennaio 2018, ha assunto il significato di "Datore di lavoro che effettua

l'accentramento contributivo con unità operative nei territori del Mezzogiorno". Quindi, le Strutture territoriali, dopo aver verificato, consultando le COB, che la prestazione lavorativa si svolge in una sede di lavoro sita all'interno delle regioni ammesse e che tale unità operativa risulta regolarmente associata al datore e registrata nell'apposita sezione del "Fascicolo elettronico aziendale", possono attribuire o prorogare il codice di autorizzazione "0L" con data inizio validità dal 1° gennaio 2021 e con fine validità al 31 dicembre 2021 (Inps, circolare n. 33/2021, paragrafo 2.1).

Somministrazione – Considerata la *ratio* sottesa alla Decontribuzione Sud (consistente nel favorire la stabilità occupazionale in aree svantaggiate), nei casi in cui l'attività venga svolta mediante un rapporto di somministrazione, la sede di lavoro rilevante per il riconoscimento della decontribuzione va individuata nel luogo di effettivo svolgimento della prestazione; quindi, se il lavoratore:

- a. svolge la propria prestazione presso un utilizzatore ubicato nelle regioni del Mezzogiorno, il beneficio può essere riconosciuto a prescindere da dove l'Agenzia di somministrazione abbia effettivamente sede legale od operativa;
- b. è dipendente di un'Agenzia di somministrazione con sede legale od operativa in regioni del Mezzogiorno, ma svolge la propria prestazione presso un utilizzatore ubicato in regioni differenti, il beneficio non può essere riconosciuto.



Attenzione

L'articolo 33, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, stabilisce che, con il contratto di somministrazione, l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le stesse mansioni di quelli da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori: in altri termini, il costo del lavoro sostenuto in concreto dall'Agenzia (eventualmente comprensivo di maggiorazioni contributive ovvero oggetto di decontribuzione) va sempre trasferito in capo all'azienda utilizzatrice e i relativi benefici economici connessi all'assunzione o alla trasformazione di un contratto stipulato a scopo di somministrazione, come previsto all'articolo 31, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, devono essere sempre imputati all'utilizzatore. Ne deriva che, circa il godimento delle agevolazioni, le Agenzie di somministrazione non beneficiano "direttamente" delle misure di decontribuzione (e in generale di qualsiasi incentivo economico/contributivo), in quanto sono tenute per legge a trasferire tali benefici alle aziende utilizzatrici.

Alla luce di quanto sopra, le Strutture territoriali, nel valutare i requisiti per la fruizione della Decontribuzione Sud da parte delle Agenzie di somministrazione, devono verificare, sulla base della comunicazione obbligatoria effettuata con il modello "UniSomm" dall'Agenzia stessa, se il rapporto che intercorre tra l'impresa utilizzatrice presso cui il lavoratore è somministrato e il medesimo lavoratore è collocata nelle regioni ammesse alla misura, potendo attribuire in tal caso il codice di autorizzazione "0L" per la durata del rapporto, compresi i periodi pregressi decorrenti dal 1° ottobre 2020, ed entro il 31 dicembre 2021. Dopo l'attribuzione del codice di autorizzazione, le Agenzie di somministrazione possono fruire della misura per i rapporti intercorrenti con utilizzatori situati nelle regioni del Mezzogiorno e recuperare le eventuali quote di decontribuzione relative alle mensilità pregresse, secondo le indicazioni già fornite con le circolari 22 ottobre 2020, n. 122, e 22 febbraio 2021, n. 33.

Inoltre, per le Agenzie di somministrazione con sede legale od operativa nelle regioni del Mezzogiorno e che hanno fruito della decontribuzione nel periodo ottobre 2020 – marzo 2021 anche per lavora-

tori inviati presso aziende utilizzatrici ubicate in regioni differenti, non si procede al recupero della misura.

Resta fermo che, dal mese di aprile, la fruizione della Decontribuzione Sud si considera legittima solo laddove il lavoratore presti effettivamente la propria prestazione in una delle seguenti regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia (Inps, messaggio 31 marzo 2021, n. 1361).

Lavoratori marittimi – Posto che l'esonero opera solo se il datore ha una sede legale o operativa nelle regioni svantaggiate, per i lavoratori marittimi, categoria gente di mare ai sensi dell'articolo 115 del codice della navigazione, tenuti a svolgere la propria attività a bordo delle navi, l'Inps, al paragrafo 2.3 della circolare n. 33/2021, ha precisato che le imprese armatoriali possono beneficiare dell'esonero per i lavoratori marittimi che siano imbarcati su navi iscritte nei compartimenti marittimi ricadenti nelle regioni svantaggiate, alla luce del criterio già utilizzato nell'articolo 1, comma 6-bis, del decreto legge 29 giugno 1984, n. 277 (inserito dalla legge di conversione 4 agosto 1984, n. 430), che aveva esteso lo sgravio contributivo nel Mezzogiorno di cui all'articolo 59 del decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, alle imprese di navigazione per i marittimi componenti l'equipaggio di navi iscritte nei compartimenti marittimi ubicati nei territori del Mezzogiorno. Dall'iscrizione della nave e dalla relativa abilitazione alla navigazione scaturiscono una serie di attività gestionali, spesso collegate con la località d'iscrizione, quali richieste di servizi vari (amministrativi, portuali, cantieristici) e di altre prestazioni connesse con l'esercizio della nave, a cominciare dal lavoro marittimo. Tale criterio è quindi coerente con la *ratio* degli articoli 27, comma 1, del decreto legge n. 104/2020, e 1, comma 161, della legge di bilancio 2021, che è quella di dare un sostegno alle aziende che operano nelle regioni svantaggiate, individuate dalle norme stesse.

Per le istruzioni operative relative all'applicazione della cd. Decontribuzione Sud alle imprese armatoriali, si veda il messaggio Inps 10 settembre 2021, n. 3065.

12.3 Datori di lavoro ammessi ed esclusi

Possono accedere alla Decontribuzione Sud i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, con esclusione del settore agricolo, dei datori che stipulano contratti di lavoro domestico, nonché dei soggetti/settori espressamente esclusi dall'articolo 1, comma 162, della legge n. 178/2020, ossia:

- a. enti pubblici economici (EPE);
- b. istituti autonomi case popolari trasformati in EPE in base alla legislazione regionale;
- c. enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione;
- d. ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in aziende di servizi alla persona (ASP), e iscritte nel registro delle persone giuridiche;
- e. aziende speciali costituite anche in consorzio ai sensi degli articoli 31 e 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali);
- f. consorzi di bonifica e industriali;
- g. enti morali ed ecclesiastici.

Quindi, per i soggetti di cui sopra, sebbene equiparabili ai datori privati, la decontribuzione in esame, in forza della speciale previsione di legge, non può trovare applicazione.

Inoltre, per effetto del richiamo da parte della Decisione C (2021) 1220 *final* del 18 febbraio 2021 alle condizioni di concedibilità dell'aiuto previste dalla Decisione C (2020) 6959 *final* del 6 ottobre 2020, riferita all'articolo 27 del decreto legge n. 104/2020, sono escluse dalla fruizione del beneficio anche le

imprese operanti nel settore finanziario: le attività escluse sono quelle indicate nella classificazione NACE al settore "K" – *Financial and insurance activities* (Inps, circolare n. 33/2021, paragrafo 2). La sezione "K" della NACE, con le relative divisioni (codice a 2 cifre), gruppi (codice a 3 cifre) e classi (codice a 4 cifre), corrisponde a quella dell'Ateco2007; tutti i codici Ateco (a 6 cifre), rientranti nelle divisioni 64, 65 e 66, fanno parte della sezione "K" della classificazione Ateco2007 (Inps, messaggio 26 gennaio 2022, n. 403).

12.4 Assetto e misura

L'esonero a favore del datore di lavoro – ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche – è modulato come illustrato nella tabella che segue.



Periodo	Misura dell'esonero
Dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2025	30% della contribuzione previdenziale
Dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2027	20% della contribuzione previdenziale
Dal 1° gennaio 2028 al 31 dicembre 2029	10% della contribuzione previdenziale

L'esonero non prevede un limite individuale di importo: esso, pertanto, opera sulla percentuale della contribuzione datoriale prevista, senza un tetto massimo mensile.

L'Inps, al paragrafo 3 della circolare 22 febbraio 2021, n. 33, ha precisato che non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- premi e contributi dovuti all'Inail, come previsto dall'articolo 27, comma 1, del decreto legge n. 104/2020, richiamato dall'articolo 1, comma 161, della legge n. 178/2020;
- contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai dipendenti privati dei TFR di cui all'articolo 2120 del codice civile, di cui all'articolo 1, comma 755, legge 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi di cui all'articolo 1, comma 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli da 26 a 29 del decreto legislativo n. 148/2015, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, di tale decreto;
- contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige di cui all'articolo 40 del decreto legislativo n. 148/2015;
- contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale 7 aprile 2016, n. 95269 (adottato ai sensi dell'articolo 40, comma 9, del decreto legislativo n. 148/2015), il quale, all'articolo 6, comma 4, prevede che ai contributi di finanziamento del Fondo si applica l'articolo 33, comma 4, del decreto legislativo n. 148/2015 (esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi);
- contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, a finanziare i Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.



Attenzione

Circa la possibilità di fruire della Decontribuzione Sud anche sulle mensilità aggiuntive erogate nel 2021, l'Inps, nel messaggio 28 giugno 2021, n. 2434, ha precisato che, considerato l'ambito temporale di fruizione della misura, individuabile nell'intero anno civile (1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2021), essa può trovare applicazione a prescindere dalla competenza temporale della maturazione dei ratei: pertanto, con specifico riferimento alla quattordicesima mensilità, la decontribuzione può applicarsi, nella percentuale del 30%, anche per gli eventuali ratei maturati durante il 2020, purché l'erogazione della mensilità aggiuntiva avvenga nell'anno 2021.

12.5 Natura dell'esonero e condizioni di spettanza

La Decontribuzione Sud spetta per tutti i rapporti di lavoro subordinato – sia instaurati che instaurandi – diversi dal lavoro agricolo e domestico, a condizione che sia rispettato il requisito geografico della sede di lavoro: in quest'ottica, l'agevolazione non ha natura di incentivo all'assunzione e, quindi, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150. Il diritto alla fruizione della agevolazione, sostanziandosi in un beneficio contributivo, è invece subordinato, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 (come modificato dall'articolo 29, co. 1, lettera *a*, del D.L. 2 marzo 2024, n. 19, convertito con modificazioni dalla legge 29 aprile 2024, n. 56), al possesso del documento unico di regolarità contributiva (Durc), ferme le seguenti ulteriori condizioni fissate dalla stessa disposizione:

1. assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro;
2. rispetto degli altri obblighi di legge e degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (Inps, circolare n. 33/2021, paragrafo 4).

Inoltre, il comma 1175-*bis* (inserito dall'articolo 29, co. 1, lettera *b*, del D.L. n. 19/2024), *dispone che* resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge; per le violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.



Approfondimenti

Il Ministero del Lavoro, nella Nota 15 dicembre 2015, n. 27, ha precisato che gli indici sintomatici cui occorre fare riferimento ai fini della verifica comparativa del maggior grado di rappresentatività sono: numero complessivo di lavoratori occupati; numero complessivo di imprese associate; diffusione territoriale (ossia numero di sedi presenti sul territorio e ambiti settoriali); numero di contratti collettivi nazionali sottoscritti.

12.6 Autorizzazione della commissione europea e *Temporary Framework*

Sotto il profilo soggettivo, la Decontribuzione Sud, in quanto rivolta a una specifica platea di destinatari (datori di lavoro che operano in aree svantaggiate), si configura quale misura selettiva che, come tale, necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea. Essa, infatti, è concessa alle condizioni illustrate nella tabella.



Periodo	Condizione
Dal 1° gennaio al 30 giugno 2021	Rispetto delle condizioni previste dalla comunicazione della Commissione europea C (2020) 1863 <i>final</i> , del 19 marzo 2020, recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (cd. <i>Temporary framework</i>) (articolo 1, comma 164, della legge n. 178/2020).
Dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2029	Adozione della decisione di autorizzazione della Commissione europea ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea e rispetto delle condizioni previste dalla normativa applicabile in materia di aiuti di Stato (articolo 1, comma 165, della legge n. 178/2020).

L'Inps, al paragrafo 1 della circolare n. 33/2021, ha precisato che il 13 febbraio 2021 le autorità italiane hanno notificato alla Commissione la misura di cui all'articolo 1, commi 161 e seguenti, della legge n. 178/2020, che ha introdotto modifiche al regime iniziale di aiuti di cui all'articolo 27 del decreto legge n. 104/2020, già approvato con Decisione C (2020) 6959 *final* del 6 ottobre 2020 e poi prorogato al 30 giugno 2021 dalla Decisione C (2020) 9121 *final* del 10 dicembre 2020; le modifiche a tale regime di aiuto sono state approvate dalla Commissione europea con Decisione C (2021) 1220 *final* del 18 febbraio 2021, che ha autorizzato l'esonero in oggetto fino al 31 dicembre 2021, termine di operatività del *Temporary Framework*, poi prorogato al 30 giugno 2022 dalla Decisione UE 18 novembre 2021.

Tale termine è stato poi differito al:

- a. 30 giugno 2022 (Commissione europea, decisione C (2022) 171 *final* dell'11 gennaio 2022);
- b. 31 dicembre 2022 (Commissione europea, decisione 24 giugno 2022; Inps, circ. 27 luglio 2022, n. 90);
- c. 31 dicembre 2023 (Ministero del Lavoro, comunicato 7 dicembre 2022; **Commissione europea**, decisione 6 dicembre 2022; Inps, msg. 21 dicembre 2022, n. 4593);
- d. 30 giugno 2024 (Ministero del Lavoro, comunicato on line 19 dicembre 2023; Commissione europea, decisione C (2023) 9018 *final* del 15 dicembre 2023; Inps, messaggio 28 dicembre 2023, n. 4695): In forza di tale autorizzazione, i benefici in esame potranno trovare applicazione fino al mese di competenza giugno 2024;
- e. 31 dicembre 2024 (Commissione europea, decisione C(2024) 4512 *final* del 25 giugno 2024; Ministero del Lavoro, comunicato on line 25 giugno 2024; Inps, circolare 17 luglio 2024, n. 82), con le seguenti precisazioni:
 - la decontribuzione Sud non è applicabile alle assunzioni effettuate a partire dal 1° luglio 2024: quindi, la proroga fino al 31 dicembre 2024 opera solo in relazione ai contratti di lavoro subordinato stipulati entro il 30 giugno 2024;

- se entro la data del 30 giugno 2024 è stato instaurato un rapporto di lavoro a tempo determinato, la decontribuzione è applicabile fino al 31 dicembre 2024 ancorché tale rapporto venga prorogato o trasformato a tempo indeterminato successivamente al 30 giugno 2024.

Per la corretta esposizione dei benefici riguardanti le agenzie di somministrazione, relativamente alla posizione per i lavoratori assunti per essere impegnati presso l'impresa utilizzatrice (posizione contributiva contraddistinta dal CSC 7.07.08 e dal CA 9A), va concatenato alla data di assunzione/trasformazione il numero di matricola dell'azienda utilizzatrice, nel seguente formato AAAAMMGGMMMMMMMMMM (18 caratteri, ad esempio: 202106091234567890). Con riferimento alle modalità di fruizione, si rinvia alle disposizioni già emanate dall'Istituto (Inps, messaggio 26 gennaio 2022, n. 403).

Con riferimento alle agevolazioni oggetto della Decisione della Commissione C (2021) 1220 *final* del 18 febbraio 2021, in base alla sezione 3.1 del citato "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

1. siano di importo non superiore a 1.800.000 euro (per impresa e al lordo di ogni imposta o altro onere), ovvero non superiore a 270.000 euro per impresa operante nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
2. siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019 (per la nozione di "impresa in difficoltà", si veda l'articolo 2, punto 18, del Regolamento UE n. 651/2014);
3. in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese (per le cui nozioni si veda l'allegato I del Regolamento UE n. 651/2014) che risultavano già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione;
4. siano concessi entro il 31 dicembre 2021.

Per l'anno 2024, come previsto dalla decisione della Commissione europea C (2023) 9018 *final* del 15 dicembre 2023, il massimale di erogazione degli aiuti ricompresi nel cd. *Temporary Crisis and Transition Framework* è stato innalzato a:

- 335.000 euro per le imprese attive nei settori della pesca e dell'acquacoltura;
- 2,25 milioni di euro per tutte le altre imprese ammissibili al regime di aiuti esistente.

Se un datore opera in più settori per i quali si applicano massimali diversi, per ciascuna di tali attività dovrà essere rispettato il relativo massimale di riferimento e non potrà, comunque, mai essere superato l'importo massimo complessivo di 2,25 milioni di euro per datore di lavoro. Infine, i nuovi massimali trovano applicazione anche per gli aiuti concessi nell'ambito delle precedenti versioni del cd. *Temporary Crisis and Transition Framework* (Inps, messaggio 28 dicembre 2023, n. 4695).

Inoltre, rilevato che l'aiuto in esame è riconosciuto in conformità al *Temporary Framework*, si applica l'articolo 53 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (legge 17 luglio 2020, n. 77).



Approfondimenti

L'articolo 53 sopra citato dispone che i beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione europea e per i quali non sarebbe possibile richiedere la concessione di nuovi aiuti senza la restituzione dei primi (cd. clausola *Deggendorf*), accedono agli aiuti previsti da atti legislativi o amministrativi adottati, a livello nazionale, regionale o territoriale, ai sensi e nella vigenza della comunicazione della Commissione europea del 19 marzo 2020, C (2020)1863, "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", e successive modifica-

zioni, al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.

Infine, vista la natura dell'agevolazione quale aiuto di Stato, l'Inps la iscrive nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato (cfr. articolo 1, comma 166, della legge di bilancio 2021); analogamente, per gli aiuti concessi alle imprese operanti nel settore della pesca e dell'acquacoltura, la misura è registrata nel Registro SIPA (Inps, circolare n. 33/2021, paragrafo 5).

12.7 Coordinamento con altri incentivi

In base alle indicazioni fornite dall'Inps al paragrafo 6 della circolare n. 33/2021, in ragione dell'entità della misura di sgravio (30% della contribuzione datoriale complessivamente dovuta fino al 31 dicembre 2025, 20% per gli anni 2026 e 2027 e 10% per gli anni 2028 e 2029, a fronte di rapporti subordinati sia instaurati che instaurandi), esso risulta cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, e sempre che non vi sia un espresso divieto di cumulo. Tale cumulabilità opera con riferimento a:

- a. altre agevolazioni di tipo contributivo: ad esempio, incentivo all'assunzione di *over 50* disoccupati da almeno 12 mesi (articolo 4, commi da 8 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92); e
- b. incentivi di tipo economico: ad esempio, incentivo all'assunzione di disabili (articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68) o di beneficiari di NASpl (articolo 2, comma 10-*bis*, della legge n. 92/2012).

Ai fini della valutazione circa la concreta cumulabilità della Decontribuzione Sud con altri regimi agevolati – inclusi i benefici contributivi che si sostanziano in incentivi all'assunzione – occorre verificare le diverse discipline che regolano le singole agevolazioni previste dal nostro ordinamento: se è presente un residuo di contribuzione esonerabile dopo l'applicazione della diversa misura, è possibile procedere al cumulo con la Decontribuzione Sud, fermo restando il limite della contribuzione previdenziale dovuta dal datore. Pertanto, laddove si intenda cumulare l'agevolazione in esame con altri regimi agevolati riguardanti i medesimi lavoratori, la stessa si applica in via residuale sulla contribuzione residua datoriale, non esonerata ad altro titolo.



Esempio

Qualora si intenda fruire in contemporanea dell'agevolazione per l'assunzione in sostituzione di lavoratrici/tori in congedo prevista, per le aziende con meno di 20 dipendenti, dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, pari al 50% dei contributi datoriali dovuti, la Decontribuzione Sud si applica dopo l'abbattimento della contribuzione operato in virtù di tale previsione normativa. Analogamente, nel caso in cui si intenda fruire in contemporanea dell'agevolazione per l'assunzione di uomini *over 50* disoccupati da almeno 12 mesi, prevista dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, pari al 50% dei contributi datoriali dovuti, la Decontribuzione Sud opera a seguito dell'abbattimento della contribuzione operato in virtù di tale norma.

12.8 Risorse stanziare

Ai sensi dell'articolo 1, comma 167, della legge n. 178/2020, gli oneri derivanti dall'agevolazione in esame sono valutati in: 4.836,5 milioni di euro per il 2021; 5.633,1 milioni di euro per il 2022; 5.719,8 milioni di euro per il 2023; 5.805,5 milioni di euro per il 2024; 5.892,6 milioni di euro per il 2025;

4.239,2 milioni di euro per il 2026; 4.047,1 milioni di euro per il 2027; 2.313,3 milioni di euro per il 2028; 2.084,8 milioni di euro per il 2029; 267,2 milioni di euro per il 2030.

12.9 Uniemens

Circa le modalità di esposizione dei dati relativi alla decontribuzione per i datori di lavoro che operano col sistema Uniemens, e la compilazione della dichiarazione contributiva per i datori di lavoro con iscritti alla Gestione Pubblica (*sezione <ListaPosPA>*), si vedano, rispettivamente, i paragrafi 7 e 8 della circ. Inps n. 33/2021, nonché i paragrafi 2 e 3 della circolare Inps 17 luglio 2024, n. 82. Come precisato dall'Inps nel messaggio 13 maggio 2021, n. 1914, le agenzie di somministrazione possono recuperare, per i rapporti di lavoro intercorrenti con utilizzatori ubicati nelle regioni del Mezzogiorno, le eventuali quote di decontribuzione attinenti all'esonero in esame, relative alle mensilità pregresse, valorizzando in <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <Incentivo>, l'elemento <ImportoArrIncentivo>, e indicando gli importi dell'esonero per il periodo che va da ottobre 2020 a marzo 2021. La valorizzazione di tale elemento può essere effettuata solo nei flussi Uniemens di competenza dei mesi da aprile 2021 a giugno 2021. I dati esposti saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE", con il codice "L543", con il significato di "Arretrato Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud art. 27 D.L n. 104/2020 e art. 1, commi da 161 a 168, della L. 178/2020".



Riferimenti normativi

- Articolo 27, comma 1, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104
- Articolo 1, commi 161-167, della legge 30 dicembre 2020, n. 178
- Articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150

13. Detenuti

Al fine di favorire l'attività lavorativa dei detenuti e di altri soggetti che si trovano in situazioni analoghe, è stata emanata la legge 22 giugno 2000, n. 193. Tale norma va integrata con l'articolo 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381, nonché con il decreto ministeriale 24 luglio 2014, n. 148, che prevedono particolari agevolazioni per le cooperative sociali e i datori di lavoro/imprese che assumo o formano i soggetti di cui sopra.

13.1 Disciplina

La legge 22 giugno 2000, n. 193 contiene le norme volte a favorire l'attività lavorativa dei detenuti e degli altri soggetti che si trovano in situazioni assimilabili (quali, ad esempio, gli internati, i condannati ammessi al lavoro esterno, e così via); a tal fine, le amministrazioni penitenziarie, centrali e periferiche, possono stipulare apposite convenzioni con i soggetti pubblici o privati o le cooperative sociali.

La legge n. 193/2000 deve essere letta in combinato disposto con una serie di disposizioni che prevedono particolari agevolazioni a favore di coloro che assumono ovvero formano i sopra menzionati soggetti, e precisamente con riferimento a quanto segue:

- a. articolo 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381, recante la disciplina delle cooperative sociali; e,
- b. decreto ministeriale 24 luglio 2014, n. 148, recante gli sgravi fiscali e contributivi previsti a favore delle imprese che assumono lavoratori detenuti.

Ulteriori indicazioni operative per la fruizione degli incentivi di natura fiscale sono contenute in due successivi provvedimenti dell'Agenzia delle Entrate: Provvedimento 27 novembre 2015, n. 153321, e Risoluzione 30 novembre 2015, n. 102/E.

Invece, per quanto riguarda l'accesso ai benefici contributivi previsti a favore delle cooperative sociali che impiegano detenuti o internati negli istituti penitenziari, ex degenti di ospedali psichiatrici giudiziari e condannati e internati ammessi al lavoro esterno, nonché delle aziende pubbliche o private che organizzano attività produttive o di servizi, all'interno degli istituti penitenziari, impiegando detenuti o internati, si veda la circolare Inps 15 febbraio 2019, n. 27.

13.2 Persone svantaggiate

In base a quanto previsto dall'articolo 4, comma 1, della legge n. 381/1991 – come modificato dall'articolo 1 della legge n. 193/2000 – si considerano persone svantaggiate:

- a. gli invalidi fisici, psichici e sensoriali;
- b. gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari;
- c. i soggetti in trattamento psichiatrico;
- d. i tossicodipendenti;
- e. gli alcolisti;
- f. i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare;
- g. i detenuti o gli internati negli istituti penitenziari;
- h. i condannati e internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno.

**Attenzione**

Le persone svantaggiate di cui sopra devono costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa e, compatibilmente con il loro stato soggettivo, essere socie della cooperativa.

Fermo restando il diritto alla riservatezza, la condizione di svantaggio deve risultare da apposita documentazione proveniente dalla pubblica amministrazione.

13.3 Riduzione contributiva per le cooperative sociali

Invalidi, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare - L'articolo 4, comma 3, della legge n. 381/1991, dispone che le aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale dovute dalle cooperative sociali, relativamente alla retribuzione corrisposta agli invalidi fisici, psichici e sensoriali, ai soggetti in trattamento psichiatrico, ai tossicodipendenti, agli alcolisti e ai minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, sono pari a zero.

Detenuti o internati, ex degenti di ospedali psichiatrici giudiziari, condannati ed internati ammessi al lavoro all'esterno - In base a quanto previsto dall'art. 8, co. 1, del decreto n. 148/2014, le aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute dai soggetti beneficiari (le cooperative sociali) relativamente alla retribuzione corrisposta ai detenuti o internati, agli ex degenti degli ospedali psichiatrici giudiziari e ai condannati ed internati ammessi al lavoro all'esterno, sono ridotte nella misura del 95% dal 2013, per quanto attiene alle quote a carico dei datori e dei lavoratori. Il rimborso all'Inps degli oneri derivanti dalla predetta riduzione è effettuato sulla base di apposita rendicontazione.

**Ricorda**

La riduzione contributiva è individuata ogni 2 anni con decreto del Ministro della giustizia, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica.

Per il regime di mantenimento dello sgravio si veda la seguente tabella.



Soggetto interessato	Disciplina applicabile
Detenuti ed internati che hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno	Gli sgravi contributivi si applicano anche per i 18 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo del lavoratore, se l'assunzione è avvenuta mentre il lavoratore era ammesso alla semilibertà o al lavoro all'esterno
Detenuti ed internati che non hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno	Gli sgravi contributivi si applicano per i 24 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo del lavoratore, se l'assunzione è avvenuta mentre il lavoratore era ristretto

La riduzione del 95% è riconosciuta dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande da parte dei datori a cui l'Istituto attribuisce un numero di protocollo informatico, ai fini del

rispetto delle risorse stanziare (a decorrere dal 2014, e fino all'adozione di un nuovo decreto ministeriale, euro 4.045.284).

13.4 Riduzione contributiva per le imprese

In base a quanto previsto dall'art. 8, co. 1, del decreto n. 148/2014, le aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale dovute dai soggetti beneficiari (in questo caso le imprese/datori di lavoro) relativamente alla retribuzione corrisposta ai detenuti o internati, agli ex degenti degli ospedali psichiatrici giudiziari e ai condannati ed internati ammessi al lavoro all'esterno, sono ridotte nella misura del 95% dal 2013, per quanto attiene alle quote a carico dei datori e dei lavoratori. Per la determinazione della riduzione contributiva, il regime di mantenimento, e i criteri seguiti dall'Inps per la concessione della agevolazione, vale quanto detto nel precedente paragrafo con riferimento alle cooperative sociali.



Attenzione

L'articolo 2 della legge n. 193/2000, dispone che lo sgravio contributivo (95%) opera anche nei confronti delle aziende pubbliche o private che organizzano attività produttive o di servizi, all'interno degli istituti penitenziari, impiegando persone detenute o internate, limitatamente ai contributi dovuti per questi soggetti. In tal caso, nelle convenzioni con l'amministrazione penitenziaria dovrà essere definito anche il trattamento retributivo, in misura non inferiore a quanto previsto dalla normativa vigente per il lavoro carcerario.

13.5 Credito d'imposta per le imprese

Imprese che assumono – L'art. 3, co. 1, della legge n. 193/2000, riconosce alle imprese che assumono lavoratori detenuti o internati – inclusi quelli ammessi al lavoro all'esterno ovvero alla semilibertà – la possibilità di fruire di un credito di imposta al ricorrere delle seguenti condizioni:

- l'assunzione deve avere durata pari, almeno, a 30 giorni;
- il lavoratore deve essere assunto con contratto di lavoro subordinato;
- al lavoratore deve essere corrisposto un trattamento economico non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di lavoro; e,
- deve essere stipulata un'apposita convenzione con la Direzione dell'Istituto penitenziario ove sono ristretti i lavoratori.

La misura del credito spettante, diversificata a seconda del soggetto coinvolto, è prevista dall'articolo 1 del decreto ministeriale n. 148/2014, ed è riepilogata nella tabella che segue.



Soggetto	Misura del credito (dal 2014)
Detenuti o internati (anche ammessi al lavoro all'esterno)	Per ogni lavoratore 520 euro mensili
Lavoratori semiliberi provenienti dalla detenzione o internati semiliberi	Per ogni lavoratore 300 euro mensili
Nota bene Il credito d'imposta è concesso nei limiti del costo sostenuto per il lavoratore e proporzionalmente alle giornate di lavoro prestato.	



Ricorda

Per espressa previsione normativa, in caso di assunzione a tempo parziale, il credito spetta in misura proporzionale alle ore prestate.

Imprese che svolgono attività di formazione – In base a quanto previsto dall'articolo 2 del decreto ministeriale n. 148/2014, il credito d'imposta mensile spetta anche alle imprese che:

- svolgono attività di formazione nei confronti di:
 - detenuti o internati, anche ammessi al lavoro all'esterno (520 euro per ciascun lavoratore);
 - detenuti o internati ammessi alla semilibertà (300 euro per ciascun lavoratore)

a condizione che detta attività comporti, al termine del periodo di formazione, l'immediata assunzione dei detenuti o internati formati per un periodo minimo corrispondente al triplo del periodo di formazione, per il quale hanno fruito del beneficio;

- svolgono attività di formazione mirata a fornire professionalità ai detenuti o agli internati da impiegare in attività lavorative gestite in proprio dall'Amministrazione penitenziaria.

L'agevolazione non trova applicazione nei confronti delle imprese che hanno stipulato convenzioni con enti locali aventi per oggetto attività formativa.

13.6 Mantenimento del credito d'imposta

Il regime di mantenimento del credito d'imposta è previsto dall'articolo 4 del decreto ministeriale n. 148/2014 ed è illustrato nella tabella che segue.



Soggetto interessato	Disciplina applicabile
Detenuti e internati che hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno	Il credito d'imposta si applica anche per i 18 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo del lavoratore, purché l'assunzione sia avvenuta mentre egli era ammesso alla semilibertà o al lavoro all'esterno
Detenuti e internati che non hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno	Il credito d'imposta si applica anche per un periodo di 24 mesi successivo alla cessazione dello stato detentivo del lavoratore assunto, purché l'assunzione sia avvenuta mentre il lavoratore era ristretto

13.7 Utilizzo del credito d'imposta

L'articolo 5 del decreto ministeriale n. 148/2014, dispone che il credito d'imposta:

- a) non concorre alla formazione della base imponibile delle imposte sui redditi e dell'imposta regionale sulle attività produttive;
- b) non rileva ai fini del rapporto di deducibilità degli interessi passivi e delle spese generali, ai sensi degli art. 61 e 109, comma 5, del DPR 22 dicembre 1986, n. 917 (T.U. delle Imposte sui Redditi);
- c) è utilizzabile solo in compensazione ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 9 luglio 1997, n. 241, nei limiti dell'importo del credito complessivamente concesso e dell'importo maturato mensilmente sulla base dell'effettivo sostenimento dei costi relativi al personale che rientra tra le categorie agevolabili.

L'utilizzo in compensazione per un importo superiore a quello concesso ha quale conseguenza lo scarto delle relative operazioni di versamento;



Ricorda

A decorrere dal 2015 l'utilizzo in compensazione del credito avviene esclusivamente presentando il modello F24 attraverso i sistemi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate, secondo modalità e termini definiti con provvedimento del Direttore della medesima Agenzia. Non sono accettate operazioni di versamento eseguite con modalità differenti.

d) è indicato nella dichiarazione dei redditi del periodo di imposta in relazione al quale è concesso;

e) è cumulabile con altri benefici, concessi a fronte dei medesimi costi ammissibili, in misura comunque non superiore al costo sostenuto per il lavoratore assunto o per la sua formazione.

Le agevolazioni sono fruite nel rispetto del limite annuale di euro 250.000 per i crediti d'imposta da indicare nel quadro RU della dichiarazione dei redditi e, fino all'adozione di un nuovo decreto ministeriale, sono concesse fino a concorrenza dell'importo complessivo di euro 6.102.828.

13.8 Accesso al credito d'imposta

Il procedimento per accedere al credito di imposta è regolamentato dall'articolo 6 del decreto ministeriale n. 148/2014 e consta delle seguenti fasi:

1. i soggetti che intendono fruire del credito devono presentare, entro il 31 ottobre dell'anno precedente a quello per cui si chiede la fruizione del beneficio, un'istanza (relativa tanto alle assunzioni già effettuate quanto a quelle che si prevede di effettuare) presso l'istituto penitenziario con cui hanno stipulato la convenzione, che indichi i detenuti o internati lavoratori all'interno dell'istituto, i detenuti o internati ammessi al lavoro all'esterno ovvero i semiliberi, quantificando l'ammontare del credito d'imposta che intendono fruire per l'anno successivo;
2. l'Istituto penitenziario trasmette le istanze ricevute al competente Provveditorato regionale dell'amministrazione penitenziaria;
3. il Provveditorato trasmette le istanze al Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria entro i 15 giorni successivi alla scadenza del termine di presentazione delle stesse;
4. il Dipartimento entro i successivi 30 giorni determina l'importo massimo dell'agevolazione complessivamente spettante a ciascun soggetto beneficiario per l'anno successivo dandone tempestiva comunicazione agli interessati, anche tramite pubblicazione sul sito del Ministero della giustizia. Se gli importi richiesti eccedono le risorse stanziare, l'accoglimento delle istanze è effettuato rideterminando gli importi fruibili in misura proporzionale alle risorse stesse;
5. ai fini dell'utilizzo del credito d'imposta in compensazione, il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria trasmette con modalità telematica all'Agenzia delle Entrate i dati dei soggetti ammessi a fruire del beneficio e degli importi spettanti, e le eventuali revoche anche parziali.



Attenzione

In caso di accertata indebita fruizione totale o parziale del contributo per il mancato rispetto delle condizioni o dei requisiti di legge, il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria re-

voca il credito d'imposta concesso e, contestualmente, recupera il relativo importo, maggiorato di interessi e sanzioni, salve le eventuali responsabilità di ordine civile, penale ed amministrativo.

Per ulteriori chiarimenti in merito alle modalità e ai termini di fruizione del credito d'imposta, nonché in merito all'istituzione del codice tributo per il suo utilizzo in compensazione mediante modello F24, si rinvia a due provvedimenti dell'Agenzia delle Entrate: Provvedimento 27 novembre 2015, n. 153321, e Risoluzione 30 novembre 2015, n. 102/E.



Riferimenti normativi

- Articolo 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381
- Legge 22 giugno 2000, n. 193
- Decreto ministeriale 24 luglio 2014, n. 148

14. Disoccupati over 50 e donne di qualsiasi età prive di lavoro retribuito

L'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92, ha previsto una particolare agevolazione di natura contributiva a favore dei datori di lavoro che, a decorrere dal 1° gennaio 2013, assumono determinate categorie di soggetti socialmente svantaggiati.

14.1 Nozione

I commi da 8 a 11 dell'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92 (nota come Riforma Fornero), hanno introdotto, con decorrenza 1° gennaio 2013, un incentivo di natura contributiva – consistente, come si vedrà meglio di seguito, nella riduzione del 50% dei contributi posti a carico del datore di lavoro – a favore dei datori di lavoro che assumono soggetti “socialmente svantaggiati”, ossia:

- a. uomini e donne di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi;
- b. donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi o 24 mesi, a seconda del luogo di residenza.

Le indicazioni operative per la fruizione del beneficio in oggetto, nonché le istruzioni contabili, sono state fornite dal Ministero del lavoro e dall'Inps, rispettivamente, nella circolare 25 luglio 2013, n. 34, e nella circolare 24 luglio 2013, n. 111.

In via sperimentale, l'articolo 1, commi da 16 a 19, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021), ha aumentato la misura di tale beneficio per le assunzioni e le trasformazioni di sole lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022: per il dettaglio, si rinvia all'apposita scheda “Assunzioni agevolate: Donne over 50 disoccupate e donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 o 24 mesi (2021-2022)”. Tale misura è stata prorogata per il 2023 dalla legge di Bilancio 2023 (art. 1, commi 298-299, legge 29 dicembre 2022, n. 197)), ma ha cessato di avere validità per le nuove assunzioni effettuate a partire dal 1° gennaio 2024.



Ricorda

In aggiunta all'esonero in trattazione, al fine di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della Zona Economica Speciale (ZES) unica per il Mezzogiorno, l'articolo 23 del D.L. 7 maggio 2024, n. 60, riconosce ai datori privati che dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 assumono a tempo indeterminato lavoratrici di qualsiasi età, prive di impiego regolarmente retribuito:

- da almeno 6 mesi, residenti nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno e in specifiche aree “svantaggiate”;

- da almeno 24 mesi, ovunque residenti;

per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori (esclusi premi e contributi Inail e ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche) nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ogni lavoratrice e comunque nei limiti della spesa autorizzata.

Il beneficio si applica nel rispetto del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, e le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto.

Le modalità attuative dell'esonero saranno definite con apposito decreto ministeriale.

14.2 Soggetti interessati

Datori di lavoro – Possono potenzialmente fruire del beneficio di natura contributiva tutti i datori di lavoro, incluse le cooperative, e le agenzie di somministrazione.



Attenzione

Il Ministero del lavoro, nella circolare 25 luglio 2013, n. 34, ha precisato che il riferimento alla disciplina in materia di aiuti di stato circoscrive il campo di applicazione dell'incentivo ai soli datori di lavoro che esercitano attività di tipo economico, nell'ambito di un determinato mercato, a prescindere dallo scopo di lucro e/o dall'organizzazione aziendale.

Lavoratori – In base a quanto previsto dal comma 8 dell'articolo 4 della legge n. 92/2012, nonché secondo le indicazioni fornite dal Ministero del lavoro nella circolare n. 34/2013, i soggetti in relazione ai quali è possibile fruire della riduzione contributiva in oggetto, sono:

- a. sia uomini che donne, di età non inferiore a 50 anni, i quali siano disoccupati da oltre 12 mesi;
- b. donne di qualsiasi età, residenti in aree svantaggiate e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- c. donne di qualsiasi età, con una professione o appartenenti ad un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere (ossia da un tasso di disparità uomo-donna pari almeno al 25% ovvero che supera di almeno il 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici italiani: per il 2021, si veda il decreto interministeriale 16 ottobre 2020, n. 234; per il 2022, si veda il decreto interministeriale 17 dicembre 2021, n. 402; per il 2023, si veda il decreto interministeriale 16 novembre 2022, n. 327; per il 2024 si veda il decreto ministeriale 20 novembre 2023, n. 365) e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- d. donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.



Approfondimenti

La definizione di "soggetto privo di impiego regolarmente retribuito" è ricavabile dall'articolo 1 del decreto ministeriale 17 ottobre 2017. Tale norma fa riferimento al fatto di "non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi" e quindi a coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi nonché coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del TUIR di cui al D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

L'Inps, nella circolare n. 111/2013, ha inoltre fornito i seguenti chiarimenti:

- a. l'età deve essere considerata al momento di decorrenza dell'originaria assunzione;

- b. il possesso dello stato di disoccupazione è disciplinato dal decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181: il lavoratore dovrà pertanto essere un disoccupato registrato presso il competente centro per l'impiego e la durata della disoccupazione deve essere superiore a 12 mesi, in base alle regole fissate dagli articoli 2 e 4 del predetto decreto legislativo.

14.3 Rapporti incentivati

I rapporti di lavoro in relazione ai quali può essere riconosciuto il beneficio contributivo sono elencati nella tabella riportata di seguito.



Tipologia di rapporto	Incentivato?	
	SÌ	NO
Rapporto di lavoro a tempo indeterminato (sia a tempo pieno che part time)	X	
Rapporto di lavoro a tempo determinato (sia a tempo pieno che part time)	X	
Trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine agevolato	X	
Somministrazione di lavoro (a tempo determinato e indeterminato)	X	
Rapporto di lavoro subordinato instaurato in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro	X	
Rapporto di lavoro domestico		X
Rapporto di lavoro intermittente		X
Rapporto di lavoro accessorio		X

14.4 Misura e durata dell'incentivo

Il beneficio previsto dall'articolo 4, comma 8, della Riforma Fornero, consiste nella riduzione del 50% dei contributi posti a carico del datore di lavoro, inclusi – come precisato dal Ministero del lavoro nella circolare n. 34/2013 – i premi assicurativi dovuti all'Inail. La durata della riduzione contributiva varia in relazione alla tipologia contrattuale.

Per il dettaglio si veda la tabella che segue.



Fattispecie	Durata dell'incentivo
Assunzione a tempo indeterminato	18 mesi dalla data di assunzione
Assunzione a tempo determinato	12 mesi dalla data di assunzione
Trasformazione a tempo indeterminato	Fino al 18° mese dalla data dell'iniziale assunzione
Somministrazione a tempo indeterminato	18 mesi dalla data di assunzione
Somministrazione a tempo determinato	12 mesi dalla data di assunzione

Con riferimento alla misura e alla durata dell'incentivo in oggetto, l'Inps, nella circolare n. 111/2013, ha fornito alcuni importanti chiarimenti. In particolare:

- in caso di proroga del rapporto a termine la riduzione contributiva spetta fino al limite complessivo di 12 mesi;
- in caso di trasformazione a tempo indeterminato, ai fini del riconoscimento dell'incentivo, essa deve intervenire entro la scadenza del beneficio;



Attenzione

Il residuo incentivo non spetta se il lavoratore ha maturato, al momento della trasformazione, un diritto di precedenza all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato.

- l'incentivo può spettare anche nell'ipotesi in cui, dopo un primo rapporto agevolato a tempo determinato, venga effettuata – con soluzione di continuità – una nuova assunzione a tempo determinato o indeterminato dell'ex dipendente: a tal fine è necessario che il lavoratore abbia mantenuto l'anzianità di disoccupazione superiore a 12 mesi. In questo caso, al ricorrere delle altre condizioni di legge, l'incentivo è riconosciuto per la durata residua rispetto a quanto già goduto in precedenza.

14.5 Limiti di cumulo

Con riferimento ai limiti di cumulo, l'Inps, nella circolare n. 111/2013 ha precisato quanto segue:

- spetta solo l'incentivo residuo nell'ipotesi in cui l'assunzione venga effettuata da parte di un datore di lavoro che presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli di chi, a titolo di lavoro subordinato o somministrato, abbia già goduto del beneficio in oggetto; la medesima limitazione si applica nei casi in cui intercorra un rapporto di collegamento o controllo tra il datore di lavoro che assume e il precedente datore o utilizzatore;



Esempio

Un datore di lavoro assume a tempo pieno e determinato per 13 mesi un lavoratore, disoccupato da 14 mesi: l'incentivo spetta per 12 mesi. Alla scadenza, il rapporto non viene trasformato a tempo indeterminato; il lavoratore torna ad essere disoccupato e la sua anzianità di disoccupazione decorre nuovamente da zero; dopo 1 anno e mezzo il lavoratore matura nuovamente l'anzianità di disoccupazione superiore a 12 mesi. Se il medesimo datore lo riassuma a tempo determinato per almeno 12 mesi spetterà nuovamente l'incentivo per 12 mesi.

- l'incentivo è riconosciuto senza operare riduzioni per precedenti rapporti agevolati se, nel frattempo, il lavoratore abbia cessato di essere disoccupato e poi sia tornato ad esserlo, maturando da zero un nuovo periodo di disoccupazione superiore a 12 mesi.



Esempio

Un datore di lavoro assume a termine per 3 mesi un lavoratore, disoccupato da 14 mesi: l'incentivo spetta per 3 mesi. Dopo la cessazione del rapporto il lavoratore è ancora disoccupato da oltre 12 mesi; se continua ad essere disoccupato e, dopo 1 anno e mezzo dalla cessazione del rapporto, il medesimo datore lo riassume a tempo determinato per 12 mesi, spetterà l'incentivo per i residui 9 mesi.

14.6 Rapporti con altri incentivi

In base alle indicazioni fornite dall'Inps nella circolare n. 111/2013, qualora sussistano i presupposti sia per l'applicazione dell'incentivo in oggetto sia per l'applicazione dell'incentivo previsto dall'articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407 – che riconosce, a favore dei datori di lavoro che assumono soggetti di qualunque età disoccupati da almeno 24 mesi, la riduzione dei contributi previdenziali e assistenziali nella misura del 50% per 36 mesi – opererà quest'ultimo.

Va peraltro evidenziato che i benefici contributivi di cui alla legge n. 407/1990 sono stati aboliti con riguardo alle nuove assunzioni effettuate a partire dal 1° gennaio 2015.

Al ricorrere di particolari condizioni è possibile godere prima dell'incentivo previsto dall'articolo 4, comma 8, della legge n. 92/2012, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'incentivo di cui alla legge n. 407/1990 per la trasformazione a tempo indeterminato; quest'ultimo infatti spetta nell'ipotesi in cui si trasformi a tempo indeterminato un rapporto a termine agevolato ai sensi dell'articolo 4, comma 8, a condizione che, al momento della trasformazione, il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di almeno 24 mesi, se il rapporto di lavoro fosse cessato invece di essere trasformato a tempo indeterminato; non spetta se il lavoratore ha maturato nel frattempo il diritto di precedenza all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato. L'incentivo spetta per 36 mesi dalla data di decorrenza della trasformazione.

14.7 Condizioni di spettanza

L'Inps, sempre nella circolare n. 111/2013, ha precisato che l'incentivo in oggetto è subordinato:

a) alla regolarità prevista dall'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;



Attenzione

L'articolo 1, co. 1175, della legge n. 296/2006 (come modificato dall'articolo 29, co. 1, lettera *a*, del D.L. 2 marzo 2024, n. 19, convertito con modificazioni dalla legge 29 aprile 2024, n. 56), dispone che i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori, del documento unico di regolarità contributiva (DURC), all'assenza di violazioni nelle predette materie, comprese le violazioni in tema di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro, fermi gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Inoltre, in base al comma 1175-*bis* (inserito dall'articolo 29, co. 1, lettera *b*, del D.L. n. 19/2024), resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di

cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge; per le violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

b) all'applicazione dei principi generali stabiliti dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 (se si desidera approfondire l'argomento si veda l'apposita scheda "Assunzioni agevolate: principi generali");

c) all'applicazione dei principi stabiliti dai commi 12, 13 e 15, dell'articolo 4, della legge n. 92/2012 (abrogati dall'articolo 34 del decreto legislativo n. 150/2015, con decorrenza 24 settembre 2015);

d) alle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dagli articoli 1 e 40 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008 (abrogati dall'articolo 57, del regolamento (UE) 17 giugno 2014, n. 651, con decorrenza dal 1° luglio 2014);

e) alla circostanza che il datore di lavoro non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione Europea;

f) al fatto che il datore di lavoro non sia un'impresa in difficoltà, come definita dall'articolo 1, paragrafo 7, del regolamento (CE) n. 800/2008 (regolamento 2008/0806/0800) (tale disposizione è stata abrogata dall'articolo 57, del regolamento (UE) 17 giugno 2014, n. 651, con decorrenza dal 1° luglio 2014).



Ricorda

Di tali ultime due condizioni viene fatta menzione nella comunicazione telematica (MODULO 92-2012) per l'applicazione del beneficio. In caso di assunzione o proroga a tempo determinato a scopo di somministrazione, le condizioni descritte vanno riferite all'utilizzatore e non all'agenzia.



Attenzione

L'incentivo non soggiace alla regola del *de minimis*, dato che si tratta degli aiuti previsti per le assunzioni di lavoratori svantaggiati.

Per maggiori approfondimenti in ordine agli adempimenti dei datori di lavoro (agricoli, che operano con il sistema UniEmens, che impiegano lavoratori dello spettacolo e dello sport professionistico), nonché alle istruzioni contabili, si rinvia ai punti 5 e 6 della circolare Inps n. 111/2013.



Riferimenti normativi

- Articolo 4, commi da 8 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92

15. Disoccupati percettori di Naspi

L'articolo 2, comma 10-bis, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (cd. "Riforma Fornero") – introdotto dall'articolo 7, comma 5, lettera b), del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76 – prevede un particolare incentivo per i datori di lavoro che assumono a tempo pieno ed indeterminato lavoratori che fruiscono della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (Naspi).

15.1 Disciplina

L'articolo 7, comma 5, lettera b), del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76 – recante "Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti" – ha inserito all'articolo 2 della Riforma Fornero il comma 10-bis, il quale prevede un particolare incentivo di natura economica per i datori di lavoro che assumono a tempo pieno ed indeterminato lavoratori che fruiscono della Aspi (dal 1° maggio 2015: Naspi, ossia Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego).

La predetta norma è stata recentemente oggetto di modifica ad opera dell'articolo 24 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

Le indicazioni operative per l'accesso e la fruizione del beneficio in oggetto sono state fornite dall'Inps nella circolare 18 dicembre 2013, n. 175.

15.2 Datori e lavoratori interessati

Datori di lavoro interessati – Possono potenzialmente accedere alla nuova misura incentivante le seguenti categorie di soggetti:

- a) datori di lavoro privati che operano nel territorio italiano;
- b) enti pubblici economici definibili come impresa;



Approfondimenti

Ai sensi dell'articolo 2082 del codice civile è imprenditore colui che esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi.

- c) cooperative che instaurano con soci lavoratori un rapporto di lavoro in forma subordinata; e,
- d) imprese di somministrazione di lavoro con riferimento ai lavoratori assunti a scopo di somministrazione.

In base a quanto previsto dal comma 10-bis dell'articolo 2 della legge n. 92/2012, sono invece esclusi i datori di lavoro che:

- sono tenuti per disposizione di legge o di contratto all'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di soggetti percettori di Naspi;
- con riferimento ai lavoratori precedentemente licenziati, hanno proceduto alla risoluzione del rapporto nei 6 mesi precedenti;

- al momento del licenziamento, presentano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero che risultano con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le predette condizioni ostative.

Lavoratori interessati – Per espressa previsione normativa, è possibile godere del beneficio economico in relazione a tutti i lavoratori che fruiscono della Nuova Assicurazione Sociale per l'impiego. A tal proposito l'Inps, nella circolare n. 175/2013, ha precisato che la nuova misura può riferirsi anche ai soggetti che, avendo già inoltrato istanza di concessione, hanno titolo alla prestazione di disoccupazione ma non l'hanno ancora in concreto percepita.



Attenzione

Dal momento che la norma in commento ha quale finalità primaria la creazione di stabile occupazione per i soggetti che ne sono sprovvisti, è possibile accedere all'incentivo anche in caso di trasformazione a tempo pieno ed indeterminato di un rapporto a termine già instaurato con un lavoratore titolare di Naspi, cui sia stata sospesa la corresponsione della prestazione in conseguenza della sua occupazione a tempo determinato.

15.3 Rapporti incentivati

Ai sensi dell'articolo 2, comma 10-bis della legge n. 92/2012, il beneficio spetta al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assume a tempo pieno ed indeterminato lavoratori percettori di Naspi. Nella tabella che segue sono illustrati nel dettaglio i rapporti incentivati e quelli non incentivati.



Tipologia di rapporto	Spettanza dell'incentivo	
	SÌ	NO
Rapporto a tempo pieno ed indeterminato	X	
Rapporto a tempo pieno e determinato		X
Rapporto a tempo indeterminato part time		X
Rapporto a tempo determinato part time		X
Trasformazione a tempo pieno ed indeterminato di un rapporto a termine già instaurato con un lavoratore titolare di indennità Naspi	X	

15.4 Oggetto del beneficio

Il comma 10-bis dell'articolo 2 della Riforma Fornero dispone che, al datore di lavoro che – senza esservi tenuto – assume a tempo pieno ed indeterminato lavoratori che fruiscono della Naspi è riconosciuto, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta, un contributo mensile pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore medesimo.

Con riguardo agli aspetti pratici, l'Inps (circolare n. 175/2013), ha fornito i seguenti chiarimenti:

a) l'importo viene corrisposto sotto forma di contributo mensile e spetta solo per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore: qualora questi sia stato retribuito per tutto il mese, il contributo compete per intero; in presenza di giornate non retribuite (per eventi quali, ad esempio, malattia, maternità, e così via), invece, l'importo mensile dovrà essere diviso per i giorni di calendario del mese da considerare e il quoziente così ottenuto, moltiplicato per il numero di giornate non retribuite, dovrà essere detratto dal contributo riferito allo stesso mese;



Ricorda

Si considerano retribuite anche le giornate in cui si è in presenza di emolumenti ridotti.

b) la somma a credito dell'azienda non può superare l'importo della retribuzione erogata al lavoratore interessato nel corrispondente mese dell'anno, comprendendovi anche le eventuali competenze ultramensili calcolate *pro quota*; eni o di servizi.

c) l'incentivo non può superare la durata dell'indennità di disoccupazione che sarebbe ancora spettata al lavoratore assunto, da determinarsi con riferimento alla decorrenza iniziale della indennità stessa, detraendo i periodi di cui l'interessato ha già usufruito all'atto dell'assunzione;



Approfondimenti

La Naspi è corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni (quindi per una durata massima di 24 mesi); ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo alla percezione di prestazioni di disoccupazione.

d) il diritto dell'azienda a percepire il contributo cessa dal momento in cui il lavoratore raggiunge i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato.

15.5 Rapporto con altri incentivi

L'Inps ha precisato che l'incentivo in oggetto è cumulabile con le agevolazioni contributive eventualmente spettanti in virtù della vigente normativa. La cumulabilità, invece, non si estende ad altre tipologie di aiuti di tipo finanziario. Nella tabella che segue è illustrata la disciplina applicabile nella particolare ipotesi in cui il lavoratore si associ in Cooperativa.



Fattispecie	Disciplina applicabile
Il lavoratore aderisce alla Cooperativa e si avvale della facoltà (ex art. 2, co. 19 della legge n. 92/2012) di chiedere l'erogazione anticipata della Naspi	La Cooperativa dalla non può ricorrere all'incentivo in oggetto
Il lavoratore aderisce alla Cooperativa senza richiedere la corresponsione anticipata della Naspi	La Cooperativa può fruire dell'incentivo in oggetto

15.6 Condizioni di accesso al beneficio

La misura incentivante di cui all'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012, deve rispettare la disciplina comunitaria degli aiuti "*de minimis*", di cui al Regolamento CE n. 1998/2006, ovvero degli ulteriori regolamenti comunitari di settore in materia. Qualora ricorrano le condizioni per l'applicazione dei predetti regolamenti, le imprese sono tenute a trasmettere all'Inps apposita dichiarazione sugli aiuti "*de minimis*", ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dal DPR 28 dicembre 2000, n. 445; tale dichiarazione:

- a. deve attestare che, nell'anno di assunzione a tempo pieno ed indeterminato, e nei due esercizi finanziari precedenti, non sono stati percepiti aiuti nazionali, regionali o locali eccedenti i limiti complessivi degli aiuti "*de minimis*"; e,
- b. deve contenere la quantificazione degli incentivi "*de minimis*" già fruiti nel triennio alla data della richiesta.



Ricorda

In base alle indicazioni fornite nella circolare n. 175/2013, il triennio è mobile: ciò significa che, in caso di assunzioni successive a quelle per cui è stata trasmessa la dichiarazione e si è goduto dell'agevolazione, l'importo dell'incentivo ulteriormente fruibile deve essere ricalcolato ed individuato di volta in volta considerando tutti gli aiuti concessi nel periodo, con la conseguente trasmissione di una nuova dichiarazione "*de minimis*".

L'importo totale dell'agevolazione non deve superare i diversi limiti massimi, previsti in relazione ai differenti ambiti di applicazione, su un periodo di 3 anni. Per la corretta fruizione della agevolazione, occorre quindi determinare il triennio di riferimento rispetto alla data di assunzione del lavoratore agevolato e calcolare il limite sommando tutti gli importi di aiuti "*de minimis*" (di ogni tipologia) ottenuti dal soggetto nel triennio individuato, inclusa l'agevolazione da attribuire.

Con riferimento alla somministrazione di lavoro e alla trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine, l'Inps ha precisato che:

- a. in presenza di somministrazione, i limiti concernenti l'utilizzo degli aiuti "*de minimis*" si riferiscono al soggetto utilizzatore, sul quale, quindi, grava l'onere della dichiarazione;
- b. i principi di cui sopra operano anche in caso di accesso all'incentivo in relazione alla trasformazione a tempo pieno ed indeterminato di un precedente rapporto a termine già instaurato con un soggetto titolare di indennità Naspi: in tale ipotesi, ai fini del rispetto dei limiti complessivi degli aiuti "*de minimis*" nel triennio di riferimento, si deve tener conto della data di trasformazione del rapporto.



Attenzione

La dichiarazione "*de minimis*", deve essere trasmessa dalle aziende interessate nel più breve tempo possibile dall'assunzione/trasformazione del lavoratore: infatti, l'inserimento del codice di autorizzazione sulla posizione aziendale avviene solo in seguito all'acquisizione della suddetta dichiarazione e decorrerà dalla data in cui è intervenuta l'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato del soggetto destinatario/fruitoro dell'indennità Naspi, evento che realizza la condizione per beneficiare dell'incentivo in oggetto.

L'incentivo soggiace ai principi generali in materia di agevolazioni, nonché alle condizioni previste dall'art. 1, co. 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (come modificato dall'articolo 29, co. 1, lettera a, del D.L. 2 marzo 2024, n. 19, convertito con modificazioni dalla legge 29 aprile 2024, n. 56), il quale subordina, dal 1° gennaio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale al possesso, da parte dei datori, del documento unico di regolarità contributiva (DURC), all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, ove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Inoltre, ai sensi del comma 1175-bis (inserito dall'articolo 29, co. 1, lettera b, del D.L. n. 19/2024, convertito dalla legge n. 56/2024), resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge; circa le violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

15.7 Adempimenti

L'accesso all'incentivo è disciplinato dalla circolare Inps n. 175/2013 e consta delle seguenti fasi:

1. i datori trasmettono alla Sede presso cui assolvono gli obblighi contributivi una dichiarazione di responsabilità con la funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende, selezionando nel campo "oggetto" la denominazione "L. 92/2012 art. 2, c. 10 bis (assunzione di beneficiari di Aspi)";
2. la Sede cui è stata inoltrata la richiesta provvede alla definizione della stessa, accertando i dati utili per determinare il diritto e la durata del contributo;



Attenzione

Se, in ragione della residenza del lavoratore che ne ha fatto domanda, la gestione dell'indennità di disoccupazione è di competenza di altra Sede, la Sede ricevente l'istanza provvederà a richiedere a quest'ultima i dati utili per la quantificazione del contributo a favore del datore che ha proceduto all'assunzione o alla trasformazione, a tempo pieno e indeterminato, alla data di trasformazione del rapporto.

La Sede che autorizza l'azienda al beneficio provvede altresì ad attribuire alla posizione contributiva interessata il codice autorizzazione "8D" avente il significato di "azienda destinataria del contributo previsto dall'art. 2, c. 10-bis L. 92/12 per l'assunzione di lavoratori beneficiari di Aspi". Infine, l'avvenuta ammissione al beneficio viene resa nota attraverso comunicazione – alla quale deve essere allegato un prospetto con il piano di fruizione della misura mensile massima dell'incentivo – da inoltrare all'azienda secondo i consueti canali e all'intermediario autorizzato, utilizzando la funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende.

Per le modalità di compilazione del flusso UniEmens, nonché per le istruzioni contabili, si rinvia ai punti 8 e 9 della circ. Inps n. 175/2013. Per l'accesso e le modalità di fruizione dell'incentivo da parte dei datori agricoli cfr. circ. Inps 27 giugno 2014, n. 81.



Riferimenti normativi

- Articolo 2, comma 10-bis, della legge 28 giugno 2012, n. 92 legge 28 giugno 2012, n. 92

16. Docenti e ricercatori

L'articolo 44 del decreto legge 30 luglio 2010, n. 122 ("Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e competitività economica") prevede particolari agevolazioni di natura fiscale per i docenti e i ricercatori residenti all'estero, anche stranieri, che rientrano in Italia.

16.1 Disciplina

L'articolo 44 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122), recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", prevede particolari incentivi di natura fiscale a favore dei docenti e dei ricercatori residenti all'estero – anche stranieri – che facciano rientro in Italia.

Importanti chiarimenti interpretativi a tale riguardo sono stati fornite dall'Agenzia delle Entrate nella circolare 15 febbraio 2011, n. 4/E, nonché nella circolare 4 maggio 2012, n. 14/E.

Ulteriori disposizioni in materia sono poi contenute nell'articolo 1, comma 149, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio 2017), che ha reso stabile l'incentivo in oggetto, modificandone quindi il periodo di operatività.

16.2 Soggetti beneficiari

In base a quanto previsto dall'articolo 44, comma 1, del decreto legge n. 78/2010, possono fruire di determinati benefici fiscali i docenti e i ricercatori che:

- a) siano in possesso di un titolo di studio universitario o equiparato;
- b) non siano occasionalmente residenti all'estero;
- c) abbiano svolto documentata attività di ricerca o docenza all'estero presso centri di ricerca pubblici o privati o università per almeno 2 anni continuativi;
- d) vengano a svolgere la loro attività in Italia, acquisendo conseguentemente la residenza fiscale nel territorio dello Stato.

Tutti i requisiti di cui sopra devono sussistere congiuntamente.



Ricorda

L'Agenzia delle Entrate, nella circolare n. 4/E del 2011, ha precisato che il ricercatore può prestare l'attività a favore di Università o altri centri di ricerca pubblici e privati, nonché di imprese o enti che, per la peculiarità del settore economico in cui operano, dispongano di strutture organizzative finalizzate alla ricerca.

16.3 Incentivi

A favore dei soggetti in possesso dei requisiti di cui al precedente paragrafo operano i seguenti benefici fiscali:

a) ai fini delle imposte sui redditi è escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente (o ad esso assimilato), o di lavoro autonomo, il 90% degli emolumenti percepiti.

Tale agevolazione riguarda esclusivamente i redditi derivanti da attività di ricerca o docenza e non è invece applicabile anche ad eventuali altri redditi che il lavoratore dipendente o l'esercente arti e professioni consegua in Italia dopo il rientro;

b) gli emolumenti percepiti non concorrono alla formazione del valore della produzione netta dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP).

A tal proposito l'Agenzia delle Entrate, nella circolare n. 4/E del 2011, ha fornito i chiarimenti illustrati nella seguente tabella.



Tipologia di lavoratore	Disciplina
Lavoratore autonomo	Ai fini IRAP, i compensi non concorrono alla formazione della base imponibile del ricercatore
Lavoratore dipendente o percettore di reddito assimilato	Ai fini IRAP, i compensi non concorrono alla formazione della base imponibile del sostituto che eroga i compensi

16.4 Durata e condizioni

In base a quanto previsto dall'articolo 44, comma 3, del decreto legge n. 78/2010 – come recentemente modificato dall'articolo 1, comma 149, della legge n. 232/2016 – gli incentivi previsti per i docenti e i ricercatori residenti all'estero che fanno rientro in Italia (consistenti nella esclusione del 90% degli importi percepiti dalla formazione del reddito, nonché nella non computabilità nella base di calcolo ai fini IRAP) si applicano con decorrenza dal 1° gennaio 2011, nel periodo d'imposta in cui il ricercatore diviene fiscalmente residente nel territorio dello Stato e nei 3 periodi d'imposta successivi, a condizione che permanga la residenza fiscale in Italia.



TABELLA RIEPILOGATIVA			
Soggetti beneficiari	Incentivi	Requisiti	Durata
Docenti e ricercatori (anche stranieri)	a) Esclusione del 90% degli importi percepiti dalla formazione del reddito (da lavoro dipendente, ad esso assimilato o autonomo); b) non computabilità degli importi percepiti nella base di calcolo ai fini IRAP	a) Possesso di un titolo di studio universitario o equiparato; b) residenza non occasionale all'estero; c) svolgimento (documentato) di attività di ricerca o docenza all'estero presso centri di ricerca pubblici o privati o università per almeno 2 anni continuativi; d) acquisizione di residenza fiscale in Italia	Dal 1° gennaio 2011, periodo d'imposta in cui il ricercatore diviene fiscalmente residente in Italia e nei 3 periodi d'imposta successivi



Riferimenti normativi

- Articolo 44 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78

17. Donne over 50 disoccupate e donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 o 24 mesi (2021-2023)

L'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (cd. Riforma Fornero), prevede una particolare agevolazione di natura contributiva a favore dei datori di lavoro che assumono o trasformano determinate categorie di soggetti socialmente svantaggiati. In via sperimentale, la misura di tale beneficio è stata aumentata dall'articolo 1, commi da 16 a 19, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021), per le assunzioni e trasformazioni di sole lavoratrici effettuate nel biennio 2021 e 2022: l'Inps ha fornito indicazioni operative in materia con la circolare 22 febbraio 2021, n. 32, e, limitatamente alle assunzioni/trasformazioni operate nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2021, con il messaggio 5 novembre 2021, n. 3809 (per il 2022, sarà necessaria una nuova autorizzazione della Commissione europea); invece, per il primo semestre dell'anno 2022, vale quanto precisato dall'Inps nel messaggio 26 gennaio 2022, n. 403. La misura, previa autorizzazione della Commissione UE, è stata estesa (aumentando l'importo del beneficio) alle assunzioni di donne lavoratrici effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.



Attenzione

La misura incentivante di seguito esposta ha interessato le nuove assunzioni effettuate solamente sino al 31 dicembre 2023; per contro, essa non è più applicabile ai nuovi rapporti di lavoro costituiti a decorrere dal 1° gennaio 2024. Si è comunque deciso di non eliminare la scheda soprattutto ai fini della gestione di un eventuale contenzioso.

17.1 Premessa

L'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92, prevede un particolare esonero contributivo (pari al 50%, inclusi i premi e i contributi dovuti all'Inail) a favore dei datori di lavoro che assumono o trasformano determinate categorie di soggetti socialmente svantaggiati, di durata variabile a seconda della tipologia contrattuale utilizzata. Nel dettaglio, i soggetti interessati sono i seguenti:

- a. lavoratori - quindi sia uomini che donne - di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi;
- b. lavoratrici di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in determinate aree geografiche o che svolgono professioni o attività in un settore economico caratterizzato da un'accentuata disparità occupazionale di genere;
- c. lavoratrici prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

L'articolo 1, commi da 16 a 19, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021), stabilisce che, in via sperimentale, per le assunzioni di sole donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della citata legge n. 92/2012, al ricorrere di alcune condizioni (tra cui l'incremento occupazionale netto), è aumentato nella misura del 100%, con un limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, aumentato a 8.000 euro annui per l'anno 2023.

L'Inps ha fornito le prime indicazioni per gestire gli adempimenti previdenziali connessi al nuovo esonero contributivo con la circolare 22 febbraio 2021, n. 32. Limitatamente alle assunzioni/trasformazioni operate tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2021, l'Istituto ha poi diramato ulteriori istruzioni (con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori) con il messaggio 5 novembre 2021, n. 3809; invece, quanto al primo semestre del 2022, vale quanto previsto dal messaggio Inps 26 gennaio 2022, n. 403, con il quale l'Istituto ha comunicato che la Commissione europea, in data 11 gennaio 2022, con la decisione C (2022) 171 *final*, ha prorogato l'applicabilità dell'agevolazioni in esame al 30 giugno 2022, termine finale di operatività del *Temporary Framework*.

Da ultimo, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 298, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, al fine di promuovere l'assunzione femminile, le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 16, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, si applicano anche alle nuove assunzioni di donne lavoratrici effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023: per tali assunzioni, il limite massimo di importo di 6.000 euro di cui al comma 10 dell'articolo 1 della legge n. 178/2020 è elevato a 8.000 euro. Come dispone il comma 6, l'efficacia di tali disposizioni è condizionata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento della UE, all'autorizzazione della Commissione europea. La Commissione Europea – con la decisione C (2023) 4063 *final* del 19 giugno 2023 – ha autorizzato la concedibilità degli esoneri per le assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° luglio 2022 ed entro il 31 dicembre 2023: per i dettagli si veda la circolare Inps 23 giugno 2023, n. 58.

17.2 Datori di lavoro ammessi ed esclusi

Possono accedere al beneficio in esame tutti i datori privati, anche non imprenditori, compresi quelli del settore agricolo. Hanno inoltre diritto al riconoscimento del beneficio:

1. gli enti pubblici economici (EPE);
2. gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in EPE;
3. gli enti che, per effetto dei processi di privatizzazione, si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico;
4. gli ex istituti pubblici di assistenza e beneficenza (IPAB) trasformati in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto privi dei requisiti per trasformarsi in Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (ASP), e iscritti nel registro delle persone giuridiche;
5. le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
6. i consorzi di bonifica e industriali;
7. gli enti morali ed ecclesiastici.

Invece, l'esonero non si applica alle pubbliche amministrazioni, individuabili con riferimento alla nozione e all'elenco di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (per l'elenco completo si rimanda al paragrafo 2 della circolare Inps 22 febbraio 2021, n. 32). Si ricorda che sono ricomprese nell'ambito delle pubbliche amministrazioni e, pertanto, non possono fruire dell'esonero: le Aziende Sanitarie Locali, le Aziende Sanitarie Ospedaliere e le diverse strutture sanitarie istituite dalle Regioni con legge regionale nell'ambito dei compiti di organizzazione del servizio sanitario attribuiti alle medesime; gli IPAB e le ASP, comprese quelle derivanti dal processo generale di trasformazione di cui al decreto legislativo 4 maggio 2001, n. 207, in presenza di determinati requisiti; la Banca d'Italia, la Consob e, in linea generale, le cd. Autorità Indipendenti, che sono qualificate come amministrazioni pubbliche in conformità al parere n. 260/1999 del Consiglio di Stato, nonché le Uni-

versità non statali legalmente riconosciute qualificate enti pubblici non economici dalla giurisprudenza amministrativa e ordinaria (Inps, circolare n. 32/2021, paragrafo 2).

Inoltre, l'incentivo non può essere riconosciuto nei riguardi delle imprese del settore finanziario, in quanto non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C (2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020, e successive modifiche, recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (cd. *Temporary Framework*): nello specifico, le imprese escluse dall'esonero sono quelle che svolgono le attività indicate nella classificazione NACE alla sezione "K" - *Financial and insurance activities*. La sezione K della NACE, con le relative divisioni (codice a 2 cifre), gruppi (codice a 3 cifre) e classi (codice a 4 cifre), corrisponde a quella dell'Ateco2007; tutti i codici Ateco (a 6 cifre), rientranti nelle divisioni 64, 65 e 66, fanno parte della sezione K della classificazione Ateco2007 (Inps, messaggio 5 novembre 2021, n. 3809, paragrafo 1).

17.3 Lavoratrici per le quali spetta l'incentivo

Come precisato dall'Inps al paragrafo 3 della circolare n. 32/2021, l'esonero in oggetto si configura come un'estensione dell'esonero di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge n. 92/2012, in virtù dell'espresso richiamo operato dall'articolo 1, comma 16, della legge n. 178/2020; quindi, anche se la norma prevede che l'esonero opera "per le assunzioni di donne lavoratrici", tale espressione va intesa come "per le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate", secondo la disciplina dettata dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, ai sensi del quale, sono riconducibili alla nozione di "donne svantaggiate" le categorie illustrate in tabella.



Donna	Requisiti
Con almeno 50 anni di età e disoccupata da oltre 12 mesi	La lavoratrice deve possedere la dichiarazione di immediata disponibilità (DID) resa sul portale dell'ANPAL.
Di qualsiasi età, residente in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali della UE prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi	La lavoratrice deve risiedere in una delle aree individuate dalla Carta degli aiuti a finalità regionale 2014-2020, approvata dalla Commissione europea il 16 settembre 2014 e poi modificata con decisione della medesima Commissione C (2016) <i>final</i> del 23 settembre 2016. ⁽¹⁾ Non sono previsti vincoli temporali circa la permanenza del requisito della residenza nelle aree svantaggiate e il rapporto può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate.
Di qualsiasi età che svolge professioni o attività lavorative in settori economici con un'accentuata disparità occupazionale di genere e priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi	I settori e le professioni di cui all'articolo 2, punto 4, lettera f) del Regolamento (UE) n. 651/2014, sono annualmente individuati con decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base delle risultanze acquisite dall'ISTAT (per il 2021, si veda il decreto interministeriale 16 ottobre 2020, n. 234; per il 2022, si veda il decreto interministeriale 17 dicembre 2021, n. 402; per il 2023, si veda il decreto interministeriale 16 novembre 2022, n. 327; per il 2024 si veda il decreto ministeriale 20 novembre 2023, n. 365): per il legittimo riconoscimento dell'agevolazione, la donna priva di impiego deve essere assunta o in un settore o in una professione com-

	presi nell'elenco del citato decreto.
Di qualsiasi età, ovunque residente e priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi	Occorre considerare il periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice non abbia svolto un'attività di lavoro: a) subordinato legata a un contratto di durata di almeno 6 mesi ovvero di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lettera <i>c-bis</i> , del DPR 22 dicembre 1986, n. 917) la cui remunerazione annua sia superiore a 8.174 euro; o b) autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a 5.500 euro.
<p>⁽¹⁾ Le aree geografiche interessate, in sostanza, coincidono con le seguenti regioni: Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna e Sicilia. Nella Comunicazione 2020/C 224/02, la Commissione ha invitato gli Stati membri a notificarle, entro il 1° settembre 2020, la loro intenzione di estendere la validità della Carta degli aiuti a finalità regionale al 31 dicembre 2021.</p>	

Pertanto, ai fini del riconoscimento del beneficio è richiesto o uno stato di disoccupazione di lunga durata (oltre 12 mesi) o il rispetto, in combinato con ulteriori previsioni, del requisito di priva di impiego.



Approfondimenti

La locuzione “privo di impiego” è stata da ultimo definita dal decreto ministeriale 17 ottobre 2017, che individua i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati. Tale nozione si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che negli ultimi 6 mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto subordinato della durata di almeno 6 mesi ovvero a coloro che negli ultimi 6 mesi hanno svolto attività lavorativa autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione.

La nozione di impiego regolarmente retribuito viene riferita non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto, quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata (per il lavoro subordinato) o della remunerazione (per il lavoro autonomo o parasubordinato): quindi, i rapporti subordinati di durata inferiore a 6 mesi sono considerati non “regolarmente retribuiti”; analogamente è da dirsi per le attività di lavoro autonomo o parasubordinato la cui remunerazione, su base annuale, è inferiore ai limiti esenti da imposizione (che, per il diverso importo delle detrazioni, è di 5.500 euro in caso di lavoro autonomo propriamente detto e di 8.174 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lettera *c-bis*, del TUIR).

Il requisito deve sussistere alla data dell'evento per il quale si intende richiedere il beneficio: se si intende richiedere il beneficio per un'assunzione a termine, esso deve sussistere alla data di assunzione e non a quella dell'eventuale proroga o trasformazione del rapporto a tempo indeterminato; invece, se si intende richiedere il beneficio per una trasformazione a tempo indeterminato, senza aver richiesto lo stesso per la precedente assunzione a termine, il rispetto del requisito è richiesto alla data della trasformazione.

17.4 Rapporti di lavoro incentivati e non

L'Inps, al paragrafo 4 della circolare 22 febbraio 2021, n. 32, ha individuato le tipologie contrattuali che consentono la fruizione dell'incentivo in esame e quelle per le quali, al contrario, esso non spetta: per il dettaglio, si veda la tabella che segue.



Fattispecie	Esonero
Assunzione a tempo indeterminato	SI
Assunzione a tempo determinato (anche in caso di proroga) ⁽¹⁾	SI
Trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato	SI
Assunzione a tempo parziale (per le tipologie ammesse)	SI
Rapporto di lavoro subordinato instaurato in attuazione di vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro (legge 3 aprile 2001, n. 142)	SI
Rapporto di lavoro a scopo di somministrazione ⁽²⁾	SI
Rapporto di lavoro intermittente ⁽³⁾	NO
Prestazioni di lavoro occasionale (Contratto di Prestazione Occasionale e Libretto famiglia) di cui all'articolo 54-bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50 (legge 21 giugno 2017, n. 96)	NO
Contratti di apprendistato ⁽⁴⁾	NO
Contratti di lavoro domestico ⁽⁴⁾	NO
<p>⁽¹⁾ La norma sembra escludere la fruizione del beneficio ove l'assunzione sia a tempo determinato, in quanto l'articolo 1, comma 16, della legge n. 178/2020, richiama espressamente solo i commi 9 e 11 dell'articolo 4 della legge n. 92/2012; tuttavia, ai fini dell'individuazione dell'ambito di effettiva applicazione della misura di esonero in esame, in ragione di una lettura organica della disciplina, occorre considerare anche quanto espressamente previsto dal comma 8 del citato articolo 4, anche in virtù del fatto che tale previsione è richiamata dai commi successivi disciplinanti l'incentivo: ne deriva che l'incentivo spetta anche per le assunzioni a termine.</p> <p>⁽²⁾ L'incentivo può essere accordato all'agenzia di somministrazione sia per le assunzioni a tempo indeterminato che determinato.</p> <p>⁽³⁾ La caratteristica principale del rapporto intermittente è quella di modulare la durata delle prestazioni alla variabilità delle esigenze datoriali e, in questa prospettiva, sicuramente non garantisce l'utilizzo del lavoratore sulla base del tempo di lavoro ordinario stabilito dai contratti collettivi di lavoro.</p> <p>⁽⁴⁾ In relazione a tali rapporti, il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.</p>	

In relazione ai rapporti incentivati, l'Inps ha inoltre precisato che:

a) il requisito di svantaggio della lavoratrice (stato di disoccupazione da oltre 12 mesi o, in combinato con ulteriori previsioni, rispetto del requisito di "priva di impiego") deve sussistere alla data dell'evento per il quale si intende richiedere il beneficio: quindi, se si intende richiedere il beneficio:

- per un'assunzione a tempo determinato, il requisito di svantaggio deve sussistere alla data di assunzione e non a quella dell'eventuale proroga o trasformazione a tempo indeterminato del rapporto;
- per una trasformazione a tempo indeterminato, senza avere richiesto lo stesso per la precedente assunzione a termine, il rispetto del requisito è richiesto alla data della trasformazione;

b) il beneficio può trovare applicazione anche nelle ipotesi di trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine non agevolati ai sensi della disciplina di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, o di cui all'articolo 1, commi da 16 a 19, della legge n. 178/2020, e, in tali fattispecie, esso spetta per 18 mesi dalla data di trasformazione;

c) l'incentivo è riconosciuto anche in caso di proroga del rapporto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a termine, fino al limite complessivo di 12 mesi (Inps, messaggio 6 aprile 2021, n. 1421).

17.5 Assetto e misura

L'incentivo introdotto dalla legge di bilancio 2021 – valevole per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate nel biennio 2021-2022, nonché nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023, in base a quanto previsto dalla legge di bilancio 2023 – è pari, ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, aumentato a 8.000 euro annui per l'anno 2023.

Per i rapporti a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione va proporzionalmente ridotto.

Per determinare le contribuzioni oggetto dello sgravio occorre fare riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente esonerabile. In particolare, non sono "sgravabili":

- a. il contributo, se dovuto, al Fondo per l'erogazione ai dipendenti privati dei TFR di cui all'articolo 2120 del codice civile di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- b. il contributo, se dovuto, ai Fondi di cui agli articoli da 26 a 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige di cui all'articolo 40 del medesimo decreto legislativo e al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale 7 aprile 2016, n. 95269, adottato ai sensi dell'articolo 40, comma 9, del decreto legislativo n. 148/2015;
- c. il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o destinabile, a finanziare i Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388;
- d. le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.



Ricorda

Con specifico riferimento ai premi Inail, vale quanto già precisato dal Ministero del Lavoro (circolare 25 luglio 2013, n. 34) in relazione all'agevolazione di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012: quindi, il beneficio in esame è riferibile non solo ai contributi sociali dovuti all'Inps, bensì anche ai premi assicurativi dovuti all'Inail (nello stesso senso: Inail, circolare 23 maggio 2014, n. 28). Quanto ai profili in materia assicurativa, occorre fare riferimento alle comunicazioni di competenza dell'Inail (Inps, messaggio 6 aprile 2021, n. 1421).

17. Donne over 50 disoccupate e donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 o 24 mesi (2021-2023)

Infine, nelle ipotesi di trasformazione di rapporti a tempo determinato o di loro stabilizzazione entro 6 mesi dalla relativa scadenza, opera l'articolo 2, comma 30, della legge n. 92/2012, riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a termine (Inps, circolare 22 febbraio 2021, n. 32, paragrafo 5).

17.6 Durata

Per la durata del periodo agevolato, si veda la tabella sotto riportata.



Fattispecie	Durata del periodo agevolato
Assunzione a tempo indeterminato	18 mesi
Assunzione a tempo determinato	Fino a 12 mesi
Proroga del rapporto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a termine	Fino a complessivi 12 mesi
Trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato	Complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione

Il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso unicamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento (Inps, circolare 22 febbraio 2021, n. 32, paragrafo 4).

17.7 Condizioni di spettanza

Il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato alle seguenti condizioni:

- rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006;
- applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;
- rispetto di alcuni presupposti specificamente previsti dalla legge di bilancio 2021, ossia incremento occupazionale (Inps, circolare 22 febbraio 2021, n. 32, paragrafi 6 e 6.1).

Norme a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria - L'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 (come modificato dall'articolo 29, co. 1, lettera a, del D.L. 2 marzo 2024, n. 19, convertito con modificazioni dalla legge 29 aprile 2024, n. 56), dispone che i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori, del documento unico di regolarità contributiva (DURC), all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro, fermi gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Inoltre, in base al comma 1175-bis (inserito dall'articolo 29, co. 1, lettera b, del D.L. n. 19/2024), resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge; per le violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazio-

ne, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

Principi generali - Per quanto riguarda i principi generali in materia di incentivi individuati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, l'esonero contributivo in esame non spetta:

1) se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o del contratto collettivo, anche nel caso in cui il lavoratore con diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione (articolo 31, comma 1, lettera a);



Esempio

A titolo esemplificativo, non si ha diritto al riconoscimento dell'incentivo, in quanto l'assunzione è effettuata in attuazione di un obbligo, nelle seguenti ipotesi:

- articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264: diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo indeterminato e a termine) in favore dell'ex dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto, negli ultimi 6 mesi, di licenziamento per riduzione di personale;

- articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81: diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore del dipendente a termine, il cui rapporto è cessato negli ultimi 12 mesi e che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, ha lavorato per più di 6 mesi e ha manifestato la volontà di essere riassunto. In caso di trasformazione di un rapporto in corso, non rileva l'ipotesi di una nuova assunzione a tempo indeterminato, bensì la prosecuzione - senza soluzione di continuità - del medesimo rapporto, ancorché trasformato (da termine a tempo indeterminato); quindi, nella fattispecie della trasformazione non si ravvisa un momento logico in cui il lavoratore diventa titolare di un diritto di precedenza (poiché il rapporto originariamente instaurato non è stato mai interrotto) né, a maggior ragione, un momento logico in cui tale diritto può essere esercitato (in quanto il datore non sta effettuando una nuova assunzione, bensì sta trasformando un rapporto in essere);

- articolo 47, comma 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 428: in favore dei lavoratori che non passano subito alle dipendenze di colui al quale è trasferita un'azienda (o un suo ramo) in crisi, diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo in determinato e a termine) effettuate entro 1 anno dalla data del trasferimento o entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi.

Circa gli obblighi di assunzione previsti dal contratto collettivo si vedano, ad esempio, le disposizioni applicabili in caso di cambio appalto di servizi, in forza delle quali l'azienda che subentra a un'altra deve assumere i dipendenti della precedente azienda (contratto collettivo nazionale del settore multiservizi).

2) se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da uno a termine che ha manifestato per iscritto - entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto (3 per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto (articolo 31, comma 1, lettera b). Tale condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore in somministrazione, l'utilizzatore non ha prima offerto la riassunzione al titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da uno a termine. Circa le modalità di esercizio di tale diritto di precedenza, il Ministero del Lavoro, nella risposta a interpellato n. 7/2016, ha precisato che, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoro-

re entro i termini di legge, il datore può legittimamente assumere altri lavoratori o trasformare altri rapporti a termine in essere;

3) se presso il datore o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (articolo 31, comma 1, lettera c);



Attenzione

Nell'attuale situazione occupazionale, l'ipotesi di sospensione dal lavoro per una causale dipendente dall'emergenza da COVID-19 è assimilabile agli eventi oggettivamente non evitabili (cd. EONE) (cfr., sul punto, le circolari n. 38/2020, n. 47/2020 e n. 84/2020): quindi, ove l'azienda sia interessata da sospensioni del lavoro per le causali collegate all'emergenza epidemiologica in atto, può comunque procedere a nuove assunzioni e, laddove ne sussistano i presupposti legittimanti, accedere alla correlata agevolazione in trattazione.

4) con riferimento a quelle lavoratrici che sono state licenziate nei 6 mesi precedenti da un datore che, all'atto del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo (articolo 31, comma 1, lettera d).

Inoltre, si ricorda quanto già previsto dall'articolo 31, nella parte in cui dispone, alla lettera e) del comma 1, che, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore, e, al comma 2, che, ai fini della determinazione del diritto agli 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 medesima agenzia di somministrazione, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

Infine, l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione (articolo 31, comma 3, del decreto legislativo n. 150/2015).

Incremento occupazionale netto - Per il legittimo riconoscimento dell'agevolazione, è necessario, tra l'altro, rispettare la condizione specificamente prevista dalla legge di bilancio 2021 consistente nella realizzazione dell'incremento occupazionale, per la cui determinazione il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale del diritto comunitario.



Approfondimenti

Ai sensi dell'articolo 2, punto 32, del Regolamento (UE) n. 651/2014, l'incremento occupazionale netto deve intendersi come l'aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento rispetto alla media relativa a un periodo di riferimento; i posti di lavoro soppressi in tale periodo devono essere dedotti e il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale o stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno.

Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di giustizia UE, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), nel valutare l'incremento dell'occupazione si devono porre a raffronto il numero medio di U.L.A. dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di U.L.A. dell'anno successivo all'assunzione. Tale principio va inteso nel senso che l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei 12 mesi successivi l'assunzione agevolata e non un'occupazione "stimata" al momento dell'assunzione. Per tale ragione, se alla fine dell'anno successivo all'assunzione si riscontra un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di incentivo eventualmente già godute si "consolidano"; in caso contrario, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore è tenuto a restituire le singole quote di incentivo eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto mediante le procedure di regolarizzazione.



Attenzione

In forza dell'articolo 32, paragrafo 3, del Regolamento (UE) n. 651/2014, l'agevolazione è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di: dimissioni volontarie; invalidità; pensionamento per raggiunti limiti d'età; riduzione volontaria dell'orario di lavoro; licenziamento per giusta causa.

L'Inps ha inoltre precisato che:

- a. come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f), del decreto legislativo n. 150/2015, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata va effettuato e mantenuto per ogni mese. Nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, poiché i benefici legati all'assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice;
- b. per la valutazione dell'incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo, le prestazioni di lavoro cd. occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto legge n. 50/2017 (legge n. 96/2017);
- c. il lavoratore assunto, o utilizzato in somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito;
- d. per i dipendenti con contratto a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno (articolo 1, comma 17, della legge n. 178/2020);
- e. il rispetto dell'eventuale requisito dell'incremento occupazionale netto va verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire dell'incentivo e il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso;
- f. l'articolo 1, comma 17, della legge di bilancio 2021, nel subordinare la spettanza del beneficio in esame al requisito dell'incremento occupazionale netto, all'ultimo periodo prevede che l'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. Come noto, la base di computo della forza aziendale per la valutazione dell'incremento occupazionale comprende anche il numero di unità di lavoratori occupati nelle società controllate, collegate, o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona, in quanto il calcolo dell'incremento va effet-

tuato con riferimento alla nozione di “impresa unica” di cui all’articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1407/2013, nonché degli altri Regolamenti disciplinanti gli aiuti *de minimis*. Pertanto, l’incremento deve essere valutato in relazione all’intera organizzazione datoriale e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge la prestazione. Invece, il citato articolo 1, comma 17, ultimo periodo, esclude dalla base di computo le sole “diminuzioni” del numero di occupati verificatesi in società controllate, collegate, o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona: ne deriva che i datori, ai fini della verifica dell’incremento occupazionale netto, possano beneficiare degli “aumenti” della forza aziendale verificatesi in altre società del gruppo o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

17.8 Aiuti di Stato

Ai sensi dell’articolo 1, comma 18, della legge di bilancio 2021, il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C (2020) 1863 *final*, del 19 marzo 2020, recante “Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell’economia nell’attuale emergenza del COVID-19”, e successive modificazioni (cd. “*Temporary Framework*”), nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione, ed è altresì subordinato all’autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell’articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea. Al riguardo, il 16 settembre 2021 la Commissione europea, con la decisione C (2021) 7863 *final* del 27 ottobre 2021, ha autorizzato la concedibilità dell’esonero per le assunzioni/trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2021, termine finale di operatività del cd. *Temporary Framework*, poi prorogato al 30 giugno 2022 dalla Decisione UE 18 novembre 2021.

La Commissione europea, in data 11 gennaio 2022, con la decisione C (2022) 171 *final*, ha prorogato al 30 giugno 2022 (termine finale di operatività del *Temporary Framework*) l’applicabilità dell’esonero in esame: ne deriva che esso può applicarsi anche in riferimento agli eventi incentivati (assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine di donne svantaggiate) che si verificano nel periodo ricompreso tra il 1° gennaio e il 30 giugno 2022. Con riferimento alle modalità di fruizione, si rinvia alle disposizioni già emanate dall’Istituto (Inps, messaggio 26 gennaio 2022, n. 403).

In base alla citata sezione 3.1, la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

1. siano di importo non superiore a 1.800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere) ovvero a 225.000 euro per impresa del settore della produzione primaria di prodotti agricoli o a 270.000 euro per impresa operante nel settore della pesca e dell’acquacoltura;
2. siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019 (per la nozione di “impresa in difficoltà” si rinvia all’articolo 2, punto 18, del Regolamento UE n. 651/2014);
3. in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese (per le cui nozioni si rinvia all’allegato I del Regolamento UE n. 651/2014) che risultavano già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione;
4. siano concessi entro il 31 dicembre 2021. Il termine del 31 dicembre 2020 presente nel testo originario del *Temporary Framework* è stato prorogato al 30 giugno 2021 dalla Comunicazione C (2020) 7127 *final* del 13 ottobre 2020, poi ulteriormente differito al 31 dicembre 2021 dalla Comunicazione C (2021) 564 *final* del 28 gennaio 2021, e, in seguito, al 30 giugno 2022 dalla Decisione UE del 18 novembre 2021.

La Commissione europea, con la sesta modifica del *Temporary Framework*, ha previsto che il massimale di erogazione degli aiuti temporanei di cui alla sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C (2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020, è innalzato a: 290.000 euro per le imprese operanti

nella produzione primaria di prodotti agricoli; 345.000 euro per le imprese operanti nel settore della pesca e dell'acquacoltura; 2,3 milioni di euro per le imprese operanti in tutti gli altri settori (Inps, messaggio 26 gennaio 2022, n. 403).

Inoltre, rilevato che l'aiuto di cui all'articolo 1, comma 16, della legge di bilancio 2021, è riconosciuto in conformità a quanto disposto dal *Temporary Framework* citato, si applica l'articolo 53 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (legge 17 luglio 2020, n. 77), secondo il quale i soggetti beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione europea e per i quali non sarebbe possibile richiedere la concessione di nuovi aiuti senza la restituzione dei primi (cd. clausola *Deggendorf*), accedono agli aiuti previsti da atti legislativi o amministrativi adottati, a livello nazionale, regionale o territoriale, ai sensi e nella vigenza della comunicazione della Commissione europea del 19 marzo 2020, C (2020)1863, "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", e successive modificazioni, al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.

In considerazione della natura dell'agevolazione in esame quale aiuto di Stato, l'Inps provvede alla sua iscrizione nel Registro nazionale degli aiuti di Stato, o nei registri Sian e Sipa per gli aiuti rispettivamente del settore agricolo e della pesca e acquacoltura (Inps, circolare 22 febbraio 2021, n. 32, paragrafo 7).

Infine, la Commissione europea, con la decisione C (2023) 4061 final del 19 giugno 2023, ha autorizzato la fruizione della misura nel rispetto delle condizioni di cui alla sezione 2.1 del nuovo Temporary Crisis and Transition Framework. La sezione 2.1, "Aiuti di importo limitato", del Temporary Crisis and Transition Framework dispone che il massimale di erogazione degli importi sale a: 250.000 euro nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli; 300.000 euro per impresa attiva nei settori della pesca e dell'acquacoltura; 2 milioni di euro per le imprese degli altri settori (Inps, circolare 23 giugno 2023, n. 58).

17.9 Coordinamento con altri incentivi

L'esonero in trattazione è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che, per gli altri esoneri di cui si intenda fruire, non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi. Esso, ad esempio, non risulta cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile previsto dall'articolo 1, commi 100 e seguenti, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, in virtù dell'espressa previsione di cui al comma 114 della medesima disposizione, secondo la quale (per quanto qui di interesse) l'esonero di cui ai commi da 100 a 108 e da 113 a 115 non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi; analogamente, l'esonero in esame non è compatibile con l'esonero di cui all'articolo 1, commi da 10 a 15, della legge n. 178/2020, ossia con quello previsto per l'assunzione di giovani *under 36* (Inps, messaggio 5 novembre 2021, n. 3809).

Nelle diverse ipotesi in cui l'esonero risulti cumulabile con un'altra agevolazione, per l'effettiva applicazione della seconda misura agevolata, deve farsi riferimento alla contribuzione "dovuta", e cioè, più specificamente, alla contribuzione residua "dovuta", in ragione del primo esonero applicato. Tale cumulabilità, sempre nei limiti della contribuzione datoriale dovuta, si applica con riferimento:

- a. ad altre agevolazioni di tipo contributivo: incentivo all'assunzione in sostituzione di lavoratrici/tori in congedo, per le aziende con meno di 20 dipendenti, pari al 50% dei contributi datoriali dovuti (articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151); e

- b. agli incentivi di tipo economico: incentivo all'assunzione di disabili (articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68), o di beneficiari di NASpl (articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012).

Quanto alla sequenza secondo cui deve operarsi la cumulabilità tra gli esoneri, se consentita, la stessa deve avvenire in ragione delle norme approvate, in ordine temporale, sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumula (ove così previsto) con i precedenti sulla contribuzione residua "dovuta", e cioè, più specificamente, sulla contribuzione residua "dovuta", in ragione del primo esonero applicato: pertanto, qualora si intenda cumulare la misura in esame con altri regimi agevolati riguardanti le medesime lavoratrici, la stessa troverà applicazione in via residuale sulla contribuzione datoriale non esonerata ad altro titolo. Ad esempio, se si intende fruire in contemporanea dell'agevolazione per l'assunzione in sostituzione di lavoratrici/tori in congedo prevista, per le aziende con meno di 20 dipendenti, pari al 50% dei contributi datoriali dovuti, l'esonero troverà applicazione per le medesime lavoratrici a seguito dell'abbattimento della contribuzione operato in virtù della predetta previsione normativa (Inps, circolare 22 febbraio 2021, n. 32, paragrafo 8; Inps, messaggio 5 novembre 2021, n. 3809, paragrafo 1).

17.10 Modulistica

Ai fini della preventiva comunicazione *on-line* volta alla fruizione dell'incentivo, i datori interessati possono utilizzare il modulo "92-2012", presente all'interno del "Cassetto previdenziale" di riferimento del sito www.inps.it, a partire dall'11 novembre 2021 (tale modulo è stato appositamente rivisitato per prendere atto della diversa disciplina dettata dalla legge n. 178/2020 con riferimento all'esonero per l'assunzione di donne svantaggiate in oggetto).

Per ogni evento incentivabile (assunzione, proroga o trasformazione) è necessario compilare una singola comunicazione *on-line*. Inoltre, qualora la modulistica *on-line* fosse già stata utilizzata per comunicare la fruizione dell'incentivo pari al 50% dei contributi datoriali previsto dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, per le assunzioni/proroghe/trasformazioni effettuate nel corso del 2021, i datori interessati non devono effettuare ulteriori adempimenti, in quanto la comunicazione già inoltrata all'Istituto risulta valida ed efficace ai fini della fruizione dell'esonero in misura pari al 100% (Inps, messaggio 5 novembre 2021, n. 3809).

17.11 Risorse stanziare

Alla copertura degli oneri derivanti dai commi da 16 a 18 dell'articolo 1 della legge di bilancio 2021, si prevede, per 37,5 milioni di euro per il 2021 e 88,5 milioni di euro per il 2022, con le risorse del Programma Next Generation EU (articolo 1, comma 19, della legge n. 178/2020).

17.12 Uniemens

Per quanto concerne:

- a) le modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione dell'esonero nella sezione <PosContributi-va> del flusso Uniemens;



Attenzione

I datori che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante, devono avvalersi della procedura delle regolarizzazioni Uniemens/vig;

di analoga procedura devono avvalersi i datori che hanno già fruito di altre agevolazioni, diverse da quelle sopra elencate, e che intendono restituire gli importi fruiti.

b) le istruzioni per la compilazione della sezione ListaPosPa del flusso Uniemens da parte dei datori di lavoro privati con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica;

c) le modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <PosAgri> del flusso Uniemens; si vedano, rispettivamente, i paragrafi 2, 3 e 4 del messaggio Inps 5 novembre 2021, n. 3809.



Riferimenti normativi

- Articolo 1, commi 298 e 299, della legge 29 dicembre 2022, n. 197
- Articolo 4, commi da 8 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92
- Articolo 1, commi da 16 a 19, della legge 30 dicembre 2020, n. 178

18. Esonero apprendisti 2017 e dal 2018 ex studenti ed ex apprendisti

I commi da 308 a 310 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di stabilità e bilancio 2017) hanno introdotto un beneficio, sotto forma di esonero contributivo, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato (e in taluni casi in apprendistato) intervenute tra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2018. L'Inps ha fornito le proprie indicazioni operative con la circolare 10 luglio 2017, n. 109. In base a quanto previsto dall'articolo 1, co. 113, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, a decorrere dal 1° gennaio 2018 e con effetto sulle assunzioni decorrenti da tale data sono abrogati i commi 308, 309 e 310 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, di cui appena sopra.

18.1 Nozione

Dopo gli esoneri contributivi per le nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate negli anni 2015 e 2016 previsti rispettivamente dalla legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015) e dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), anche la legge 11 dicembre 2016 (legge di stabilità e bilancio 2017) ha introdotto, all'articolo 1, commi da 308 a 310, una misura incentivante sotto forma di esonero contributivo, che riguarda:

- a. le nuove assunzioni a tempo indeterminato, anche in apprendistato, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro; e,
- b. le nuove assunzioni a tempo indeterminato, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato di alta formazione e ricerca.



Attenzione

L'articolo 1, co. 108, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, ha previsto che, a decorrere dal 1° gennaio 2018, l'esonero di cui al comma 100 della medesima legge (ossia quello "generale") è elevato alla misura dell'esonero totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori, esclusi i premi e contributi dovuti all'Inail, fermi restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua e il previsto requisito anagrafico, ai datori privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

a) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30%: delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, co. 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107; del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226; del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del D.P.C.M. 25 gennaio 2008; del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;

b) studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione

Come precisato dall'Inps, il nuovo esonero contributivo, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come intervento generalizzato, potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale. La sua applicazione, infine, prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa: per le sue caratteristiche, la norma non risulta, pertanto, idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale.



Ricorda

Nella circolare 2 marzo 2018, n. 40, l'Inps ha fornito le proprie indicazioni operative per quanto riguarda le assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato effettuate a partire dal 1° gennaio 2018 riguardanti giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

18.2 Limiti di spesa

L'esonero contributivo è riconosciuto entro i limiti massimi di spesa stabiliti dal comma 309 dell'articolo 1 della legge in commento. Per il dettaglio si veda la tabella che segue.



Anno	Limite di spesa
2017	7,4 milioni di euro
2018	40,8 milioni di euro
2019	86,9 milioni di euro
2020	84 milioni di euro
2021	50,7 milioni di euro
2022	4,3 milioni di euro

Qualora dal monitoraggio delle domande presentate e accolte per fruire dell'esonero in esame emerga il verificarsi di scostamenti – anche in via prospettica – del numero di domande rispetto alle risorse finanziarie stanziare, l'Inps non prende in esame ulteriori domande per l'accesso al beneficio in oggetto.

Entro il 31 dicembre 2018 il Governo verifica i risultati del beneficio al fine di una sua eventuale prosecuzione.

Si ricorda inoltre che, come espressamente disposto dall'articolo 1, comma 308, ultimo periodo, della legge n. 232/2016, l'Inps provvede, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, al monitoraggio del numero di contratti incentivati ai sensi di quanto si dirà di segui-

to e delle conseguenti minori entrate contributive, inviando con cadenza mensile relazioni al Ministero del lavoro e al Ministero dell'economia e delle finanze.

18.3 Datori beneficiari

L'incentivo è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditori, ma non si applica alla PA. Pertanto, il beneficio in oggetto si applica ai seguenti datori di lavoro:

- a. datori di lavoro imprenditori, inclusi gli enti pubblici economici (EPE) e gli organismi pubblici che sono stati interessati da processi di privatizzazione (trasformazione in società di capitali), indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale;
- b. datori di lavoro non imprenditori: per esempio associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc.

Hanno, quindi, diritto al beneficio: gli enti pubblici economici; gli Istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici; gli enti che – per effetto dei processi di privatizzazione – si sono trasformati in società di persone o società di capitali ancorché a capitale interamente pubblico; le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, ed iscritte nel registro delle persone giuridiche; le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli artt. 31 e 114 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267; i consorzi di bonifica; i consorzi industriali; gli enti morali; gli enti ecclesiastici.

Sono, al contrario, esclusi dall'applicazione del beneficio: le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado, ivi compresi le Accademie e i Conservatori statali, nonché le istituzioni educative; le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo; le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni; le istituzioni universitarie; gli Istituti autonomi case popolari; le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni; gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali; le amministrazioni, le aziende e gli enti del SSN; l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN); le Agenzie di cui al D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 300.

18.4 Alternanza scuola-lavoro

Ai sensi dell'articolo 1, comma 308, prima parte, della legge n. 232/2016, al fine di promuovere forme di occupazione stabile, ai datori di lavoro privati, in relazione alle nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche in apprendistato, effettuate tra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2018, è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali posti a carico dei datori, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo 3.250 euro su base annua.



Attenzione

Per espressa previsione normativa, sono esclusi dall'ambito di applicazione dell'esonero contributivo i contratti di lavoro domestico e quelli relativi agli operai del settore agricolo.

L'esonero spetta, su richiesta e comunque entro i limiti massimi di spesa individuati dalla norma, ai datori di lavoro che assumono (o trasformano) a tempo indeterminato (anche a tempo parziale) o in apprendistato, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, le seguenti categorie di soggetti:

a) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107; ovvero,



Approfondimenti

L'articolo 1, comma 33, della legge n. 107/2015, dispone che, al fine di incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti, i percorsi di alternanza scuola-lavoro sono attuati:

- a) negli istituti tecnici e professionali, per una durata complessiva, nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi, di almeno 400 ore; e, ora-lavoro sono attuati:
- b) nei licei, per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio.

b) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III (Rubricato "Livelli essenziali delle prestazioni") del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226; ovvero,

c) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II (rubricato "Istituti tecnici superiori - ITS") del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008; ovvero,

d) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30% del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.

18.5 Ex apprendisti

Sempre al fine di promuovere forme di occupazione stabile, l'esonero contributivo in oggetto si applica, alle medesime condizioni illustrate nel precedente paragrafo, anche ai datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro:

- a. periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b. periodi di apprendistato in alta formazione.



ESONERO 2017 E 2018: TABELLA RIEPILOGATIVA		
	Alternanza scuola-lavoro	Ex apprendisti di I e III tipo
Datori interessati	Tutti i datori di lavoro privati	Tutti i datori di lavoro privati
Lavoratori interessati	Studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di	Studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro:

	alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30%: a) delle ore di alternanza di cui all'articolo 1, comma 33, della legge n. 107/2015; o, b) del monte ore previsto per le attività di alternanza nei percorsi erogati ai sensi del capo III del decreto legislativo n. 226/2005; o, c) del monte ore previsto per le attività di alternanza nei percorsi di cui al capo II del DPCM 25 gennaio 2008; o, d) del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari	a) periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore; o, b) periodi di apprendistato in alta formazione
Rapporti incentivati	a) Rapporti di lavoro a tempo indeterminato; e, b) contratti di apprendistato; instaurati entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio	Esclusivamente i rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio
Rapporti esclusi	a) Contratti di lavoro domestico; e, b) contratti conclusi con gli operai del settore agricolo	a) Contratti di lavoro domestico; e, b) contratti conclusi con gli operai del settore agricolo
Misura	Massimo 3.250 euro su base annua	Massimo 3.250 euro su base annua
Durata	Massimo di 36 mesi	Massimo di 36 mesi

18.6 Contratto di somministrazione

Considerata la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, l'esonero contributivo in esame spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato ovvero in apprendistato.

Con particolare riferimento ai lavoratori assunti da un'agenzia e somministrati a un utilizzatore che eroga loro la formazione prevista dall'apprendistato, l'esonero spetta non solo nell'ipotesi in cui, al termine del periodo di apprendistato duale – ed entro 6 mesi dal conseguimento del titolo – il rapporto a tempo indeterminato venga instaurato con la medesima agenzia di somministrazione ma anche nel caso in cui l'ex utilizzatore decida di assumere in via diretta e a tempo indeterminato il lavoratore al quale ha precedentemente erogato la formazione.

L'agevolazione, nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, spetta per la durata complessiva di 36 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

18.7 Compatibilità con altri incentivi

L'esonero contributivo triennale non è cumulabile con altre agevolazioni di tipo contributivo previste dalla normativa vigente, e in particolare con:

- l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre 12 mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree, di cui all'art. 4, co. 8-11, della legge n. 92/2012;
- l'incentivo "Occupazione sud" di cui al decreto direttoriale n. 367/2016 e successive rettifiche;
- l'incentivo "Occupazione giovani" ex decreto direttoriale n. 394/2016 e successive rettifiche.

L'esonero contributivo è, invece, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:

- a. l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'art. 13, della legge n. 68/1999, come modificato dall'art. 10 del D.Lgs. n. 151/2015;
- b. l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl di cui all'art. 2, comma 10-*bis*, della Legge n. 92/2012, pari al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento.

18.8 Modalità di riconoscimento dell'incentivo

I datori di lavoro che intendano fruire del beneficio in oggetto devono inoltrare una richiesta attraverso l'apposita procedura telematica "308-2016", messa a disposizione dall'Istituto all'interno dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", sul sito internet www.inps.it. In particolare, i datori interessati al riconoscimento dell'agevolazione, dovranno inviare, utilizzando il canale sopra evidenziato, una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, anche per assunzioni non ancora in corso, indicando: il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione; l'importo della retribuzione mensile media prevista o effettiva; l'aliquota contributiva datoriale che verrà applicata; la tipologia oraria del rapporto e l'eventuale percentuale di part time.



Riferimenti normativi

- Legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, commi da 308 a 310
- Legge 27 dicembre 2017, n. 205, art. 1, commi 108 e 113

19. Esonero contributivo under 30 (dal 2019)

La legge 27 dicembre 2018, n. 205 (legge di bilancio 2018), all'articolo 1, commi 100 e seguenti, ha introdotto un esonero contributivo "permanente" a favore dei datori di lavoro che, dal 1° gennaio 2018, assumono giovani con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti. Sulla misura sono intervenuti il decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, e, in seguito, la legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020), che, tra l'altro, ha ridefinito (aumentandolo) il requisito anagrafico che deve possedere il lavoratore in relazione alle assunzioni effettuate nel corso delle annualità 2018 e 2019; le istruzioni operative per gestire l'esonero dopo le modifiche apportate dalla legge di bilancio 2020 sono state fornite dall'Inps nella circolare 28 aprile 2020, n. 57.

19.1 Premessa

La legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018) ha introdotto un esonero contributivo "permanente" per l'assunzione di giovani con un limite di età fissato in 35 anni non compiuti per il 2018, e in 30 anni non compiuti per gli anni successivi. Il decreto legge 12 luglio 2018, n. 87 (cd. "decreto dignità", convertito con modifiche dalla legge 9 agosto 2018, n. 96) aveva poi previsto un ulteriore esonero che fissava il limite di età a 35 anni non compiuti anche per il 2019 e il 2020: tale misura, tuttavia, non è mai divenuta operativa a causa della mancata emanazione del decreto ministeriale attuativo; per tale ragione, la legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020), ha abrogato le disposizioni in materia previste dal citato decreto legge n. 87/2018 e ha ridefinito, per gli anni 2019 e 2020, il requisito anagrafico, innalzandolo a 35 anni non compiuti. Nello specifico e per quel che qui rileva, l'articolo 1, comma 10, della legge n. 160/2019 ha modificato le norme in materia di esonero contributivo come segue:

- a. all'articolo 1, comma 102, della legge n. 205/2017, le parole: *"Limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018"* sono sostituite dalle seguenti: *"Limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2020"*. Quindi, per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020, il limite anagrafico per accedere all'incentivo in esame è pari a 35 anni, mentre, per le assunzioni effettuate dal 2021 in poi, esso sarà pari a 30 anni;
- b. all'articolo 1-bis del decreto legge n. 87/2018, i commi da 1 a 3 sono abrogati.

Le istruzioni operative per la gestione dell'esonero contributivo a favore dei datori che assumono con contratto di lavoro subordinato a tutele crescenti, nel 2019 e nel 2020, giovani fino a 35 anni di età, ai sensi dell'articolo 1, comma 10, della legge n. 160/2019, che ha modificato il comma 102 dell'articolo 1 della legge n. 205/2017, sono state fornite dall'Inps nella circolare 28 aprile 2020, n. 57, che opera un rinvio alla precedente circolare 2 marzo 2018, n. 40, per quanto non espressamente previsto.



Attenzione

In relazione alla normativa comunitaria, il beneficio in trattazione, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come intervento generalizzato, ossia potenzialmente rivolto a tutti i datori privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area di esso. Di conseguenza, per le sue caratteristiche, la norma non risulta idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese, settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale:

l'esonero non è quindi sussumibile nella disciplina di cui all'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (aiuti concessi dallo Stato o con risorse statali).



Ricorda

Oltre all'esonero in trattazione, al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, l'articolo 22 del D.L. 7 maggio 2024, n. 60, riconosce ai datori privati che dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o trasformano a tempo indeterminato un precedente rapporto a termine, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori privati (esclusi premi e contributi Inail e ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche), nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ogni lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata. L'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il 35° anno di età e non sono stati mai occupati a tempo indeterminato.

Inoltre, al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali, l'esonero contributivo di cui appena sopra è riconosciuto ai datori privati che assumono lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ogni lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata.

Le modalità attuative dell'esonero – la cui efficacia è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea e al rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150 – saranno definite con apposito decreto ministeriale.

19.2 Destinatari

Datori di lavoro – La fruizione dell'esonero è riservata a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi quelli del settore agricolo, che assumono lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (quindi solo operai, impiegati e quadri, esclusi i dirigenti). In relazione all'esonero per il 2018, l'Inps, nella circolare n. 40/2018, aveva precisato che non è obbligatorio il ricorso al contratto a tutele crescenti, essendo possibile che l'assunzione, nel rispetto della libera volontà delle parti, prescindere dall'applicazione del citato decreto legislativo n. 23/2015: vista la sostanziale equiparazione delle due misure agevolative, deve ritenersi che ciò valga anche per l'esonero relativo alle assunzioni operate nel 2019 e nel 2020.

L'incentivo in oggetto non si applica nei confronti della pubblica amministrazione.

Per il dettaglio dei datori ammessi ed esclusi si rinvia al paragrafo 3 della circolare Inps n. 57/2020.

Lavoratori – L'esonero spetta con riferimento ai soggetti – operai, impiegati e quadri, esclusi i dirigenti – che:

- alla data della nuova assunzione/trasformazione non hanno compiuto 35 anni (ossia che hanno al massimo 34 anni e 364 giorni); per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 2021, il limite anagrafico è individuato nei 30 anni di età (da intendersi 29 anni e 364 giorni);
- nel corso della sua vita lavorativa non è mai stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (tale requisito deve

sussistere solo al momento della prima assunzione incentivata), salvo quanto previsto dal comma 103 dell'articolo 1 della legge n. 205/2017, in base al quale, se il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato l'esonero è stato parzialmente fruito, viene nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori privati, il beneficio è riconosciuto a questi ultimi per il periodo residuo utile alla piena fruizione, a prescindere dall'età anagrafica del dipendente alla data delle nuove assunzioni.

Non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso il medesimo o altro datore e non proseguiti a tempo indeterminato, né precedenti rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato o di lavoro domestico a tempo indeterminato. Invece, l'esonero non spetta se il precedente rapporto a tempo indeterminato si è risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore.

Con specifico riferimento ai rapporti a tempo indeterminato in regime di part time, l'Inps, nella circolare n. 40/2018, aveva precisato che l'esonero spetta anche nel caso in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori, in relazione a entrambi i rapporti, purché la data di decorrenza di tali rapporti sia la medesima: infatti, in caso di assunzioni con date differite, il datore che assume successivamente perderebbe il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione in oggetto, consistente nell'assenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato. Data la sostanziale equiparazione dell'esonero per il 2018 e di quello previsto per il 2019 e il 2020, si ritiene che quanto sopra si applichi anche nell'ipotesi in esame.



Attenzione

Nell'ipotesi in cui l'assunzione non rappresenti una libera determinazione del datore, bensì consegua alla riqualificazione coattiva di un rapporto originariamente instaurato secondo altra forma (per esempio autonoma, con o senza partita IVA, o parasubordinata), la non riconoscibilità dell'esonero opera solo se il datore che intende fruire dell'incentivo è il medesimo titolare del rapporto riqualificato a seguito di accertamento ispettivo. Al contrario, laddove il datore che abbia fruito dell'incentivo all'assunzione di giovani sia un soggetto diverso dal titolare del rapporto riqualificato, lo stesso può godere legittimamente del beneficio, in quanto, alla data di assunzione incentivata, riteneva in buona fede che il lavoratore fosse legittimo destinatario dell'agevolazione: tale datore, quindi, non è tenuto, per il successivo accertamento dell'esistenza di un rapporto riqualificato presso diverso datore, a restituire l'agevolazione né a pagare eventuali sanzioni previste per la pregressa fruizione della misura agevolativa (Inps, messaggio 24 novembre 2023, n. 4178).

19.3 Condizioni ostative in capo al datore

I commi 104 e 105 dell'articolo 1 della legge n. 205/2017 prevedono alcune situazioni il cui verificarsi impedisce la fruizione dell'incentivo ovvero ne comporta la revoca. E dunque, fermi i principi generali di fruizione degli incentivi individuati dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo spetta a condizione che i datori, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, nella medesima unità produttiva, non abbiano proceduto a licenziamenti:

- a. individuali per giustificato motivo oggettivo; ovvero
- b. collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223.



Attenzione

Nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici connessi all'assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice (Inps, circolare n. 57/2020).

L'assenza delle appena sopra individuate tipologie di licenziamenti "precedenti" non è tuttavia sufficiente; infatti, il datore, nei 6 mesi dopo l'assunzione incentivata, non deve licenziare per giustificato motivo oggettivo il medesimo lavoratore o un altro impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con identica qualifica, pena la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

19.4 Accertamento dei requisiti del lavoratore

Come accennato sopra, per il diritto a fruire dell'agevolazione, è necessario che il lavoratore assunto non abbia già avuto rapporti "stabili"; inoltre, il datore che assume a tempo indeterminato un lavoratore che ha già avuto un rapporto agevolato continua a fruire del beneficio contributivo in esame per il periodo residuo fino alla durata complessiva di 36 mesi, indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e dalla sua età alla data della nuova assunzione. Per il computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore, l'eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro 6 mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato, riguardanti il lavoratore assunto con l'esonero o un altro impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, non ha effetti sugli altri datori privati che assumono il lavoratore: quindi, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione va comunque computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

Per agevolare le verifiche sul possesso dei requisiti di cui sopra, l'Inps ha realizzato un'apposita *utility* con la quale i datori, i loro intermediari previdenziali e i lavoratori possono acquisire, sulla base delle condizioni di aggiornamento delle banche dati dell'Inps e del Ministero del Lavoro (sistema delle comunicazioni obbligatorie), le informazioni in ordine allo svolgimento di rapporti a tempo indeterminato. In particolare, mediante la citata *utility*, gli interessati possono indicare il codice fiscale del lavoratore e sapere se lo stesso ha già avuto rapporti a tempo indeterminato; la procedura restituisce, con evidenza separata, il riscontro (SI/NO) sulla base dell'analisi delle informazioni desumibili dalle dichiarazioni contributive in possesso dell'Istituto e dalle comunicazioni obbligatorie.



Attenzione

Il riscontro fornito non ha valore certificativo, dal momento che possono sussistere rapporti a tempo indeterminato registrati presso gestioni previdenziali di altri Paesi, dei quali l'Inps può, nel caso, venire a conoscenza solo prima della maturazione dei requisiti per il pensionamento; inoltre, in taluni settori della pubblica amministrazione, per effetto della precedente prassi di effettuare il popolamento delle posizioni assicurative in prossimità della quiescenza, si possono registrare carenze di informazioni anche per periodi di durata rilevante. I datori devono quindi continuare ad acquisire la dichiarazione del lavoratore sulla sussistenza di precedenti rapporti a tempo indeterminato.

19.5 Condizioni generali

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato, oltre al rispetto di taluni presupposti specificamente previsti dalla legge n. 205/2017 (sopra illustrati), anche al rispetto delle norme a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori e dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015. Per il dettaglio si veda quanto illustrato di seguito.

Norme a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria – La fruizione dell'esonero è subordinata al rispetto, da parte del datore che assume, delle condizioni fissate dall'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (come modificato dall'articolo 29, co. 1, lettera a, del D.L. 2 marzo 2024, n. 19, convertito con modificazioni dalla legge 29 aprile 2024, n. 56), ossia: possesso del documento unico di regolarità contributiva (DURC); assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro; rispetto degli altri obblighi di legge e degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, ove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Inoltre, il successivo comma 1175-bis (inserito dall'articolo 29, co. 1, lettera b, del D.L. n. 19/2024, convertito dalla legge n. 56/2024), dispone che resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge; in relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

Principi generali – Quanto ai principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, l'esonero in esame non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

1. l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da uno a termine che abbia manifestato per iscritto, entro 6 mesi dalla fine del rapporto (3 mesi per gli stagionali), la volontà di essere riassunto; tale condizione vale anche se, prima dell'utilizzo di un lavoratore con contratto di somministrazione, l'utilizzatore non ha offerto preventivamente la riassunzione al titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da uno a termine;
2. presso il datore o l'utilizzatore sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a crisi o riorganizzazione aziendale, salvo che l'assunzione, trasformazione o somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
3. l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente stabilito da norme di legge o dal contratto collettivo, anche se il lavoratore con diritto all'assunzione è utilizzato in somministrazione. Con specifico riferimento al beneficio in esame, l'obiettivo perseguito è più articolato: infatti, le risorse che lo finanziano sono preordinate a promuovere l'occupazione giovanile stabile con assunzioni a tempo indeterminato; per tale motivo, nonostante l'esplicito richiamo effettuato nell'articolo 1, comma 104, della legge n. 205/2017, al rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, deve ritenersi che la finalità della norma abbia natura speciale e, quindi, prevalga sulla previsione di cui sopra. In conclusione, per le assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato, rispettando le condizioni legittimanti, è possibile fruire dell'esonero contributivo di cui al-

la legge di bilancio 2018, a prescindere dal fatto che tali assunzioni attuino un obbligo stabilito dalla legge o dal contratto collettivo.



Attenzione

A titolo esemplificativo, può fruire dell'esonero il datore privato che:

a) in attuazione dell'obbligo di cui all'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, assume a tempo indeterminato e con le stesse mansioni, nei successivi 12 mesi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, ha lavorato per più di 6 mesi (lo stesso principio vale nei casi di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine);

b) nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di un suo ramo, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 47, comma 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo), assume a tempo indeterminato lavoratori che non sono subito passati alle sue dipendenze;

c) assume disabili, ai sensi dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Tra gli obblighi assunzionali previsti dal contratto collettivo, vi sono, ad esempio, le disposizioni collettive applicabili alle imprese di pulizia, per cui l'azienda che subentra a un'altra in un appalto di servizi deve assumere i dipendenti della precedente azienda.

Si ricorda inoltre che, con riferimento alla somministrazione, i benefici economici connessi alla assunzione/trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore e che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o somministrazione comporta la perdita della parte dell'incentivo per il periodo compreso tra data di decorrenza del rapporto agevolato e di tardiva comunicazione.

Infine, per all'esonero in trattazione, non si applica l'articolo 31, comma 1, lettera d), del decreto legislativo n. 150/2015, secondo cui l'incentivo non spetta ove l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di un datore che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari o della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. Questa previsione ha il fine di contrastare comportamenti volti a reiterare la fruizione di agevolazioni in capo allo stesso gruppo di imprese: nel caso di specie, tale finalità è assorbita dal comma 103 dell'articolo 1 della legge n. 205/2017, secondo il quale, se il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero, è nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi per il periodo residuo utile alla piena fruizione, a prescindere dal requisito anagrafico del lavoratore alla data delle nuove assunzioni: quindi, anche nei casi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a datori collegati, il beneficio riconoscibile è solo quello eventualmente residuo. Per i predetti motivi, anche il principio del cumulo delle agevolazioni (per determinare il diritto agli incentivi e la loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha lavorato in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato) deve considerarsi assorbito dal disposto del richiamato comma 103.

19.6 Tipologie contrattuali incentivate e non

Le tipologie contrattuali che consentono la fruizione dell'incentivo e quelle per le quali, al contrario, esso non spetta, sono riassunte nella tabella che segue.



OPERAI, IMPIEGATI E QUADRI: CON QUALE CONTRATTO SPETTA L'ESONERO	
Assunzione a tempo indeterminato (sia a tempo pieno che parziale)	SI
Assunzione a tempo determinato	NO
Trasformazioni di precedenti rapporti a termine	SI
Assunzioni a tempo indeterminato (sia a tempo pieno che parziale) a scopo di somministrazione, anche se essa è resa verso l'utilizzatore nella forma a termine	SI
Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (I livello)	NO
Apprendistato professionalizzante (II livello)	NO
Apprendistato di alta formazione e ricerca (III livello)	NO
Contratto di lavoro domestico	NO
Contratto di lavoro intermittente (o a chiamata) (*)	NO
Contratto di lavoro occasionale	NO
Prestazioni di lavoro occasionale	NO
Rapporti subordinati a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142	SI
(*) Tale tipologia di rapporto è esclusa in quanto è strutturalmente concepita con lo scopo di fare fronte ad attività lavorative di natura discontinua.	

19.7 Misura e durata

Ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'incentivo è pari all'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori e non può comunque superare la misura massima di 3.000 euro annui, da riparametrare e applicare su base mensile. La soglia massima di esonero contributivo fruibile per ogni mese di rapporto è, quindi, riferita al periodo di paga mensile ed è pari a 250 euro (3.000 euro/12); per i rapporti instaurati o risolti nel mese, tale soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 8,06 euro (250 euro/31 giorni) per ogni giorno di fruizione dell'esonero.



Ricorda

L'esonero è elevato nella misura del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori, esclusi i premi e i contributi dovuti all'Inail, per 36 mesi a partire dalla data di assunzione e sempre nel limite massimo di 3.000 euro annui, da riparametrare e applicare su base mensile, nelle ipotesi in cui le assunzioni a tempo indeterminato intervengano entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio e riguardino giovani che abbiano svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione. Per il dettaglio si veda l'apposita scheda "Assunzioni agevolate: esonero 2017 e dal 2018 ex studenti ed ex apprendisti".

Con riferimento all'effettiva entità dell'incentivo, non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- a. premi e contributi Inail;
- b. contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai dipendenti del settore privato dei TFR di cui all'articolo 2120 del codice civile;
- c. contributo, ove dovuto, ai fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della provincia autonoma di Bolzano;
- d. contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Se il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero in esame, è nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori privati, il beneficio è riconosciuto a questi ultimi per il periodo residuo utile alla piena fruizione, a prescindere dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni.

Nei casi di trasformazione di rapporti a termine o di stabilizzazione dei medesimi entro 6 mesi dalla relativa scadenza, si applica l'articolo 2, comma 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92, relativo alla restituzione del contributo addizionale (pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ogni rinnovo effettuato dal 14 luglio 2018) per i contratti a termine.

Per quanto concerne la durata, essa è stabilita dalla legge in massimo 36 mesi – ferma la permanenza del rapporto – e decorrere dalla data di assunzione del lavoratore; in caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per quella a termine, per la durata complessiva di 36 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.



Attenzione

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.

19.8 Conversione a tempo indeterminato di un contratto a termine

L'articolo 1, comma 107, della legge n. 205/2017, dispone che l'esonero del quale ci stiamo occupando si applica, alle condizioni e con le modalità "generalì" di cui si è sin qui detto, anche nei casi di conversione, successiva alla data di entrata in vigore della legge di bilancio 2018 (e quindi ove la conversione avvenga a partire dal 1° gennaio 2018), di un contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, fermo il possesso del requisito anagrafico alla data della conversione, e quindi, al massimo 35 anni non compiuti fino al 31 dicembre 2020, 30 anni non compiuti dal 1° gennaio 2021.

19.9 Apprendistato

Premesso che l'esonero contributivo in esame non si applica, oltre che ai rapporti di lavoro domestico, neppure ai contratti di apprendistato (di qualunque tipologia), non ostano al riconoscimento del beneficio gli eventuali periodi di apprendistato svolti in precedenza presso il medesimo o altro datore e non proseguiti a tempo indeterminato.

L'articolo 1, comma 106, della legge n. 205/2017 ha però introdotto una particolare misura agevolativa che riguarda proprio l'apprendistato, anche se con una particolarità. Ebbene, si dispone che l'esonero del 50% della contribuzione si applica, per un massimo di 12 mesi, fermo il limite di 3.000 euro su base annua, anche nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 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.



Attenzione

In tal caso, l'esonero opera dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo di cui all'articolo 47, comma 7, del decreto legislativo n. 81/2015, in base al quale i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto al termine del periodo di apprendistato, esclusi i lavoratori assunti in apprendistato in quanto beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

Infine, non si applicano le disposizioni di cui ai commi 103, 104 e 105 dell'articolo 1 della legge n. 205/2017, che prevedono quanto segue:

- a. nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età del lavoratore alla data delle nuove assunzioni (comma 103);
- b. fermi i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, l'esonero spetta ai datori che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva (comma 104);
- c. il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di uno impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica del lavoratore assunto con l'esonero, effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito; ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori privati che assumono il lavoratore (comma 105).

19.10 Compatibilità con altri incentivi

Ai sensi dell'articolo 1, comma 114, della legge n. 205/2017, l'esonero contributivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. Esso, pertanto, non è cumulabile con:

- a. l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all'articolo 4, comma 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92: è tuttavia possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge n. 92/2012 per un rapporto a termine, e poi dell'esonero previsto dalla legge di bilancio 2018 per la trasformazione a tempo indeterminato;
- b. la riduzione contributiva fissata per i datori agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate;
- c. le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.

L'esonero è invece cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:

- a. incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'articolo 13 della legge n. 68/1999: la fruizione di tale incentivo, a differenza dell'esonero in esame, è subordinata al rispetto del requisito dell'incremento occupazionale;
- b. incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpl di cui all'articolo 2, comma 10-*bis*, della legge n. 92/2012, pari al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento: la fruizione di tale incentivo, a differenza dell'esonero in esame, è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti cd. *de minimis*;
- c. incentivo Occupazione Sviluppo Sud, con specifico riferimento alle assunzioni effettuate nel 2019, nel limite massimo di un importo pari a 8.060 euro su base annua per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile. Quindi, se i datori, nel corso dell'annualità 2019, hanno iniziato a fruire dell'incentivo Occupazione Sviluppo Sud sull'intera contribuzione datoriale sgravabile e hanno comunque interesse a fruire per le mensilità successive dell'esonero strutturale, in presenza di tutti i presupposti legittimanti, la fruizione dell'incentivo in trattazione può avvenire, utilizzando gli stessi codici di conguaglio previsti nel paragrafo 9 della circolare Inps n. 57/2020, a partire dal 13° mese di rapporto, per un totale di 24 mesi: di conseguenza, i datori già autorizzati a fruire dell'incentivo Occupazione Sviluppo Sud potranno continuare a godere di tale agevolazione, nel rispetto del massimale, per i primi 12 mesi di rapporto; la fruizione dell'esonero strutturale potrà invece decorrere dal 13° mese di rapporto;
- d. incentivo Occupazione NEET di cui ai decreti direttoriali ANPAL 2 gennaio 2018, n. 3, e 28 dicembre 2018, n. 581, applicabile alle assunzioni effettuate nel corso delle annualità 2018 e 2019;
- e. Incentivo Lavoro (IO Lavoro) di cui al decreto direttoriale ANPAL 11 febbraio 2020, n. 52.



Attenzione

Sempre con riferimento all'eventuale compatibilità del beneficio con altri regimi agevolati, nei casi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra Ue non convenzionati, in considerazione della disciplina speciale della legge 3 ottobre 1987, n. 398 (recante norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extra-comunitari e di rivalutazione delle pensioni erogate dai fondi speciali gestiti dall'Inps), che prevede una contribuzione previdenziale speciale, con l'applicazione di retribuzioni convenzionali, l'esonero in trattazione non può operare.

19.11 Uniemens

Per quanto concerne le modalità di esposizione nel flusso Uniemens dei dati relativi all'esonero nelle sezioni <PosContributiva>, <PosAgri> e <ListaPosPA>, si vedano, rispettivamente, i paragrafi 9, 10 e 11 della circolare Inps n. 57/2020.



Riferimenti normativi

- Legge 27 dicembre 2017, n. 205, articolo 1, comma 100 e seguenti
- Articolo 1, comma 10, della legge 27 dicembre 2019, n. 160
- Articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150

20. Esonero contributivo under 36 (2021-2023)

La legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021), all'articolo 1, commi da 10 a 15, dispone che, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato dei contratti a termine effettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 100 a 105 e 107, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, è riconosciuto nella misura del 100%, per un periodo massimo differenziato a seconda della Regione in cui è ubicata la sede di lavoro, nel limite massimo di 6.000 euro annui, per i soggetti che alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il 36° anno di età. La validità di tale norma, previa autorizzazione della Commissione Europea, è stata estesa a tutto il 2023 dall'articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (Legge di Bilancio 2023). L'Inps ha fornito le indicazioni in materia con la circolare 12 aprile 2021, n. 56, e, limitatamente alle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato operate nel 2021, con il messaggio 7 ottobre 2021, n. 3389; invece, per il primo semestre dell'anno 2022, vale quanto precisato dall'Inps nel messaggio 26 gennaio 2022, n. 403. Infine, per il periodo intercorrente tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2023, si veda la circolare Inps 22 giugno 2023, n. 57.



Attenzione

La misura incentivante di seguito esposta ha interessato le nuove assunzioni effettuate solamente sino al 31 dicembre 2023; per contro, essa non è più applicabile ai nuovi rapporti di lavoro costituiti a decorrere dal 1° gennaio 2024. Si è comunque deciso di non eliminare la scheda soprattutto ai fini della gestione di un eventuale contenzioso.

20.1 Premessa

La legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018), aveva introdotto un esonero contributivo "permanente" per l'assunzione di giovani con un limite di età fissato in 35 anni non compiuti per il 2018 e in 30 anni non compiuti per gli anni successivi.

Il decreto legge 12 luglio 2018, n. 87 (cd. decreto "dignità", convertito con modifiche dalla legge 9 agosto 2018, n. 96), aveva poi previsto un ulteriore esonero che fissava il limite di età a 35 anni non compiuti anche per il 2019 e il 2020: tale misura, tuttavia, non è mai divenuta operativa a causa della mancata emanazione del decreto ministeriale attuativo; per questo motivo, la legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020) ha abrogato le disposizioni in materia di cui al citato decreto legge n. 87/2018 e ha ridefinito, per gli anni 2019 e 2020, il requisito anagrafico, innalzandolo a 35 anni non compiuti.

Un altro particolare esonero contributivo – che, pur nelle sue specificità, trae la sua disciplina dall'esonero strutturale giovanile di cui all'articolo 1, commi da 100 a 108, 113 e 114, della legge di bilancio 2018 – è stato in seguito previsto per le nuove assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate nel biennio 2021-2022, di giovani che non hanno ancora compiuto il 36° anno di età (articolo 1, commi da 10 a 15, della legge di bilancio 2021, ossia della legge 30 dicembre 2020, n. 178). L'art. 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023 dispone che, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, le disposizioni di cui all'art. 1, comma 10, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, si applicano anche alle nuove assunzioni a tempo indeterminato e alle trasformazioni

dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023: durante tale periodo, la misura incentivante aumenta da 6.000 a 8.000 euro. In base al comma 299, l'efficacia di tale disposizione è condizionata, ai sensi dell'art. 108, par. 3, del Trattato sul funzionamento della UE, all'autorizzazione della Commissione europea, concessa con la decisione C (2023) 4061 final del 19 giugno 2023.

Le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti connessi alla misura agevolativa sono state fornite dall'Inps con la circolare 12 aprile 2021, n. 56. Limitatamente alle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2021, l'Inps ha poi diramato altre istruzioni (con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro) con il messaggio 7 ottobre 2021, n. 3389; invece, quanto al primo semestre del 2022, vale quanto previsto dal messaggio Inps 26 gennaio 2022, n. 403, con il quale l'Istituto ha comunicato che la Commissione europea, in data 11 gennaio 2022, con la decisione C (2022) 171 final, ha prorogato l'applicabilità dell'agevolazioni in esame al 30 giugno 2022, termine finale di operatività del *Temporary Framework*. Infine, per il periodo intercorrente tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2023, si veda la circolare Inps 22 giugno 2023, n. 57.



Ricorda

L'esonero di cui all'articolo 1, comma 10, della legge n. 178/2020, spetta anche ai datori privati che assumono, nel periodo ivi considerato (e quindi nel 2022), con contratto a tempo indeterminato, lavoratori subordinati, indipendentemente dalla loro età anagrafica, da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'articolo 1, comma 852, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, lavoratori licenziati per riduzione di personale da tali imprese nei 6 mesi precedenti, ovvero lavoratori impiegati in rami di azienda oggetto di trasferimento da parte delle imprese suddette. Il beneficio è riconosciuto nel limite massimo di spesa di 2,5 milioni di euro per il 2022, 5 milioni di euro per il 2023, 5 milioni di euro per il 2024 e 2,5 milioni di euro per il 2025. L'Inps monitora le minori entrate contributive derivanti da quanto sopra e, se nell'ambito del monitoraggio emerge il raggiungimento, anche in via prospettica, del limite di spesa, l'Istituto non considera ulteriori domande per l'accesso al beneficio contributivo. In caso di assunzione di lavoratori che godono della NASpl, è comunque escluso il cumulo del beneficio in oggetto con quello previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (articolo 1, comma 119, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, come modificato dall'articolo 12, comma 1, del decreto legge 21 marzo 2022, n. 21).

20.2 Datori di lavoro ammessi ed esclusi

L'esonero è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi quelli del settore agricolo: per il dettaglio dei datori ammessi, si veda il paragrafo 3 della circolare Inps 2 marzo 2018, n. 40, relativa all'esonero contributivo di cui alla legge 27 dicembre 2017, n. 205, per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani.

Quindi, la nuova misura non si applica nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elenco recati dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (amministrazioni dello Stato, istituzioni universitarie, e così via).

Inoltre, l'incentivo non può essere riconosciuto alle imprese del settore finanziario – nello specifico sono escluse quelle che svolgono le attività indicate nella classificazione NACE al settore "K" – *Financial and insurance activities* – in quanto non rientranti nell'ambito di operatività della comunicazione C

(2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020, fatta salva diversa determinazione che dovesse essere assunta dalla Commissione europea nell'ambito della procedura di autorizzazione della misura (Inps, circolare 12 aprile 2021, n. 56, paragrafo 2).



Attenzione

La sezione "K" della NACE, con le relative divisioni (codice a 2 cifre), gruppi (codice a 3 cifre) e classi (codice a 4 cifre), corrisponde a quella dell'Ateco2007: tutti i codici Ateco (a 6 cifre), rientranti nelle divisioni 64, 65 e 66, fanno parte della sezione "K" della classificazione Ateco2007 (Inps, messaggio 7 ottobre 2021, n. 3389, paragrafo 1).

20.3 Rapporti di lavoro incentivati e non

In base alle indicazioni fornite dall'Inps al paragrafo 3 della circolare 12 aprile 2021, n. 56, l'incentivo spetta per le nuove assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato dei contratti a termine, effettuate nel triennio 2021-2023, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato:

a) non hanno compiuto il 36° anno di età; e



Attenzione

Il requisito anagrafico si intende rispettato qualora il lavoratore, alla data dell'assunzione, abbia un'età inferiore o uguale a 35 anni e 364 giorni.

b) non sono stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.

Per il dettaglio delle tipologie contrattuali che consentono la fruizione dell'incentivo in esame e quelle per le quali, al contrario, esso non spetta, si veda la tabella che segue.



Fattispecie	Esonero	
	SI	NO
Assunzione a tempo indeterminato	X	
Trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine	X	
Assunzione a tempo determinato		X
Rapporto a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale ⁽¹⁾		X
Assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione ⁽²⁾	X	
Rapporto subordinato a tempo indeterminato instaurato in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142	X	
Rapporti di apprendistato (di qualsiasi tipologia) ⁽³⁾		X
Contratto di lavoro domestico ⁽³⁾		X
Contratto di lavoro intermittente ⁽⁴⁾		X

Prestazioni lavoro occasionale (Contratto di Prestazione Occasionale e Libretto Famiglia) di cui all'articolo 54-bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50 (legge 21 giugno 2017, n. 96)		X
Assunzione a tempo parziale (per le tipologie ammesse)	X	
<p>⁽¹⁾ L'esonero introdotto dalla legge n. 178/2020, pur nelle sue specificità, trae la sua disciplina da quello strutturale giovanile di cui all'articolo 1, commi da 100 a 108, 113 e 114, della legge di bilancio 2018, il quale si applica alle assunzioni di lavoratori a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, che, in proposito, specificamente prevede che il suo campo di applicazione sia limitato alle assunzioni con contratto subordinato a tempo indeterminato riguardanti lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri.</p> <p>⁽²⁾ Vista la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti subordinati, da ultimo affermata con il decreto legislativo n. 150/2015, l'esonero spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la prestazione lavorativa sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.</p> <p>⁽³⁾ Tali rapporti restano esclusi dal beneficio in quanto per essi il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.</p> <p>⁽⁴⁾ Considerata la <i>ratio</i> sottesa all'agevolazione (consistente nella volontà di incentivare l'occupazione giovanile stabile), non rientra fra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente (o a chiamata), di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ancorché a tempo indeterminato. Infatti:</p> <p>a) il lavoro intermittente, anche ove preveda la corresponsione di un compenso continuativo in termini di indennità di disponibilità (la cui misura è rimessa alla pattuizione fra le parti), costituisce pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di far fronte ad attività lavorative di natura discontinua, tant'è che, sul piano generale, la durata della prestazione lavorativa è soggetta a limitazioni di legge (con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, non più di 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari per ogni lavoratore con il medesimo datore);</p> <p>b) l'effettivo svolgimento della prestazione, nell'<i>an</i> e nel <i>quantum</i>, è soggetto alla totale discrezionalità delle esigenze produttive del datore.</p>		

Si ricorda che l'articolo 1, comma 13, della legge n. 178/2020, esclude espressamente che l'esonero in esame si applichi alle prosecuzioni di contratto al termine del periodo di apprendistato e alle assunzioni di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, della legge n. 205/2017: pertanto, per tali due diverse fattispecie (mantenimento in servizio del lavoratore a fine apprendistato e assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato di giovani che, nei 6 mesi precedenti, hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore, o periodi di apprendistato in alta formazione), si applica il solo regime agevolato dell'articolo 1, commi 106 e 108, della legge di bilancio 2018, per la cui specifica disciplina si rinvia a quanto già previsto con la circolare Inps n. 40/2018.

20.4 Assetto e misura

L'incentivo per le sole assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel triennio 2021-2023 è pari, ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori, nel limite massimo di importo di 6.000 euro annui, aumentati a 8.000 per l'anno 2023: quindi, la soglia massima di esonero della contribuzione datoriale per il periodo di paga mensile è di 500 euro (6.000/12; 8.000/12 nel 2023) e, per rapporti instaurati e risolti nel corso del mese, tale soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro (500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero, aumentati a 21,50 euro (667/31) per l'anno 2023.



Ricorda

Per i rapporti a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione va proporzionalmente ridotto.

Nel determinare le contribuzioni oggetto dello sgravio è necessario fare riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente esonerabile; in particolare, non sono "sgravabili":

- a. i premi e i contributi dovuti all'Inail, come previsto dall'articolo 1, comma 100, della legge n. 205/2017;
- b. il contributo, se dovuto, al Fondo per l'erogazione ai dipendenti privati dei TFR di cui all'articolo 2120 del codice civile;
- c. il contributo, se dovuto, ai Fondi di cui agli articoli da 26 a 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige di cui all'articolo 40 del medesimo decreto legislativo;
- d. il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale 7 aprile 2016, n. 95269;
- e. il contributo di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, pari allo 0,30% della retribuzione, destinato, o comunque destinabile, a finanziare i Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388;
- f. le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Non sono pertanto oggetto di agevolazione i seguenti contributi di solidarietà: sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria (decreto legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito in legge n. 166/1991); per i lavoratori dello spettacolo (articolo 1, commi 8 e 14, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182); per gli sportivi professionisti (articolo 1, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 166).

Inoltre, trattandosi di contribuzione previdenziale a carico del datore, il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'articolo 3, comma 15, della legge 29 maggio 1982, n. 297, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo. Il successivo comma 16 del citato articolo 3 prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del TFR in misura pari al predetto incremento contributivo: quindi, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore non deve operare l'abbattimento della quota annua del TFR ovvero deve effettuarlo in misura pari alla quota di tale contributo esclusa, per effetto

dell'applicazione del massimale annuo di 6.000 euro, aumentati a 8.000 euro nel 2023, dalla fruizione dell'esonero.

Infine, poiché l'esonero contributivo in esame opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del decreto legislativo 5 dicembre 2015, n. 252 – destinazione del TFR ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai dipendenti del settore privato dei TFR di cui all'articolo 2120 del codice civile – l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative (Inps, circolare n. 56/2021, paragrafo 4).



Attenzione

Nei casi di trasformazione ovvero di stabilizzazione di rapporti a tempo determinato entro 6 mesi dalla relativa scadenza, opera l'articolo 2, comma 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92, riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% per i contratti a termine.

20.5 Durata

La durata dell'esonero è diversificata in base alla regione dove è ubicata la sede o l'unità produttiva in cui è effettuata l'assunzione/trasformazione incentivata: per il dettaglio, si veda la tabella.



Regione	Durata dell'esonero	Norma di riferimento
Valle d'Aosta	Massimo 36 mesi	Art. 1, co. 10, della legge n. 178/2020
Piemonte		
Liguria		
Lombardia		
Trentino Alto Adige		
Friuli Venezia Giulia		
Veneto		
Emilia Romagna		
Toscana		
Umbria		
Marche		
Lazio		
Abruzzo		
Molise		
Campania		
Basilicata		
Sicilia		
Puglia		



Regione	Durata dell'esonero	Norma di riferimento
Calabria		
Sardegna		

Come chiarito dall'Inps al paragrafo 4 della circolare 12 aprile 2021, n. 56, il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso unicamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del suo periodo di godimento.

20.6 Condizioni “generali” di spettanza

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato (tra l'altro) al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, da ultimo disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori. Inoltre, per applicare la misura nel 2023, occorre l'autorizzazione della Commissione Europea. Per il dettaglio, si veda quanto illustrato di seguito.

Principi generali – Circa i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, l'esonero contributivo di cui trattasi non spetta se:

- a. l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da uno a termine che ha manifestato per iscritto – entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto (3 mesi per i rapporti stagionali) – la propria volontà di essere riassunto (articolo 31, comma 1, lettera b); questa condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore con contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da uno a termine. Per le modalità di esercizio del diritto di precedenza, alla risposta a interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro, secondo il quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore nei termini di legge, il datore può legittimamente assumere altri lavoratori o trasformare altri rapporti a termine in essere;
- b. presso il datore o l'utilizzatore sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (articolo 31, comma 1, lettera c).



Attenzione

Nell'attuale situazione occupazionale, l'ipotesi di sospensione dal lavoro per una causale dipendente dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 è assimilabile agli eventi oggettivamente non evitabili, cd. EONE (cfr., sul punto, le circolari n. 38/2020, n. 47/2020 e n. 84/2020): quindi, laddove l'azienda sia interessata da sospensioni del lavoro per le causali collegate all'emergenza epidemiologica in atto, può comunque procedere a nuove assunzioni e, ove ne sussistano i presupposti legittimanti, accedere alla correlata agevolazione in trattazione.

Inoltre, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto sono trasferiti in capo all'utilizzatore (articolo 31, comma 1, lettera

e) e l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione comporta la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione (articolo 31, comma 3).

Fra i principi di carattere generale che regolano il diritto alla fruizione degli incentivi, l'articolo 31, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 150/2015, dispone che gli incentivi all'occupazione non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o del contratto collettivo, anche se il lavoratore con diritto all'assunzione viene utilizzato con contratto di somministrazione: tale condizione ostativa è preordinata ad assicurare il corretto utilizzo delle risorse che finanziano gli incentivi all'assunzione nel presupposto fondamentale che l'incentivo stesso sia volto solo a creare "nuova occupazione". Circa l'incentivo in esame, vale quanto osservato nella circolare Inps n. 40/2018, in riferimento all'esonero contributivo *di cui all'articolo 1, commi da 100 a 108, 113 e 114, della legge di bilancio 2018*: nello specifico – nonostante l'espresso richiamo effettuato nell'articolo 1, comma 104, della legge n. 205/2017 e dall'articolo 1, comma 12, della legge n. 178/2020, al rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi – la portata dell'agevolazione ha una natura speciale e, in quanto tale, prevale sull'articolo 31, comma 1, lettera a). La specialità della norma, rispetto al citato principio generale, è confermata altresì dal comma 107 dell'articolo 1 della medesima legge di Bilancio 2018, secondo cui l'esonero può legittimamente trovare applicazione nelle ipotesi di conversione a tempo indeterminato di un contratto a termine. Quindi, per le assunzioni e trasformazioni con contratto a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti, si può fruire dell'esonero contributivo di cui alla legge di bilancio 2021, prescindendo dalla circostanza che le stesse assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.



Esempio

A titolo esemplificativo, può fruire dell'esonero contributivo il datore privato che:

- a) in attuazione dell'obbligo previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo n. 81/2015, assume a tempo indeterminato e con le medesime mansioni, nei successivi 12 mesi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, ha lavorato per più di 6 mesi (tale principio vale anche per i casi di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine);
- b) nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di un suo ramo, in attuazione dell'articolo 47, comma 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, entro 1 anno dalla data del trasferimento aziendale (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo), assume a tempo indeterminato lavoratori che non sono passati subito alle sue dipendenze;
- c) effettua assunzioni obbligatorie di disabili ai sensi dell'art. 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Analoga conclusione è altresì valida per gli obblighi assunzionali previsti dalla contrattazione collettiva, tra i quali si citano, ad esempio, le disposizioni collettive applicabili alle imprese di pulizia, per cui l'azienda che subentra a un'altra in un appalto di servizi è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda.

Infine, non opera l'articolo 31, comma 1, lettera d), del decreto legislativo n. 150/2015, secondo cui l'incentivo non spetta se l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da un datore che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento: questa previsione va ricondotta alla finalità di contrastare comportamenti

volti solo a reiterare la fruizione di agevolazioni in capo allo stesso gruppo di imprese. Per l'esonero in trattazione, tale finalità deve considerarsi assorbita dall'articolo 1, comma 103, della legge n. 205/2017, con riferimento all'esonero strutturale ivi disciplinato, in base al quale, nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero di cui al comma 100, è nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni. Pertanto, anche nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a datori collegati, il beneficio riconoscibile è solo quello eventualmente residuo.

Per tali motivi, anche il principio del cumulo delle agevolazioni enunciato dal comma 2 dell'articolo 31 (per determinare il diritto agli incentivi e la 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) deve considerarsi assorbito dal comma 103 della legge di bilancio 2018, valevole, quindi, anche in riferimento all'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 10 a 15, della legge n. 178/2020 (Inps, circolare 12 aprile 2021, n. 56, paragrafo 5.1).

Norme in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria - Quanto al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al rispetto, da parte del datore che assume, delle condizioni fissate dall'articolo 1, commi 1175 (come modificato dall'articolo 29, co. 1, lettera a, del D.L. 2 marzo 2024, n. 19, convertito con modificazioni dalla legge 29 aprile 2024, n. 56) e 1176, della legge n. 296/2006, di seguito elencate:

- a. possesso del documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- b. assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro;
- c. rispetto degli altri obblighi di legge e degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (Inps, circolare 12 aprile 2021, n. 56, paragrafo 5.1).

Inoltre, il comma 1175-bis (inserito dall'articolo 29, co. 1, lettera b, del D.L. n. 19/2024), dispone che resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge; per le violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

20.7 Condizioni in capo al datore di lavoro

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato alla sussistenza anche di una serie di requisiti previsti dalla legge di bilancio 2021. Con specifico riferimento ai datori di lavoro, l'Inps, al paragrafo 5.2 della circolare 12 aprile 2021, n. 56, ha precisato che essi:

1. non devono aver proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva. Sotto tale profilo, vi è una differenza di disciplina rispetto a quanto stabilito dalla legge n. 205/2017, la quale, al comma 104, prevede che l'esonero contributivo spetta ai datori che, nei 6 mesi precedenti

l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o collettivi nella medesima unità produttiva: in sostanza, la disciplina introdotta dalla legge di bilancio 2021 circoscrive la condizione legittimante la fruizione dell'esonero, consistente nel non avere proceduto nei 6 mesi precedenti a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o collettivi, presso la medesima unità produttiva e – diversamente da quanto previsto nella legge di bilancio 2018 – nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica del lavoratore da assumere;

2. non devono procedere, nei 9 mesi successivi all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva. Anche sotto tale profilo, vi è una differenza rispetto a quanto stabilito dalla legge n. 205/2017, che, al comma 105, limita ai soli 6 mesi successivi all'assunzione il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero di cui all'articolo 1, comma 100.

20.8 Condizioni in capo al lavoratore

In relazione ai vincoli propri dell'esonero di cui alla legge n. 178/2020, il diritto alla legittima fruizione dell'esonero è subordinato alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:

1. il lavoratore, alla data della nuova assunzione/trasformazione, non deve aver compiuto 36 anni (quindi deve avere al massimo 35 anni e 364 giorni);
2. il lavoratore, nel corso della sua vita lavorativa, non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Al riguardo, si precisa che:
 - come previsto dal comma 101 dell'articolo 1 della legge n. 205/2017, i periodi di apprendistato svolti in precedenza non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione;
 - la sussistenza di precedenti rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato non costituisce condizione ostativa per il diritto all'esonero;
 - poiché l'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico, la sussistenza di un rapporto domestico a tempo indeterminato in capo al lavoratore da assumere (vista anche la specialità della disciplina) non influisce sulla possibilità di riconoscere legittimamente l'agevolazione;
 - ostano al riconoscimento dell'esonero le situazioni in cui il lavoratore abbia avuto un rapporto a tempo indeterminato a scopo di somministrazione;
 - vista la formulazione testuale della norma, l'esonero non spetta anche laddove il precedente rapporto a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore. In proposito, si ricorda che l'istituto del periodo di prova ha lo scopo di consentire al lavoratore di valutare l'esperienza lavorativa offerta e al datore di rilevare l'adeguatezza delle competenze e delle effettive capacità del prestatore rispetto alle specifiche esigenze produttive: nonostante ciò, il rapporto, pur sottoposto a una condizione (superamento della prova), deve considerarsi a tempo indeterminato sin dall'origine (Inps, circolare n. 56/2021, paragrafo 5.2);
 - non impedisce l'accesso all'incentivo il pregresso svolgimento di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali, a titolo esemplificativo, il rapporto a termine, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, eccetera (Inps, circolare n. 56/2021, paragrafo 6).

**Attenzione**

a tempo indeterminato in capo al lavoratore deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata ai sensi della legge di bilancio 2021.

L'Inps, nel messaggio 24 novembre 2023, n. 4178, ha inoltre precisato che, nell'ipotesi in cui l'assunzione non rappresenti una libera determinazione del datore, bensì consegua alla riqualificazione coattiva di un rapporto originariamente instaurato secondo altra forma (per esempio autonoma, con o senza partita IVA, o parasubordinata), la non riconoscibilità dell'esonero opera solo se il datore che intende fruire dell'incentivo è il medesimo titolare del rapporto riqualificato a seguito di accertamento ispettivo. Al contrario, laddove il datore che abbia fruito dell'incentivo all'assunzione di giovani sia un soggetto diverso dal titolare del rapporto riqualificato, lo stesso può godere legittimamente del beneficio, in quanto, alla data di assunzione incentivata, riteneva in buona fede che il lavoratore fosse legittimo destinatario dell'agevolazione: tale datore, quindi, non è tenuto, per il successivo accertamento dell'esistenza di un rapporto riqualificato presso diverso datore, a restituire l'agevolazione né a pagare eventuali sanzioni previste per la pregressa fruizione della misura agevolativa.

Casi particolari - Come chiarito sopra, l'esonero può essere riconosciuto per l'assunzione con contratto subordinato a tempo indeterminato di lavoratori che non siano mai risultati occupati in forza di un contratto subordinato a tempo indeterminato (articolo 1, comma 101, della legge n. 205/2017). In virtù di tale previsione, l'Inps, al paragrafo 6 della circolare 12 aprile 2021, n. 56, ha fornito chiarimenti in ordine a una serie di situazioni caratterizzate da particolari condizioni di specificità illustrate in tabella.



Fattispecie	Disciplina
Rapporti di lavoro part-time a tempo indeterminato	L'esonero spetta anche se il lavoratore è assunto da 2 diversi datori, in relazione a entrambi i rapporti, purché la loro data di decorrenza sia la medesima. Infatti, in caso di assunzioni con date differite, il datore che assume successivamente perderebbe il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione in esame, consistente nell'assenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato.
Cessione del contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1406 del codice civile con passaggio del dipendente al cessionario	La fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore cessionario.
Trasferimento d'azienda	La fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'articolo 2112 del codice civile, secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.
Riqualificazione, dopo un accerta-	Come già previsto per l'esonero triennale disciplinato



Fattispecie	Disciplina
<p>mento ispettivo, del rapporto autonomo (con o senza partita IVA) nonché di quello parasubordinato come rapporti subordinati a tempo indeterminato</p>	<p>dalla legge 23 dicembre 2014, n. 190, dall'interpello del Ministero del Lavoro n. 2/2016, l'esonero di cui alla legge n. 205/2017 e, conseguentemente, alla legge n. 178/2020, non può essere riconosciuto.</p>
<p>Riassunzione del lavoratore per il quale è stata già fruita l'agevolazione</p>	<p>Come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 103, della legge n. 205/2017, applicabile anche per l'esonero in esame, per il nuovo rapporto si può fruire della medesima misura per i mesi residui spettanti e ciò indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione. L'esonero di cui alla legge di bilancio 2021 può trovare applicazione per le sole assunzioni effettuate nel corso del triennio 2021-2023: tuttavia, se un lavoratore è stato assunto nel corso del citato biennio e il datore ha iniziato a fruire dell'agevolazione in esame, nei casi di cessazione anticipata del rapporto e di successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro datore si può procedere al riconoscimento dell'agevolazione residua per un ammontare pari al 100% dei contributi datoriali anche se il successivo rapporto viene instaurato dopo il 31 dicembre 2023.</p>
<p>Revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro 9 mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato</p>	<p>Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore, l'eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro 9 mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato, riguardanti il lavoratore assunto con l'esonero o un altro impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, non ha effetti nei confronti degli altri datori privati che assumono il lavoratore: quindi, se l'agevolazione viene revocata a causa di tali licenziamenti, il precedente periodo di fruizione va comunque computato per il calcolo del periodo residuo spettante.</p>
<p>Prolungamento dell'agevolazione nel caso in cui l'assunzione è effettuata nelle regioni del Mezzogiorno</p>	<p>In virtù delle motivazioni che hanno portato il Legislatore a prevedere, per le assunzioni che abbiano inizio nel triennio 2021-2023, un esonero di maggiore durata, individuabili nella volontà di fornire un ulteriore incentivo alle assunzioni nelle zone svantaggiate in cui il tasso di disoccupazione risulta più elevato, l'esonero spetta per massimo 48 mesi a condizione che il luogo in cui è svolta la prestazione lavorativa rimanga nelle regioni previste.</p>

20.9 Autorizzazione della Commissione europea

L'articolo 1, comma 14, della legge n. 178/2020, stabilisce che il beneficio:

- a. è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C (2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020, recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (cd. "*Temporary Framework*"), nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione;
- b. è altresì subordinato all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Analoga approvazione da parte della Commissione Europea è prevista anche per l'anno 2023.



Attenzione

Il 6 agosto 2021 la Commissione europea, con la decisione C (2021) 6827 *final* del 16 settembre 2021, ha autorizzato la concedibilità dell'esonero per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate entro il 31 dicembre 2021, termine finale di operatività del *Temporary Framework* (Inps, messaggio 7 ottobre 2021, n. 3389, paragrafo 1), poi prorogato al 30 giugno 2022 dalla Decisione UE del 18 novembre 2021.

La Commissione europea, in data 11 gennaio 2022, con la decisione C (2022) 171 *final*, ha prorogato al 30 giugno 2022 (termine finale di operatività del *Temporary Framework*) l'applicabilità dell'esonero in esame: ne deriva che esso può applicarsi anche in riferimento agli eventi incentivati (assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine di giovani *under 36*) che si verificano nel periodo ricompreso tra il 1° gennaio e il 30 giugno 2022. Con riferimento alle modalità di fruizione, si rinvia alle disposizioni già emanate dall'Istituto (Inps, messaggio 26 gennaio 2022, n. 403).

In base alla citata sezione 3.1, la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

1. siano di importo non superiore a 1.800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere) ovvero a 225.000 euro per impresa operante nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli o a 270.000 euro per impresa del settore della pesca e dell'acquacoltura;
2. siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019 (per la nozione di "*impresa in difficoltà*" si veda l'articolo 2, punto 18, del Regolamento (UE) n. 651/2014);
3. in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese (cfr. allegato I del Regolamento (UE) n. 651/2014) che risultavano già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione;
4. siano concessi entro il 31 dicembre 2021. Il termine del 31 dicembre 2020 presente nel testo originario del *Temporary Framework* è stato oggetto di proroga al 30 giugno 2021 dalla Comunicazione C (2020) 7127 *final* del 13 ottobre 2020, ulteriormente differito al 31 dicembre 2021 dalla Comunicazione C (2021) 564 *final* del 28 gennaio 2021, e, in seguito, al 30 giugno 2022 dalla Decisione UE del 18 novembre 2021.

La Commissione europea, con la sesta modifica del *Temporary Framework*, ha previsto che il massimale di erogazione degli aiuti temporanei di cui alla sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C (2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020, è innalzato a: 290.000 euro per le imprese operanti nella produzione primaria di prodotti agricoli; 345.000 euro per le imprese operanti nel settore della

pesca e dell'acquacoltura; 2,3 milioni di euro per le imprese operanti in tutti gli altri settori (Inps, messaggio 26 gennaio 2022, n. 403).

Inoltre, rilevato che l'aiuto di cui all'articolo 1, comma 10, della legge di bilancio 2021, è riconosciuto in conformità al *Temporary Framework*, si applica l'articolo 53 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (legge n. 77/2020).



Approfondimenti

Il citato articolo 53 dispone che i soggetti beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione europea e per cui non sarebbe possibile richiedere nuovi aiuti senza la restituzione dei primi (cd. *clausola Deggendorf*), accedono agli aiuti previsti da atti legislativi o amministrativi adottati, a livello nazionale, regionale o territoriale, ai sensi e nella vigenza della comunicazione della Commissione europea del 19 marzo 2020, C (2020)1863, "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", e successive modificazioni, al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.

Vista la natura dell'agevolazione quale aiuto di Stato, l'Inps la registra nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato (RNA), o nei registri Sian e Sipa per gli aiuti rispettivamente del settore agricolo e della pesca e acquacoltura. Con riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, l'agevolazione è registrata nel RNA e l'onere di non superare il massimale previsto, in virtù di quanto previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 150/2015, è a carico dell'utilizzatore.

Infine, la Commissione europea, con la decisione C (2023) 4061 final del 19 giugno 2023, ha autorizzato la fruizione nel rispetto delle condizioni di cui alla sezione 2.1 del nuovo Temporary Crisis and Transition Framework: in base alla sezione 2.1, "Aiuti di importo limitato", del Temporary Crisis and Transition Framework, il massimale di erogazione degli importi sale a: 250.000 euro nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli; 300.000 euro per impresa attiva nei settori della pesca e dell'acquacoltura; 2 milioni di euro per le imprese degli altri settori (Inps, circolare 22 giugno 2023, n. 57).

20.10 Coordinamento con altri incentivi

Il nuovo esonero introdotto dalla legge di bilancio 2021 non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalle norme vigenti, limitatamente al loro periodo di applicazione (articolo 1, comma 114, della legge n. 205/2017): pertanto, considerando le forme di incentivo all'assunzione più diffuse fruibili per nuove assunzioni, esso non è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre 12 mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, né con l'incentivo all'assunzione rivolto alla medesima categoria di donne svantaggiate di cui all'articolo 1, commi da 16 a 19, della legge n. 178/2020. In proposito, è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge n. 92/2012 per un rapporto a termine, anche nella misura pari al 100% dei contributi datoriali prevista dall'articolo 1, commi da 16 a 19, della legge n. 178/2020, per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2021, e poi dell'esonero giovani per la trasformazione a tempo indeterminato.

Sempre con riferimento all'eventuale compatibilità del beneficio con altri regimi agevolati, l'Inps ha inoltre precisato che:

- a. se i lavoratori assunti sono occupati in Paesi extra UE non convenzionati, vista la disciplina speciale del decreto legge 31 luglio 1987, n. 317 (legge n. 398/1987), recante "Norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extra-comunitari e di rivalutazione delle pensioni erogate dai fondi speciali gestiti dall'Inps", con la quale si prevede una contribuzione previdenziale speciale con l'applicazione di retribuzioni convenzionali, l'esonero non può trovare applicazione;
- b. in forza della previsione secondo cui l'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente per il loro periodo di applicazione, l'agevolazione non è cumulabile con la riduzione contributiva per i datori agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia;
- c. infine, per il periodo di applicazione della misura in trattazione, non è possibile godere, per i medesimi lavoratori, della cd. Decontribuzione sud, disciplinata, da ultimo, dall'articolo 1, commi da 161 a 168, della medesima legge di bilancio 2021 (Inps, circolare n. 56/2021, paragrafo 8).

20.11 Risorse stanziare

Come dispone il comma 15 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, alla copertura degli oneri derivanti dai commi da 10 a 14 concorrono, per 200,9 milioni di euro per l'anno 2021 e 139,1 milioni di euro per l'anno 2022, le risorse del Programma *Next Generation* EU.

20.12 Uniemens

Per quanto concerne le modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione dell'esonero nella sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens, le istruzioni per la compilazione della sezione <ListaPosPa> del flusso Uniemens da parte dei datori di lavoro privati con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica e le modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <PosAgri> del flusso Uniemens, si vedano, rispettivamente, i paragrafi 2, 3 e 4 del messaggio Inps 7 ottobre 2021, n. 3389 e i paragrafi 9, 10 e 11 della circolare Inps 22 giugno 2023, n. 57.

L'Inps, al paragrafo 2 del citato messaggio, ha inoltre precisato che:

- a. nel caso in cui l'azienda stia fruendo dell'agevolazione al 50% di cui alla legge di bilancio 2018 (cd. incentivo GECO) e intenda accedere, in presenza degli specifici presupposti legittimanti, al nuovo esonero al 100%, deve procedere alla restituzione della prima agevolazione e applicare il nuovo esonero;
- b. i datori che hanno fruito, per il medesimo lavoratore per il quale intendono accedere all'esonero giovanile *under 36*, della Decontribuzione Sud di cui all'articolo 1, commi da 161 a 168, della legge di bilancio 2021, devono preliminarmente procedere alla restituzione delle quote di Decontribuzione Sud già fruito.

Infine, in relazione alle modalità di esposizione nel flusso Uniemens dell'esonero *under 36* a seguito di attività di vigilanza documentale sull'incentivo GECO, l'Inps ha fornito i propri chiarimenti nel messaggio 21 dicembre 2023, n. 4618.



Riferimenti normativi

- Articolo 1, commi 297 e 299, della legge 29 dicembre 2022, n. 197
- Articolo 1, commi da 10 a 15, della legge 30 dicembre 2020, n. 178
- Articolo 1, commi da 100 a 105 e 107, della legge 27 dicembre 2017, n. 205
- Articolo 31 (dlg02015091400150ar0031a) del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150
- Articolo 1, comma 119, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022)

21. Esonero contributivo lavoratori agricoli 2020-2023

Al fine di favorire l'imprenditoria in agricoltura, l'articolo 1, comma 503, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020), ha riconosciuto ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali in possesso di determinati requisiti un nuovo esonero contributivo; importanti novità sono poi state introdotte dalla legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021), dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022), nonché dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di bilancio 2023), che hanno prorogato l'esonero, rispettivamente, per il 2021, il 2022 e il 2023. Analoga, ma non identica, misura era stata prevista, per il 2018, dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018). Le istruzioni operative per il godimento dell'esonero in questione sono state fornite dall'Inps nella circolare 9 giugno 2020, n. 72.



Attenzione

La misura incentivante di seguito esposta ha interessato le nuove assunzioni effettuate solamente sino al 31 dicembre 2023; per contro, essa non è più applicabile ai nuovi rapporti di lavoro costituiti a decorrere dal 1° gennaio 2024. Si è comunque deciso di non eliminare la scheda soprattutto ai fini della gestione di un eventuale contenzioso.

21.1 Premessa

L'articolo 1, comma 503, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020) – come modificato dall'articolo 1, comma 33, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021), e poi dall'articolo 1, comma 520, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022) – dispone che, al fine di promuovere l'imprenditoria in agricoltura, ai coltivatori diretti (CD) e agli imprenditori agricoli professionali (IAP) di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 29 marzo 2004, n. 99, con età inferiore a 40 anni, con riferimento alle nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2023 (termine così prorogato dall'art. 1, comma 300, della legge di bilancio 2023), è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dell'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti.



Approfondimenti

È imprenditore agricolo professionale colui il quale, in possesso di conoscenze e competenze professionali ai sensi dell'articolo 5 del regolamento (CE) n. 1257/1999 del Consiglio, del 17 maggio 1999:

- a) dedichi alle attività agricole di cui all'articolo 2135 del codice civile (coltivazione del fondo, selvicoltura, allevamento di animali e attività connesse), direttamente o in qualità di socio di società, almeno il 50% del proprio tempo di lavoro complessivo;
- b) ricavi dalle medesime attività almeno il 50% del proprio reddito globale da lavoro (articolo 1 del decreto legislativo n. 99/2004).

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

L'Inps, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, monitora il numero di nuove iscrizioni effettuate e delle conseguenti minori entrate contributive, inviando relazioni mensili al Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, al Ministero dello sviluppo economico, al Ministero del lavoro e al Ministero dell'economia e delle finanze.

Le disposizioni di cui sopra operano entro i limiti previsti dai regolamenti (UE) n. 1407/2013 e n. 1408/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativi all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti *de minimis*.

L'Inps ha fornito le indicazioni normative e le istruzioni operative per il godimento dell'incentivo in esame, relativo all'annualità 2020, nella circolare 9 giugno 2020, n. 72. Poiché la legge di bilancio 2021 ha esteso l'esonero anche alle nuove iscrizioni con decorrenza dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021, le indicazioni contenute nella citata circolare sono applicabili anche per le iscrizioni effettuate nel 2021 (Inps, circolare 23 marzo 2021, n. 47).

Si ricorda inoltre che, a norma dell'articolo 1, comma 504, della legge n. 160/2019, per favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile in agricoltura, con apposito decreto del Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali, di natura non regolamentare, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, regioni e province autonome di Trento e di Bolzano, sono definiti i criteri e le modalità per la concessione di mutui a tasso zero in favore di iniziative volte allo sviluppo o al consolidamento di aziende agricole condotte da imprenditrici con investimenti nel settore agricolo e in quello della trasformazione e commercializzazione di prodotti agricoli.

21.2 Destinatari

L'esonero di cui all'articolo 1, comma 503, della legge n. 160/2019 è riconosciuto ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali che:

- a. hanno iniziato una nuova attività imprenditoriale agricola (e quindi si sono iscritti alla previdenza agricola) nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2023; e
- b. non hanno compiuto 40 anni d'età alla data d'inizio della nuova attività imprenditoriale agricola.

21.3 Condizioni

Per espressa previsione dell'articolo 1, comma 503, della legge n. 160/2019, l'esonero per i coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli professionali è applicabile nei limiti previsti dal regolamento UE n. 1407/2013 e dal regolamento UE n. 1408/2013, modificato dal regolamento UE n. 2019/316, relativi all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti *de minimis*.



Ricorda

Per le imprese agricole, il massimale di contributi nel regime *de minimis* nei 3 esercizi finanziari di riferimento (quello in corso e i 2 precedenti) è pari a euro 15.000.

La fruizione del beneficio è inoltre subordinata alla regolarità prevista dall'articolo 1, co. 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (come modificato dall'articolo 29, co. 1, lettera a, del D.L. 2 marzo 2024, n. 19, convertito con modificazioni dalla legge 29 aprile 2024, n. 56), inerente a:

- a. possesso, da parte dei datori, del documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- b. assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sciale, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro;
- c. rispetto degli altri obblighi di legge;
- d. rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, ove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Inoltre, il successivo comma 1175-bis (inserito dall'articolo 29, co. 1, lettera b, del D.L. n. 19/2024, convertito dalla legge n. 56/2024), dispone che resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge; in relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

21.4 Misura e durata

Il beneficio in esame – ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche – consiste nell'esonero nella misura del 100%, per un periodo massimo di 24 mesi di attività, dal versamento della contribuzione della quota per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) e del contributo addizionale di cui all'articolo 17, comma 1, della legge 3 giugno 1975, n. 160 (si tratta del contributo dovuto per l'adeguamento delle pensioni), cui è tenuto l'imprenditore agricolo professionale e il coltivatore diretto per l'intero nucleo.

Sono pertanto esclusi dall'agevolazione:

- a. il contributo di maternità, dovuto, ai sensi degli articoli 66 e seguenti del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, per ogni unità attiva iscritta alla Gestione agricoli autonomi;
- b. il contributo Inail, dovuto dai soli coltivatori diretti.



Attenzione

Per ciò che riguarda la misura dell'esonero, al fine del rispetto del limite *de minimis*, il coltivatore diretto può richiedere il beneficio per l'intero nucleo familiare ovvero solo per se stesso come titolare o per se stesso e per alcuni componenti del nucleo, in conformità al parere della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Politiche Europee n. 66 P-4 del 5 gennaio 2018.

21.5 Compatibilità con altri benefici

Come espressamente disposto dall'articolo 1, comma 503, della legge di bilancio 2020, l'esonero contributivo in argomento non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Nei casi di concorrenza di più esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento (per esempio, riduzione ultra 65 anni con riferimento ai soli coadiuvanti o riduzione del premio Inail), è applicata, in sede di tariffazione, l'agevolazione più favorevole al contribuente.

21.6 Procedimento di ammissione

Per quanto concerne il procedimento di ammissione all'esonero previsto dalla legge di bilancio 2020, l'Inps ha precisato quanto segue:

- a) i coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli professionali devono aver presentato tempestivamente la comunicazione di inizio attività autonoma in agricoltura utilizzando il relativo servizio on-line "ComUnica";
- b) l'istanza di ammissione al beneficio deve essere presentata entro 120 giorni dalla data di comunicazione di inizio attività; le istanze presentate oltre 210 giorni saranno respinte (per le attività iniziate il 1° gennaio 2020, il termine scade il 29 luglio 2020);



Attenzione

Per le iscrizioni alla gestione agricola autonoma di coltivatori diretti e imprenditori agricoli professionali non ancora perfezionate – per le quali vi è comunque l'attribuzione del codice azienda – le domande di ammissione al beneficio saranno acquisite ed elaborate dopo il perfezionamento dell'iscrizione alla gestione.

- c) l'istanza di ammissione deve essere inoltrata esclusivamente in via telematica accedendo al Cassetto previdenziale per Autonomi Agricoli, alla sezione "Comunicazione bidirezionale" > "Invio comunicazione", utilizzando il modello telematico "Esonero contributivo nuovi CD e IAP anno 2020 (CD/IAP2020)"; non saranno prese in considerazione le domande cartacee. Per le nuove iscrizioni contributive effettuate nel 2021, va utilizzato il modello telematico denominato "Esonero contributivo nuovi CD e IAP anno 2021 (CD/IAP2021)" (Inps, circolare 23 marzo 2021, n. 47);



Attenzione

Per il 2023, l'istanza di ammissione al beneficio deve essere inoltrata esclusivamente in via telematica, accedendo al "Cassetto previdenziale per Autonomi Agricoli", alla sezione "Comunicazione bidirezionale", "Invio comunicazione", utilizzando lo specifico modello telematico dedicato alle nuove iscrizioni effettuate nell'anno 2023, denominato "Esonero contributivo nuovi CD e IAP anno 2023 (CD/IAP2023)". Non saranno prese in considerazione le domande presentate per altre vie (ad esempio, in formato cartaceo o tramite l'invio via PEC o posta elettronica) o su moduli relativi ad anni precedenti (Inps, circolare 3 agosto 2023, n. 74).

d) l'Inps, con i propri sistemi informativi centrali, verifica la tempestività dell'istanza e il possesso dei requisiti per l'accesso all'esonero tenendo conto del rispetto dei massimali previsti dalla normativa sui *de minimis* e, in caso di esito positivo, comunica l'ammissione al beneficio, solo in modalità telematica, nell'apposito campo "esito" del medesimo modulo di istanza. Nella comunicazione di ammissione al beneficio è altresì indicato, per ogni anno, l'importo del beneficio presuntivamente spettante. Nell'ipotesi di mancata ammissione al beneficio, nel campo "esito" del modulo, è comunicato il rigetto dell'istanza di ammissione con l'indicazione della motivazione;

e) l'esito dell'istanza (ammissione/rigetto) è visualizzabile nel Cassetto previdenziale per gli autonomi agricoli; contestualmente è inviata una comunicazione (con invito ad accedere al cassetto) all'indirizzo di posta elettronica indicato nella domanda di ammissione al beneficio;

f) gli operatori delle Strutture territoriali possono verificare l'esito delle domande pervenute accedendo all'apposita funzionalità "Comunicazione bidirezionale" dell'Area Telematizzazione dei servizi per l'agricoltura.

Sempre l'Inps, nel messaggio 13 luglio 2020, n. 2787, ha inoltre precisato che:

- a. dal 1° luglio 2020, il controllo del massimale relativo agli aiuti *de minimis* e agli aiuti *de minimis* SIEG già concessi avviene solo attraverso il Registro Nazionale Aiuti (cfr. la circolare Inps 20 dicembre 2019, n. 157): quindi, ai fini del riconoscimento del beneficio è necessario acquisire la visura da tale registro;
- b. per le domande di esonero per gli aiuti concessi ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali con età inferiore ai 40 anni già presentate, l'Istituto sta verificando il rispetto del massimale *de minimis*;
- c. acquisita la visura dal Registro Nazionale Aiuti, l'istanza di esonero è elaborata automaticamente e viene inoltrata, all'indirizzo di posta elettronica indicato nella domanda di ammissione al beneficio, una comunicazione con l'invito ad accedere al Cassetto previdenziale per Autonomi Agricoli per verificare l'esito dell'istanza; in caso di esito positivo, l'avviso di pagamento relativo alla tariffazione elaborata nel corrente anno 2020, che riguarda anche gli anni pregressi, è rielaborato tenendo conto del riconoscimento del beneficio.

21.7 Fruizione

In sede di tariffazione delle posizioni, per le quali l'istanza di beneficio ha avuto esito positivo, è applicato l'esonero dal versamento nella misura del 100%, per un periodo massimo di 24 mesi a decorrere dalla data inizio attività, della contribuzione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti e del contributo addizionale di cui all'articolo 17, comma 1, della legge n. 160/1975.

La somma calcolata a titolo di esonero è indicata nel prospetto relativo all'avviso di pagamento alla voce "esonero ex Legge 160/2019", disponibile nel Cassetto previdenziale autonomi agricoli.



Riferimenti normativi

- Articolo 1, comma 300, legge 29 dicembre 2022, n. 197
- Articolo 1, commi 503 e 504, della legge 27 dicembre 2019, n. 160
- Articolo 1, comma 33, della legge 30 dicembre 2020, n. 178
- Articolo 1, comma 520, della legge 30 dicembre 2021, n. 234

22. Esonero per l'assunzione di beneficiari di Assegno di Inclusione e del Supporto per la Formazione e il Lavoro

Il 31 dicembre 2023 hanno cessato di avere efficacia le norme concernenti il Reddito di Cittadinanza. Il decreto legge 4 maggio 2023, n. 48 (recante "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro"), convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85, ha però istituito due nuove misure di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli: l'Assegno di Inclusione e il Supporto per la Formazione e il Lavoro. A favore dei datori di lavoro che assumono (o trasformano) soggetti beneficiari di tali misure è stato previsto un particolare esonero contributivo: le prime indicazioni operative in materia sono state fornite dall'Inps con la circolare 29 dicembre 2023, n. 111.

22.1 Premessa

Il D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85), ha istituito, quali misure di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli:

- a. l'Assegno di Inclusione (di seguito AdI), a decorrere dal 1° gennaio 2024; e
- b. il Supporto per la Formazione e il Lavoro (di seguito SFL), a decorrere dal 1° settembre 2023.

Al fine di promuovere l'inserimento nel mercato del lavoro dei soggetti beneficiari di tali misure, il citato D.L. n. 48/2023, agli articoli 10 e 12, co. 10, ha introdotto un esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati che assumono (o trasformano a tempo indeterminato) i beneficiari dell'AdI o del SFL: le prime indicazioni operative sono state fornite dall'Inps con la circolare 29 dicembre 2023, n. 111.

Di seguito, il punto sull'agevolazione.

22.2 Datori di lavoro interessati

L'esonero contributivo per l'assunzione di soggetti beneficiari dell'AdI e del SFL è riconosciuto – nei limiti delle risorse specificatamente stanziato – a favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi quelli del settore agricolo (per una disamina completa dei datori ammessi a fruire degli esoneri, si rinvia, da ultimo, alla circolare Inps 23 giugno 2023, n. 58).



Attenzione

Per espressa previsione dell'articolo 10, co. 3, del D.L. n. 48/2023, l'esonero è riconosciuto ai soli datori che inseriscono l'offerta di lavoro nel Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL) di cui all'articolo 5 del citato decreto legge.

Visto l'esplicito riferimento al solo settore privato, è quindi sempre esclusa la Pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, co. 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

L'esonero è inoltre riconosciuto:

- a. alle agenzie per il lavoro di cui al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276;
- b. agli enti di cui all'articolo 6, co. 1, lettera e), del D.Lgs. n. 276/2003 (Istituti di Patronato, Enti bilaterali e Associazioni senza fini di lucro che hanno per oggetto la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali, la progettazione e l'erogazione di percorsi formativi e di alternanza, la tutela della disabilità), agli enti del Terzo settore che, per statuto, svolgono tra le attività di interesse generale quelle di cui all'articolo 5, co. 1, lettera p), del D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 117 (servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori) e alle imprese sociali che, per statuto, svolgono tra le attività di impresa di interesse generale quelle previste all'articolo 2, co. 1, lettera p), del D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 112 (servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori), ove autorizzati all'attività di intermediazione.

Per completezza, si segnala che ai soggetti di cui appena sopra, oltre al beneficio a favore del datore, spetta un contributo di importo variabile a seconda delle diverse ipotesi (Inps, circolare 29 dicembre 2023, n. 111, paragrafo 2).

22.3 Rapporti incentivati e non

Premesso che le assunzioni/trasformazioni di soggetti beneficiari dell'AdI o del SFL devono decorrere dal 1° gennaio 2024, per il dettaglio dei rapporti di lavoro incentivati e non, si veda la tabella che segue.



Tipologia di rapporto	Incentivabile?
Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e pieno	SI
Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e parziale	SI
Contratto di apprendistato	SI
Contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e pieno	SI
Contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale	SI
Contratto di lavoro subordinato stagionale a tempo pieno	SI
Contratto di lavoro subordinato stagionale a tempo parziale	SI
Trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato	SI
Contratto di lavoro a tempo indeterminato di dirigenti	NO
Contratto di lavoro intermittente	NO
Prestazioni di lavoro occasionale	NO
Somministrazione	SI
Rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142	SI

L'Inps (circolare n. 111/2023, paragrafo 3) ha poi precisato che, in analogia ad altre misure agevolative ricollegate alla percezione di una prestazione (cfr. ad esempio l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl di cui all'articolo 2, co. 10-bis, della legge 28 giugno 2012, n. 92), l'assunzione deve ritenersi riferita ai lavoratori beneficiari dell'Adl o del SFL e non anche ai soggetti che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del trattamento medesimo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita: pertanto, ai fini del legittimo riconoscimento dell'esonero, è necessario che, alla data della prima assunzione incentivata, il lavoratore sia percettore della specifica misura. Il rispetto di tale requisito non è invece richiesto né nelle ipotesi di proroga del rapporto né nelle ipotesi di eventuale conversione a tempo indeterminato dello stesso.

22.4 Durata

La durata dell'esonero in esame varia a seconda della tipologia contrattuale con la quale si procede all'assunzione del beneficiario dell'Adl o del SFL. Nel dettaglio, anche in base ai chiarimenti forniti dall'Inps al paragrafo 4 della circolare n. 111/2023, vale quanto segue:

- a. contratto a tempo indeterminato: 12 mesi;
- b. contratto a tempo determinato: massimo di 12 mesi e, comunque, non oltre la durata del rapporto di lavoro;
- c. trasformazione a tempo indeterminato di un precedente contratto a tempo determinato: se il rapporto a termine ha durata pari a 12 mesi, si ha diritto all'esonero per una durata aggiuntiva di 12 mesi (per un totale, quindi, di 24 mesi); analogamente, se il rapporto originario a termine ha avuto una durata inferiore a 12 mesi, si ha diritto all'esonero per la trasformazione del contratto per una durata aggiuntiva di 12 mesi.



Attenzione

Il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso solo nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tal caso, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

22.5 Misura

In caso di assunzione di soggetti beneficiari dell'Adl o del SFL con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, compreso il contratto di apprendistato, l'agevolazione è pari – ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche – all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori, nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile: pertanto, la soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è pari a 666,66 euro (euro 8.000/12) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, essa va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,50 euro (euro 666,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero.

Quanto alle assunzioni effettuate con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, l'esonero è riconosciuto, per ogni lavoratore, nella misura del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori nel limite massimo di importo di 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile: la soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è quindi pari a 333,33 euro (euro 4.000/12) e, per rapporti

instaurati e risolti nel corso del mese, tale soglia va riproporzionata considerando la misura di 10,75 euro (euro 333,33/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero.

Se il rapporto di lavoro è a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

In caso di trasformazione a tempo indeterminato di un precedente contratto a termine, l'esonero in esame spetta nella misura del 100% della contribuzione previdenziale complessivamente dovuta dal datore, per la durata massima di 12 mesi decorrenti dalla data della trasformazione, a cui si aggiungono i periodi di esonero precedentemente fruiti in relazione all'assunzione con contratto a tempo determinato o stagionale, nella misura del 50% della contribuzione datoriale dovuta. Dunque, nelle ipotesi in cui, nel corso del suo svolgimento, il rapporto di lavoro a termine già agevolato venga trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta complessivamente fino a un massimo di 24 mesi, sebbene con un'entità differente in presenza del rapporto a termine (50% dei contributi datoriali) e poi della trasformazione a tempo indeterminato dello stesso (100% dei contributi datoriali).



Attenzione

Ove si intenda fruire dell'agevolazione per la trasformazione del contratto non è richiesto, come requisito legittimante, che il lavoratore sia percettore dell'AdI o del SFL alla data della trasformazione.

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto degli esoneri è necessario fare riferimento a quanto può essere effettivamente esonerabile. In particolare, non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

- a. premi e contributi dovuti all'Inail, come espressamente previsto dall'articolo 10, co. 1 e 2, del D.L. n. 48/2023;
- b. contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile" di cui all'articolo 1, co. 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 1, co. 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- c. contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 29 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, co. 4, del medesimo decreto, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige Sudtirolo di cui all'articolo 40 del D.Lgs. n. 148/2015;
- d. contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale 7 aprile 2016, n. 95269;
- e. contributo previsto dall'articolo 25, co. 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o destinabile, a finanziare i Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388;
- f. contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento. E quindi: contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui al D.L. 29 marzo 1991, n. 103 (legge 1° giugno 1991, n. 166); contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'articolo 1, co. 8 e 14, del D.Lgs. 30 aprile 1997, n. 182; contributo di solidarietà per gli sportivi, di cui all'articolo 1, co. 3 e 4, del D.Lgs. 30 aprile 1997, n. 166.

Inoltre, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore, il contributo aggiuntivo per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS), previsto dall'articolo 3, co. 15, della legge 29 maggio 1982, n. 297, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero. Al riguardo, il successivo co. 16 prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del TFR in misura pari al predetto incremento contributivo: pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore non deve operare l'abbattimento della quota annua del TFR o deve effettuarlo in misura pari alla quota di tale contributo, esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo (8.000 euro in caso di assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato; 4.000 euro in caso di assunzioni con contratto a termine o stagionale), dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Infine, poiché l'esonero in oggetto opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, co. 2 e 3, del D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 – relative alla destinazione del TFR ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai dipendenti privati dei TFR di cui art. 2120 cod. civ. – l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione di tali misure compensative.



Ricorda

Nei casi di trasformazione dei rapporti a termine o di stabilizzazione dei medesimi entro 6 mesi dalla relativa scadenza, si applica l'articolo 2, co. 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92, riguardante la restituzione del contributo aggiuntivo dell'1,40% prevista per i contratti a termine dal comma 28 del medesimo articolo 2.



MISURA E DURATA DELL'ESONERO: TABELLA RIEPILOGATIVA

Tipo di rapporto	Misura	Durata
Contratto subordinato a tempo indeterminato (apprendistato incluso)	100% nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui ⁽¹⁾	12 mesi
Contratto subordinato a tempo determinato o stagionale	50% nel limite massimo di importo di 4.000 euro annui ⁽¹⁾	Massimo di 12 mesi e comunque non oltre la durata del rapporto
Trasformazione a tempo indeterminato di un precedente contratto a termine	100% per la durata massima di 12 mesi decorrenti dalla data della trasformazione, a cui si aggiungono i periodi di esonero precedentemente fruiti in relazione all'assunzione con contratto a termine o stagionale, nella misura del 50% (quindi 50% + 100%) ⁽¹⁾	Rapporto a termine di 12 mesi: 12 mesi + 12 mesi (per un totale di 24 mesi) Rapporto a termine inferiore a 12 mesi (per esempio 6): 6 mesi + 12 mesi (per un totale di 18 mesi)

⁽¹⁾ Se i rapporti sono a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione va proporzionalmente ridotto.

22.6 Condizioni di spettanza

Il diritto alla fruizione dell'esonero in esame, come chiarito dall'Inps al paragrafo 5 della circolare n. 111/2023, è subordinato al rispetto di:

1. principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'articolo 31 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150;
2. norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori;
3. presupposti specificamente previsti dal D.L. n. 48/2023.

Per il dettaglio, si veda quanto illustrato di seguito.

Principi generali – L'esonero, costituendo un incentivo all'assunzione, deve rispettare congiuntamente le seguenti condizioni stabilite dall'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015:

a) l'assunzione non costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o del contratto collettivo, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato in somministrazione.



Esempio

A titolo meramente esemplificativo, non può fruire dell'esonero per l'assunzione dei beneficiari dell'AdI e del SFL, il datore che:

- in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 24 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, assume a tempo indeterminato e con le medesime mansioni, entro i successivi 12 mesi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, ha lavorato per più di 6 mesi e ha manifestato la volontà di essere riassunto. Al riguardo, in caso di trasformazione di un rapporto in essere, non viene in rilievo l'ipotesi di una nuova assunzione a tempo indeterminato, bensì la prosecuzione – senza soluzione di continuità – del medesimo rapporto, ancorché trasformato (da termine a tempo indeterminato): quindi, nel caso della trasformazione, non si ravvisa un momento logico in cui il lavoratore diventi titolare di un diritto di precedenza (poiché il rapporto originariamente instaurato non è stato mai interrotto) né, a maggiore ragione, un momento logico in cui tale diritto possa essere esercitato (in quanto il datore non sta effettuando una nuova assunzione, ma sta trasformando un rapporto in essere), con la conseguenza che il beneficio in esame può trovare legittima applicazione anche se il lavoratore ha lavorato per più di 6 mesi;
- nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di un suo ramo, in attuazione dell'articolo 47, co. 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, entro 1 anno dalla data del trasferimento aziendale (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo), assumi a tempo indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze.

La condizione ostativa di cui sopra non si applica alle norme speciali che regolano le assunzioni obbligatorie dei lavoratori disabili ai sensi dell'art. 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68, per cui, nei limiti delle condizioni fissate dallo specifico quadro normativo che riguarda tali assunzioni – e allorché permanga in capo al datore la discrezionalità di scelta del contraente lavoratore disabile – l'incentivo in trattazione risulta legittimamente applicabile. Si ricorda altresì quanto specificamente previsto dall'art. 10, co. 7, del D.L. n. 48/2023, secondo cui l'esonero non può essere riconosciuto ai datori che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dal citato art. 3 della legge n. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario dell'AdI o del SFL iscritto alle liste di cui alla medesima legge;

b) l'assunzione non viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da uno a termine. Tale previsione si applica anche se, prima dell'utilizzo di un lavoratore con contratto di somministrazione, l'utilizzatore non ha preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da uno a termine (per le modalità di esercizio di tale diritto di precedenza cfr. Ministero del Lavoro, interpello 12 febbraio 2016, n. 7, secondo cui, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge – pari a 6 mesi dalla cessazione del rapporto nella generalità dei casi e a 3 mesi per le ipotesi di rapporti stagionali – il datore può legittimamente assumere altri lavoratori);

c) presso il datore o l'utilizzatore con contratto di somministrazione non sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;

d) l'assunzione non riguarda lavoratori licenziati nei 6 mesi precedenti da parte di un datore che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con quello che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari o della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. Tale condizione si applica anche all'utilizzatore del somministrato: quindi, se il lavoratore somministrato, nei 6 mesi precedenti la decorrenza della somministrazione, ha avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero una precedente somministrazione con l'utilizzatore, il datore (agenzia di somministrazione), per la nuova assunzione, non può fruire dell'esonero contributivo in esame; anche in questo caso, la nozione di datore va intesa considerando gli elementi di relazione, controllo e collegamento sopra illustrati, che vanno opportunamente riferiti al datore effettivo, coincidente con l'utilizzatore;

e) l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti all'instaurazione del rapporto di lavoro o di somministrazione incentivato produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

DURC e tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori – La fruizione dell'esonero è subordinata al rispetto, da parte del datore che assume, delle condizioni fissate dall'articolo 1, co. 1175, della legge n. 296/2006 (come modificato dall'articolo 29, co. 1, lettera a, del D.L. 2 marzo 2024, n. 19, convertito con modificazioni dalla legge 29 aprile 2024, n. 56, di seguito elencate:

- a. possesso del documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- b. assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro;
- c. rispetto degli altri obblighi di legge e degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Inoltre, il comma 1175-bis (inserito dall'articolo 29, co. 1, lettera b, del D.L. n. 19/2024), dispone che resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge; per le violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

Condizioni specifiche – L'art. 10, co. 1, del D.L. n. 48/2023, prevede, nel caso di licenziamento effettuato nei 24 mesi successivi all'assunzione del lavoratore beneficiario dell'AdI o del SFL, che il datore sia tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito. L'importo che il datore deve restituire è pari all'intero ammontare dell'incentivo fruito, quindi dell'esonero relativo alla contribuzione datoriale, con applicazione delle sanzioni civili di cui all'art. 116, co. 8, lettera a), della legge n. 388/2000, calcolate in base al tasso di riferimento maggiorato di 5,5 punti percentuali in ragione di anno. Nella tabella sotto riportata sono illustrate le ipotesi nelle quali è dovuta la restituzione e quelle nelle quali, invece, essa non è dovuta (Inps, circolare n. 111/2023, paragrafo 5.2).



Ipotesi	Restituzione incentivo?
Interruzione rapporto a seguito di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo	NO
Licenziamento, ancorché intimato per giusta causa o per giustificato motivo, dichiarato illegittimo	SI
Recesso da parte del datore dal contratto di apprendistato al termine del periodo formativo ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile ⁽¹⁾	SI
Interruzione del rapporto a seguito di recesso del datore durante il periodo di prova	SI
Risoluzione da parte del datore del rapporto, in applicazione di clausola contrattuale di automatica risoluzione del rapporto prevista dal contratto collettivo, al raggiungimento dell'età pensionabile del dipendente	NO
Dimissioni per giusta causa	SI
⁽¹⁾ Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (cd. di primo livello), costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione formativa (cfr. art. 42, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2015): quindi, in questa specifica fattispecie, non ricorrono le condizioni per la restituzione dell'incentivo fruito.	

22.7 Aiuti di Stato

Ai sensi dell'articolo 10, co. 8, del D.L. n. 48/2023, le agevolazioni sono concesse ai sensi e nei limiti dei seguenti regolamenti:

- regolamento (UE) n. 1407/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti *de minimis* (tale regolamento, dal 1° gennaio 2024, è sostituito dal Regolamento (UE) 2023/2831 del 13 dicembre 2023);
- regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti *de minimis* nel settore agricolo;
- regolamento (UE) n. 717/2014 della Commissione, del 27 giugno 2014, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti *de minimis* nel settore della pesca e dell'acquacoltura.

ciò in considerazione della circostanza che per gli aiuti di Stato ciò che rileva è che il datore beneficiario della misura possa essere considerato – indipendentemente dalla forma giuridica rivestita – un soggetto che eserciti un'attività economica.

Nella tabella che segue è illustrata la misura dei massimali di aiuto concedibili all'impresa unica nel triennio, a decorrere dal 1° gennaio 2024.



Settore/Impresa	Massimali
Settore generale	300.000 euro
Imprese che forniscono servizi di interesse economico generale (SIEG)	750.000 euro
Imprese operanti nel settore della produzione primaria di prodotti della pesca e dell'acquacoltura	40.000 euro
Settore della produzione dei prodotti agricoli	25.000 euro

I massimali devono essere rispettati avuto riguardo al momento dell'assunzione del beneficiario dell'AdI e del SFL in quanto a decorrere dall'assunzione sorge il diritto del datore alla fruizione dell'esonero: ne deriva che esso può essere fruito solo se l'intero importo – quantificato tenendo conto di tutto il periodo di tempo in cui esso è utilizzabile – non supera il massimale concedibile previsto dai regolamenti comunitari relativi agli aiuti *de minimis* di settore nell'arco di 3 anni (l'anno in corso e i 2 precedenti). Ai fini della verifica del rispetto dei massimali di aiuto concedibili nel triennio di riferimento, dovranno essere considerati gli aiuti *de minimis* a qualsiasi titolo concessi, incluso l'importo dell'esonero in oggetto, in favore del soggetto individuato quale "impresa unica", ai sensi di quanto disposto dai citati Regolamenti disciplinanti gli aiuti.



Approfondimenti

In base alle relative norme dei citati regolamenti, per "impresa unica" si intende l'insieme delle imprese, fra le quali esiste almeno una delle seguenti relazioni:

- un'impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa;
- un'impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa;
- un'impresa ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima o in virtù di una clausola dello statuto di quest'ultima;
- un'impresa azionista o socia di un'altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima.

Le imprese fra le quali intercorre una delle relazioni di cui sopra, tramite una o più altre imprese, sono anch'esse considerate un'impresa unica.

Inoltre, in considerazione della natura dell'agevolazione quale aiuto di Stato, pur se esente dall'obbligo di notifica di cui all'art. 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento della UE, l'Inps registra la misura nell'apposita sezione del Registro Nazionale degli aiuti di Stato, o nei registri Sian e Sipa per gli aiuti del settore agricolo e del settore della pesca e acquacoltura. Con specifico riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, l'agevolazione è registrata nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato e l'onere di non superare il massimale previsto è a carico dell'utilizzatore, secondo quanto già previsto dall'art. 31, co. 1, lettera e), del D.Lgs. n. 150/2015, in forza del quale, con riferimento al

contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime *de minimis*, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore (Inps, circolare n. 111/2023, n. paragrafo 6).



Attenzione

Per la concessione di tali aiuti non è necessaria la preventiva autorizzazione da parte della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

22.8 Coordinamento con altri esoneri

In base a quanto previsto dall'articolo 10, co. 9, del D.L. n. 48/2023, le agevolazioni che stiamo esaminando sono compatibili e aggiuntive rispetto a quelle stabilite:

a) dall'art. 1, co. 297 e 298, della legge 29 dicembre 2022 n. 197 (esoneri contributivi per l'occupazione giovanile e per l'assunzione di lavoratrici svantaggiate); e



Attenzione

Come chiarito dall'inps, poiché tali misure possono trovare applicazione per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2023, mentre l'incentivo in esame si applica alle sole assunzioni/trasformazioni effettuate a far data dal 1° gennaio 2024, la citata cumulabilità deve ritenersi non operante.

b) dall'art. 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68 (incentivo economico per l'assunzione di soggetti disabili di cui all'articolo 13 della legge n. 68/1999). Al riguardo, ai sensi dell'art. 5, co. 3, del Regolamento (UE) 2023/2831, gli aiuti *de minimis* non sono cumulabili con aiuti di Stato concessi per gli stessi costi ammissibili o con aiuti di Stato relativi alla stessa misura di finanziamento del rischio se tale cumulo comporta il superamento dell'intensità di aiuto o dell'importo di aiuto più elevati fissati, per le specifiche circostanze di ogni caso, in un regolamento d'esenzione per categoria o in una decisione adottata dalla Commissione; gli aiuti *de minimis* che non sono concessi per specifici costi ammissibili o non sono a essi imputabili possono essere cumulati con altri aiuti di Stato concessi a norma di un regolamento d'esenzione per categoria o di una decisione adottata dalla Commissione. Ulteriormente, l'art. 8, co. 6, del Regolamento (UE) n. 651/2014 – che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento della UE – prevede che gli aiuti a favore dei lavoratori con disabilità, di cui agli artt. 33 e 34, possono essere cumulati con altri aiuti esentati in virtù del presente regolamento relativamente agli stessi costi ammissibili oltre la soglia massima applicabile prevista dal presente regolamento, purché tale cumulo non si traduca in un'intensità di aiuto superiore al 100 % dei costi pertinenti in qualsiasi periodo in cui i lavoratori in questione siano stati impiegati. Pertanto, in base al combinato disposto delle norme citate, la cumulabilità tra l'esonero contributivo per l'assunzione dei soggetti beneficiari dell'AdI o del SFL, laddove si tratti, segnatamente, di persone con disabilità, con l'incentivo economico per l'assunzione di soggetti disabili di cui all'art. 13 della legge n. 68/1999, è possibile nei limiti del 100% dei costi salariali ammissibili (intendendosi per tali la retribuzione lorda e la contribuzione dovuta, comprendente gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali: art. 2, paragrafo 31, del Regolamento UE n. 651/2014).

In relazione alla restante platea di esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente relativi alla contribuzione datoriale, l'esonero in trattazione, considerata la sua entità (100% dei contributi datoriali nel limite massimo di 8.000 euro annui), nonché in ragione della tecnica utilizzata dal Legislatore per la regolazione degli spazi di compatibilità, deve ritenersi strutturalmente non cumulabile.

Da ultimo, l'esonero è cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore (Inps, circolare n. 111/2023, n. paragrafo 7).

22.9 Portale delle agevolazioni

Per conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante, il datore di lavoro deve inoltrare all'Inps – avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on-line* appositamente predisposto e reperibile sul sito www.inps.it, nella sezione "Portale delle Agevolazioni" – la domanda di ammissione all'agevolazione. Una volta ricevuta la domanda telematica, l'Inps, con i propri sistemi informativi centrali:

1. calolerà l'ammontare del beneficio spettante in base alle informazioni sull'AdI e sul SFL in suo possesso e in base all'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore e del lavoratore dichiarati nella richiesta;
2. consulterà, qualora ricorrano le condizioni previste dai regolamenti comunitari in materia di aiuti *de minimis*, il Registro Nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore vi sia possibilità di riconoscere l'agevolazione richiesta;
3. fornirà, ove risulti che il lavoratore sia percettore dell'AdI o del SFL e che vi sia sufficiente capienza di aiuti *de minimis* in capo al datore, un riscontro di accoglimento della domanda.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituirà l'ammontare massimo dell'agevolazione che potrà essere fruita nelle denunce contributive (Inps, circolare n. 111/2023, paragrafo 8).

23. Incentivi per l'assunzione di beneficiari di Reddito di cittadinanza

Il decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4 – emanato in attuazione dell'articolo 1, comma 255, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019) – è stato convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, e da ultimo modificato dall'articolo 1, comma 74, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022). Il decreto, agli articoli da 1 a 13, reca le disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza; in particolare, l'articolo 8 prevede incentivi a favore dei datori di lavoro che assumono beneficiari di reddito di cittadinanza, nonché a favore dei beneficiari stessi che avviano una nuova attività. L'Inps, con la circolare 19 luglio 2019, n. 104, ha fornito le istruzioni amministrative per la ricostruzione dell'assetto complessivo degli incentivi per i datori e delle condizioni di fruizione, e, con il messaggio 8 novembre 2019, n. 4099, ha reso noto il rilascio del modulo di domanda. Da ultimo, la legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di bilancio 2023) ha previsto un'ulteriore misura incentivante, alternativa a quella di cui all'art. 8 del decreto legge n. 4/2019.



Attenzione

La misura incentivante di seguito esposta ha interessato le nuove assunzioni effettuate solamente sino al 31 dicembre 2023; per contro, essa non è più applicabile ai nuovi rapporti di lavoro costituiti a decorrere dal 1° gennaio 2024. Si è comunque deciso di non eliminare la scheda soprattutto ai fini della gestione di un eventuale contenzioso.

23.1 Premessa

L'articolo 1, comma 255, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 dispone che, al fine di introdurre nell'ordinamento le pensioni e il reddito di cittadinanza – quest'ultimo quale misura contro la povertà, la disuguaglianza e l'esclusione sociale, a garanzia della libera scelta del lavoro, nonché del diritto al lavoro, all'informazione, all'istruzione, alla formazione e alla cultura, attraverso politiche volte al sostegno economico e all'inserimento sociale dei soggetti esposti al rischio di emarginazione nella società e nel mondo del lavoro – nello stato di previsione del Ministero del lavoro è istituito il cd. «Fondo da ripartire per l'introduzione del reddito di cittadinanza», con una dotazione pari a 7.100 milioni di euro per il 2019, a 8.055 milioni di euro per il 2020 e a 8.317 milioni di euro annui dal 2021. Con appositi provvedimenti normativi, nei limiti delle predette risorse, che costituiscono il relativo limite di spesa, si provvede ad attuare gli interventi ivi previsti.

In attuazione di quanto sopra è stato quindi emanato il decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26) che, all'articolo 8, prevede particolari agevolazioni sia per i datori di lavoro che assumono (sia direttamente sia a seguito della stipula di un Patto di formazione) un percettore di reddito di cittadinanza sia per il beneficiario stesso che avvia una nuova attività. Le istruzioni operative per la fruizione degli incentivi a favore dei datori sono state fornite dall'Inps con la circolare 19 luglio 2019, n. 104; l'Istituto, con il messaggio 8 novembre 2019, n. 4099, ha poi reso noto il rilascio del modulo di domanda, illustrando altresì le modalità per la sua compilazione. Si ricorda infine che il decreto legge n. 4/2019 è stato modificato, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022), cui ha fatto seguito il messaggio 11 luglio 2022, n. 2766.

23.2 Nozione di reddito e pensione di cittadinanza

L'articolo 1, comma 1, del decreto legge n. 4/2019 ha istituito, a partire dal mese di aprile 2019, il Reddito di cittadinanza (d'ora in avanti Rdc), che costituisce livello essenziale delle prestazioni nei limiti delle risorse disponibili. Si tratta di una fondamentale misura di politica attiva del lavoro a garanzia del diritto al lavoro, di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale, nonché diretta a favorire il diritto all'informazione, all'istruzione, alla formazione e alla cultura attraverso politiche volte al sostegno economico e all'inserimento sociale dei soggetti a rischio di emarginazione nella società e nel mondo del lavoro.

L'articolo 1, al comma 2, dispone poi che per i nuclei familiari composti solo da uno o più componenti di età pari o superiore a 67 anni, adeguata agli incrementi della speranza di vita di cui all'articolo 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (legge 30 luglio 2010, n. 122), il Rdc assume la denominazione di "Pensione di cittadinanza" quale misura di contrasto alla povertà delle persone anziane. Salvo diversa previsione, i requisiti di accesso, le regole di definizione del beneficio economico e le procedure per la gestione dello stesso, sono le medesime del Rdc.

In caso di nuclei già beneficiari del Rdc, la Pensione di cittadinanza decorre dal mese successivo a quello del compimento del 67° anno di età (adeguato alla speranza di vita) del componente del nucleo più giovane.



Ricorda

La Pensione di cittadinanza può essere concessa anche se il/i componente/i del nucleo familiare di età pari o superiore a 67 anni, adeguata agli incrementi della speranza di vita, convivono esclusivamente con una o più persone in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, come definite dall'allegato 3 al regolamento di cui al D.P.C.M. 5 dicembre 2013, n. 159, di età inferiore al predetto requisito anagrafico.

23.3 Beneficiari

Il Rdc, secondo quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, del decreto legge n. 4/2019, è riconosciuto ai nuclei familiari in possesso cumulativamente, al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio, di una serie di requisiti, illustrati nella tabella sotto riportata.



Approfondimenti

Ai fini del Rdc, il nucleo familiare è definito a norma dell'articolo 3 del D.P.C.M. 5 dicembre 2013, n. 159. In ogni caso, anche per la richiesta di prestazioni sociali agevolate diverse dal Rdc, vale quanto segue:

- a) i coniugi, se continuano a risiedere nella stessa abitazione, permangono nel medesimo nucleo anche a seguito di separazione o divorzio; se la separazione o il divorzio sono avvenuti successivamente dopo il 1° settembre 2018, il cambio di residenza deve essere certificato da apposito verbale della polizia locale;
- b) i componenti già facenti parte di un nucleo familiare come definito ai fini ISEE, o del medesimo nucleo come definito ai fini anagrafici, continuano a farne parte ai fini ISEE anche a seguito di variazioni anagrafiche, se continuano a risiedere nella medesima abitazione;

c) il figlio maggiorenne non convivente con i genitori fa parte del nucleo familiare dei genitori solo quando è di età inferiore a 26 anni, è a loro carico a fini IRPEF, non è coniugato e non ha figli.

L'efficacia di tali disposizioni cessa dal giorno di entrata in vigore delle corrispondenti modifiche del citato D.P.C.M. n. 159/2013.



REQUISITI PER IL RICONOSCIMENTO DEL RDC	
Di cittadinanza, residenza e soggiorno	<p>Il componente richiedente il beneficio deve essere cumulativamente:</p> <ol style="list-style-type: none"> in possesso della cittadinanza italiana o di Paesi facenti parte della UE, ovvero suo familiare, come individuato dall'articolo 2, comma 1, lettere b), del decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 30, che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero cittadino di Paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo; residente in Italia per almeno 10 anni, di cui gli ultimi 2, considerati al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio, in modo continuativo.
Redditali e patrimoniali	<p>Il nucleo familiare deve possedere:</p> <ol style="list-style-type: none"> un valore dell'Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE), di cui al D.P.C.M. n. 159/2013, inferiore a 9.360 euro; ⁽¹⁾ nel caso di nuclei familiari con minorenni, l'ISEE è calcolato ai sensi dell'articolo 7 del medesimo D.P.C.M. n. 159/2013; un valore del patrimonio immobiliare, in Italia e all'estero, come definito a fini ISEE, diverso dalla casa di abitazione, non superiore a 30.000 euro; un valore del patrimonio mobiliare, come definito a fini ISEE, non superiore a 6.000 euro, aumentati di 2.000 euro per ogni componente il nucleo successivo al primo, fino a un massimo di 10.000 euro, incrementato di ulteriori 1.000 euro per ogni figlio successivo al secondo; i predetti massimali sono ulteriormente incrementati di 5.000 euro per ogni componente in condizione di disabilità e di 7.500 euro per ogni componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, come definite a fini ISEE, presente nel nucleo; un valore del reddito familiare ⁽²⁾ inferiore a 6.000 euro annui moltiplicati per il corrispondente parametro della scala di equivalenza (pari a 1 per il primo componente del nucleo, incrementato di 0,4 per ogni ulteriore componente di minore età, fino a un massimo di 2,1, ovvero di 2,2 nel caso in cui nel nucleo vi siano componenti in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, come definite ai fini ISEE). Tale soglia, ai fini dell'accesso alla Pensione di cittadinanza, è incrementata a 7.560 euro e, in ogni caso, a 9.360 euro se il nucleo risiede in abitazione in locazione, come da dichiarazione sostitutiva unica (DSU) ai fini ISEE ⁽³⁾.



REQUISITI PER IL RICONOSCIMENTO DEL RDC	
Godimento di beni durevoli	<p>Nessun componente il nucleo familiare deve essere intestatario a qualunque titolo o avente piena disponibilità di:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. autoveicoli immatricolati la prima volta nei 6 mesi antecedenti la richiesta; b. autoveicoli di cilindrata superiore a 1.600 cc o motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc, immatricolati la prima volta nei 2 anni antecedenti, esclusi gli autoveicoli e i motoveicoli per cui è prevista una agevolazione fiscale in favore delle persone con disabilità; c. navi e imbarcazioni da diporto di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 18 luglio 2005, n. 171.
Assenza di misura cautelare personale e di condanne definitive	<p>In relazione al richiedente il beneficio devono essere soddisfatti entrambi i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. mancata sottoposizione a misura cautelare personale, anche adottata a seguito di convalida dell'arresto o del fermo; b. mancanza di condanne definitive, intervenute nei 10 anni precedenti la richiesta, per taluno dei delitti indicati all'articolo 7, comma 3, del decreto legge n. 4/2019.

⁽¹⁾ Ai soli fini dell'accertamento dei requisiti per il mantenimento del Rdc, al valore dell'ISEE è sottratto l'ammontare del Rdc percepito dal nucleo beneficiario eventualmente incluso nell'ISEE, rapportato al corrispondente parametro della scala di equivalenza; per l'accesso al Rdc sono inoltre sottratti nelle medesime modalità gli ammontari eventualmente inclusi nell'ISEE relativi alla fruizione del sostegno per l'inclusione attiva, del reddito di inclusione ovvero delle misure regionali di contrasto alla povertà oggetto d'intesa tra la regione e il Ministero del lavoro per un'erogazione integrata con le citate misure nazionali.

⁽²⁾ Ai soli fini del Rdc, il reddito familiare è determinato ai sensi dell'articolo 4, comma 2, del D.P.C.M. n. 159/2013, al netto dei trattamenti assistenziali eventualmente inclusi nell'ISEE e comprensivo del valore annuo dei trattamenti assistenziali in corso di godimento da parte dei componenti il nucleo familiare (comunicati dagli enti erogatori entro 15 giorni dal riconoscimento al Sistema informativo unitario dei servizi sociali - SIUSS), fatta eccezione per le prestazioni non sottoposte alla prova dei mezzi. Nel valore dei trattamenti assistenziali non rilevano: erogazioni riferite al pagamento di arretrati; riduzioni nella compartecipazione al costo dei servizi e le esenzioni e agevolazioni per il pagamento di tributi; erogazioni a fronte di rendicontazione di spese sostenute; erogazioni in forma di buoni servizio o altri titoli che svolgono la funzione di sostituzione di servizi. Infine, tra i trattamenti assistenziali non si include l'assegno pari a 960 euro annui per ogni figlio nato o adottato tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017, erogato mensilmente dal mese di nascita o adozione (articolo 1, comma 125, legge 23 dicembre 2014, n. 190).

⁽³⁾ Con riferimento ai requisiti patrimoniali e ai beni detenuti all'estero, l'Inps provvede a definire annualmente, entro il 31 marzo, un piano di verifica dei requisiti patrimoniali dichiarati nella dichiarazione sostitutiva unica di cui all'articolo 10 del D.P.C.M. 5 dicembre 2013, n. 159, anche ai fini della verifica dei requisiti per il Rdc. Il piano di verifica, definito con la collaborazione del Ministero del Lavoro e dell'Agenzia delle entrate e col supporto del Corpo della guardia di finanza, ai sensi dell'articolo 11, comma 13, del D.P.C.M. n. 159/2013, e del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, può prevedere anche lo scambio di dati con le competenti autorità dello Stato estero, sulla base di accordi bilaterali. Il piano di verifica è approvato con decreto del Ministro del Lavoro entro 60 giorni dalla presentazione



REQUISITI PER IL RICONOSCIMENTO DEL RDC

(articolo 2, comma 1-quater, del decreto legge n. 4/2019, inserito dall'articolo 1, comma 74, lettera a, della legge 30 dicembre 2021, n. 234).

Ai fini dell'accoglimento della richiesta del beneficio economico e con specifico riguardo ai requisiti reddituali e patrimoniali, nonché per comprovare la composizione del nucleo familiare, in deroga all'articolo 3 del regolamento di cui al D.P.C.M. n. 159/2013, i cittadini di Stati non appartenenti alla UE devono produrre apposita certificazione rilasciata dalla competente autorità dello Stato estero, tradotta in italiano e legalizzata dall'autorità consolare italiana, in conformità a quanto disposto dall'articolo 3 del testo unico di cui al D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, e dall'articolo 2 del regolamento di cui al D.P.R. 31 agosto 1999, n. 394.

Tale disposizione non si applica: ai cittadini di Stati non appartenenti alla UE con lo status di rifugiato politico; se convenzioni internazionali dispongono diversamente; ai cittadini di Stati non appartenenti alla UE nei quali è oggettivamente impossibile acquisire le certificazioni di cui sopra. A tal fine, entro 3 mesi dalla data di entrata in vigore della legge n. 26/2019, di conversione del decreto in esame, con decreto ministeriale è definito l'elenco dei Paesi nei quali non è possibile acquisire la documentazione necessaria per compilare la DSU ai fini ISEE.

Come espressamente previsto dall'articolo 2, comma 2, del decreto legge in esame, i casi di accesso al Rdc possono essere integrati, in ipotesi di eccedenza di risorse disponibili, con apposito regolamento, sulla base di indicatori di disagio socioeconomico che riflettono le caratteristiche di multidimensionalità della povertà e tengono conto tanto della situazione economica quanto delle condizioni di esclusione sociale, di disabilità, di deprivazione socio-sanitaria, educativa e abitativa; a integrazione del Rdc possono individuarsi anche misure non monetarie, quali misure agevolative per l'utilizzo di trasporti pubblici, di sostegno alla casa, all'istruzione e alla tutela della salute.



Attenzione

Non ha diritto al Rdc il componente del nucleo familiare disoccupato a seguito di dimissioni volontarie, nei 12 mesi successivi alla data delle dimissioni, fatte salve quelle per giusta causa.

23.4 Datori beneficiari

L'Inps, nella circolare n. 104/2019, ha fornito l'elenco dei datori di lavoro beneficiari dell'esonero contributivo per l'assunzione di percettori di Rdc e di quelli esclusi. In particolare, l'incentivo è riconosciuto a tutti i datori privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi quelli del settore agricolo, che assumono i soggetti beneficiari di Rdc. L'incentivo si applica quindi ai seguenti datori:

- a. imprenditori: ai sensi dell'articolo 2082 del codice civile, è imprenditore chi esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o servizi. Per la giurisprudenza (cfr. Cass., SS.UU., 11 aprile 1994, n. 3353), l'attività economico-produttiva che caratterizza l'impresa deve essere tale da produrre entrate superiori rispetto ai costi di produzione: in vista di questo obiettivo è sufficiente, per l'economicità dell'attività, l'idoneità a perseguire tendenzialmente il pareggio di bilancio, ossia a ricavare dalla cessione dei beni o dei servizi prodotti quanto occorre per compensare i fattori produttivi impiegati. Rientrano tra i datori ammessi al beneficio anche gli enti pubblici economici (EPE), posto che gli stessi, pur essendo dotati di personalità giuridica di diritto pubblico, svolgono in via principale o esclusi-

va un'attività economica ai sensi dell'articolo 2082 del codice civile, in regime di concorrenza con gli altri imprenditori privati che operano nel medesimo settore (per una disamina degli EPE definibili imprese, si veda la circolare Inps 20 febbraio 1996, n. 40), nonché gli organismi pubblici che sono stati interessati da processi di privatizzazione (trasformazione in società di capitali), indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale;

- b. non imprenditori: sono tali i datori privati che non svolgono attività imprenditoriale ai sensi dell'articolo 2082 del codice civile quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, e così via.

In pratica, in linea di continuità con quanto già chiarito dall'Istituto in relazione alle più recenti agevolazioni (si veda per esempio la circolare 2 marzo 2018, n. 40, relativa all'esonero strutturale per favorire l'occupazione giovanile stabile) hanno diritto al riconoscimento dell'agevolazione:

- a. gli EPE;
- b. gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in EPE;
- c. gli enti che, per effetto dei processi di privatizzazione, si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico;
- d. le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (ASP), e iscritte nel registro delle persone giuridiche;
- e. le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- f. i consorzi di bonifica e industriali;
- g. gli enti morali ed ecclesiastici.



Attenzione

Possono essere beneficiari dell'agevolazione anche gli Enti di formazione accreditati nelle ipotesi di assunzione a tempo pieno e indeterminato presso altro datore a seguito del percorso formativo svolto presso l'Ente stesso.

Con specifico riferimento alla condizione prevista dall'articolo 8, comma 1, del decreto legge n. 4/2019, secondo cui l'esonero può essere riconosciuto ai soli datori privati che hanno comunicato alla piattaforma digitale dedicata al Rdc presso l'ANPAL i posti vacanti, lo sgravio in esame spetta unicamente per i rapporti di lavoro con caratteristiche corrispondenti a quelle comunicate, avuto riguardo alla qualifica contrattuale del lavoratore e alla relativa sede di lavoro (si tenga presente che tali indicazioni sono state fornite prima delle modifiche apportate dalla legge di bilancio 2022, che ha eliminato la comunicazione da parte del datore alla piattaforma digitale dedicata al Rdc presso l'ANPAL delle disponibilità dei posti vacanti). È onere del datore, contestualmente all'assunzione del beneficiario di Rdc, stipulare, presso il Centro per l'impiego, ove necessario, un patto di formazione con il quale garantisca al beneficiario un percorso formativo o di riqualificazione professionale.

Sono invece escluse le Pubbliche Amministrazioni, individuabili assumendo a riferimento la nozione e l'elenco recati dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché ogni altro ente ricompreso nel loro ambito (per esempio, IPAB, ASP e Autorità Indipendenti).

23.5 Rapporti incentivati e non

L'esonero contributivo riguarda le assunzioni a tempo indeterminato – pieno o parziale – o determinato, nonché anche con contratto di apprendistato.

Per il dettaglio delle tipologie contrattuali in relazione alle quali spetta o meno l'incentivo (illustrate dall'articolo 8, comma 1, del decreto legge n. 4/2019, come modificato dall'articolo 1, comma 74, lettera g, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, nonché dall'Inps nella circolare n. 104/2019), si veda la tabella che segue.



Tipologia contrattuale	Spettanza esonero
Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e pieno	SI
Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e parziale	SI
Contratto di lavoro a tempo determinato	SI
Contratto di lavoro intermittente (anche a tempo indeterminato) ⁽¹⁾	NO
Contratto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale ⁽²⁾	NO
Prestazioni di lavoro occasionali (art. 54-bis D.L. 24 aprile 2017, n. 50)	NO
Contratto di lavoro domestico (anche se a tempo pieno e indeterminato) ⁽³⁾	NO
Contratti di apprendistato	SI
Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurato in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro	SI
Assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione	SI
<p>⁽¹⁾ L'incentivo non è estendibile al contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato in quanto la sua caratteristica principale è quella di modulare la durata delle prestazioni lavorative alla variabilità delle esigenze aziendali e, in questa prospettiva, sicuramente non garantisce l'utilizzo del lavoratore sulla base del tempo di lavoro ordinario stabilito dai contratti collettivi di lavoro.</p> <p>⁽²⁾ L'incentivo non è estendibile a tale tipologia contrattuale considerate le peculiarità della specifica disciplina del rapporto di lavoro e delle eventuali causali di cessazione dello stesso (possibilità di recesso <i>ad nutum</i> riconosciuta al datore e giustificata dal carattere prettamente fiduciario del rapporto).</p> <p>⁽³⁾ In tal caso lo sgravio non si applica perché, tra le condizioni legittimanti, l'articolo 8, comma 6, del decreto legge n. 4/2019, espressamente prevede il rispetto delle disposizioni e dei limiti introdotti dai Regolamenti (UE) nn. 1407 e 1408 del 2013 e n. 717/2014 sugli aiuti di importanza minore. Al riguardo, in considerazione della circostanza che per gli aiuti di Stato ciò che rileva è che il datore beneficiario della misura possa essere considerato, indipendentemente dalla forma giuridica rivestita, un soggetto che eserciti un'attività economica, per i datori domestici tale condizione di legittimità non risulta applicabile.</p>	

Con specifico riferimento al contratto di somministrazione, l'Inps, nella circolare n. 104/2019, ha inoltre precisato che:

- a. vista la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato (da ultimo compiuta con il decreto legislativo n. 150/2015), lo sgravio spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato (sia pieno che parziale) a scopo di somministrazione, anche se essa è resa verso l'utilizzatore nella forma a termine;
- b. ai sensi dell'articolo 31, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 150/2015, i benefici economici connessi all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al *de minimis*, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore. Ne deriva che, ai fini del calcolo degli aiuti *de minimis*, la valutazione va compiuta in capo all'utilizzatore, effettivo fruitore dell'agevolazione: quindi, se il lavoratore viene utilizzato da più utilizzatori durante il periodo di agevolazione, è onere dell'agenzia di somministrazione, anche per imputare correttamente gli importi relativi agli aiuti *de minimis*, comunicare all'Inps l'invio in missione presso diversi utilizzatori.

23.6 Assunzione diretta

Ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del decreto legge n. 4/2019 (come modificato dall'articolo 1, comma 74, lettera g, della legge 30 dicembre 2021, n. 234), al datore di lavoro privato che assume a tempo indeterminato – pieno o parziale – o determinato, o anche mediante contratto di apprendistato, soggetti beneficiari di Rdc, anche attraverso l'attività svolta da un soggetto accreditato di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 (si tratta delle agenzie di somministrazione, delle agenzie di intermediazione e delle agenzie che intendono operare nel territorio di regioni che non hanno istituito un proprio regime di accreditamento), è riconosciuto, ferma l'aliquota di computo delle prestazioni previdenziali, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore e del lavoratore, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite dell'importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute dal beneficiario stesso e, comunque, per un importo non superiore a 780 euro mensili e per un periodo non inferiore a 5 mensilità.

In caso di rinnovo l'esonero è concesso nella misura fissa di 5 mensilità.

L'importo massimo di beneficio mensile non può comunque eccedere l'ammontare totale dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore e del lavoratore assunto per le mensilità incentivate, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail.

Se necessario, il datore, contestualmente all'assunzione del beneficiario di Rdc stipula, presso il Centro per l'Impiego (CPI), un patto di formazione con il quale garantisce al beneficiario un percorso formativo o di riqualificazione professionale.

L'Inps, nella circolare n. 104/2019, ha inoltre fornito i seguenti chiarimenti:

1) non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- premi e contributi dovuti all'Inail;
- contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai dipendenti privati dei TFR di cui all'articolo 2120 del codice civile (articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- contributo, ove dovuto, ai fondi di cui agli articoli da 26 a 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della provincia autonoma di Bolzano – Alto Adige;
- contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite per apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento;

- contributo aggiuntivo IVS dell'1% (articolo 3-ter del D.L. n. 384/1992, convertito con modificazioni, dalla legge 14 novembre 1992, n. 438), ove dovuto.

2) il godimento dell'agevolazione può essere sospeso solo nei casi di assenza obbligatoria per maternità, consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici;

3) premesso che l'articolo 4, comma 10, del decreto legge n. 4/2019 dispone che, se è accettata un'offerta collocata oltre 250 km di distanza dalla residenza del beneficiario, lo stesso continua a percepire il beneficio economico del Rdc a titolo di compensazione per le spese di trasferimento sostenute, l'importo del predetto beneficio economico, che il lavoratore continua a percepire, non rileva per determinare l'ammontare dell'incentivo spettante né con riferimento ai contributi a carico del datore né con riferimento alla quota di contribuzione a carico del lavoratore;

4) per i rapporti di lavoro avviati nel corso del mese, le soglie mensili vanno ricalcolate in funzione della durata effettiva del rapporto nel mese. Dunque, per un rapporto incentivato attivato nel mese, il tetto massimo di incentivo in tale mese è pari all'importo mensile diviso per 31 e calcolato in base al numero dei giorni di durata del rapporto nel mese. Ad esempio, in presenza di un importo mensile di Rdc pari a 650 euro (inferiore al limite assoluto di 780 euro), l'importo giornaliero del tetto è di 20,96 euro (650/31): tale valore giornaliero va moltiplicato per i giorni di calendario in cui è attivo il rapporto nel mese, per ottenere la misura del tetto del mese stesso;

5) infine, la fruizione dell'esonero per l'assunzione di lavoratori beneficiari di Rdc garantisce comunque al lavoratore l'integrità della propria posizione assicurativa ai fini del diritto e della misura delle prestazioni pensionistiche e previdenziali.

La legge di bilancio 2022 (legge n. 234/2021) ha poi inserito all'interno dell'articolo 8, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, 4 nuovi commi, i quali prevedono quanto segue:

- a. le agenzie per il lavoro iscritte all'albo informatico delle agenzie per il lavoro disciplinate dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, autorizzate dall'ANPAL a offrire i servizi di incontro tra domanda e offerta di lavoro possono svolgere attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro per i beneficiari di Rdc (comma 1-bis);
- b. per agevolare l'occupazione dei soggetti percettori di Rdc, alle agenzie per il lavoro è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione, effettuata utilizzando le piattaforme di cui all'articolo 6, comma 1, del presente decreto, il 20% dell'incentivo di cui al comma 1, che viene decurtato dall'incentivo previsto per il datore (comma 1-ter);
- c. i servizi per il lavoro, accreditati ai sensi dell'articolo 12 del decreto legislativo n. 150/2015, e ai quali sia stata affidata l'attivazione di interventi in favore di beneficiari del Rdc nell'ambito del programma "Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori" (GOL), comunicano tempestivamente, e comunque entro 5 giorni, al CPI e all'ANPAL, la mancata accettazione di un'offerta di lavoro congrua, pena la decadenza dalla partecipazione da parte del medesimo servizio per il lavoro al programma GOL per 6 mesi, con riferimento all'attivazione di interventi in favore di qualsiasi nuovo beneficiario; sono fatti salvi gli interventi attivati al momento della mancata comunicazione (comma 1-quater);
- d. l'ANPAL realizza il monitoraggio e la valutazione comparativa dei servizi per il lavoro di cui appena sopra, con riferimento agli esiti di ricollocazione per profilo di occupabilità, tenuto conto, in particolare, del numero di offerte congrue complessivamente formulate ai beneficiari del Rdc, incluse quelle non accettate. L'ANPAL segnala ai servizi interessati eventuali criticità riscontrate in sede di valutazione, anche in termini di numero di esiti positivi di ricollocazione e di offerte congrue complessivamente formulate, incluse quelle non accettate, da valutare in relazione al contesto territoriale di riferimento. Ove le criticità permangano, l'ANPAL valuta la revoca dalla partecipazione al programma GOL del servizio per il lavoro interessato. Sono fatti salvi gli interventi attivati al momento della revoca (comma 1-quinquies).

Nucleo familiare composto da più soggetti per i quali è previsto l'inserimento lavorativo – In considerazione della circostanza che l'importo da considerare ai fini del riconoscimento dello sgravio è quello di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legge n. 4/2019 (ossia il beneficio economico mensile spettante al nucleo familiare all'atto di assunzione del lavoratore, nel rispetto del massimale di 780 euro), ne deriva che, in presenza di un nucleo composto da più soggetti per i quali è previsto l'inserimento lavorativo, è possibile riconoscere lo sgravio in esame anche per più di un'assunzione dei componenti del medesimo nucleo, purché, dopo la prima assunzione incentivata, sussista un eventuale residuo di Rdc. Come statuito dall'articolo 3, comma 8, del decreto legge in commento, dall'assunzione del lavoratore consegue l'obbligo di comunicare entro 30 giorni dall'avvio dell'attività il reddito previsto (relativo all'anno solare dell'assunzione) che scaturisce dalla stessa; il maggior reddito da lavoro concorre, dal mese successivo a quello della variazione, a determinare il beneficio nella misura dell'80%, rideterminando conseguentemente l'importo mensile del Rdc: tale importo costituisce il nuovo tetto per le ulteriori eventuali assunzioni di membri del nucleo.



Esempio

Se il Rdc percepito dal nucleo familiare è pari a 1.100 euro mensili, l'assunzione di un membro del nucleo comporta il riconoscimento di uno sgravio – parametrato ai contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore e del lavoratore – per un ammontare pari al minor valore tra il tetto di 780 euro e l'importo dei contributi mensili, pari in ipotesi a 500 euro mensili.

Quindi, a seguito della comunicazione, da parte del lavoratore assunto, del reddito annuo previsto, viene rideterminato l'importo mensile del Rdc. Un'eventuale, successiva nuova assunzione, pertanto, darà luogo a un nuovo sgravio contributivo nella misura minore tra l'importo del Rdc residuo all'atto della nuova assunzione e quello della contribuzione previdenziale e assistenziale.

In conclusione, anche in caso di successiva assunzione nello stesso nucleo, opera il principio per cui il tetto dell'importo del Rdc si cristallizza alla data in cui interviene l'avvio del rapporto di lavoro.

23.7 Assunzione diretta: esonero alternativo

L'articolo 1, comma 294, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di bilancio 2023), dispone che – al fine di promuovere l'inserimento stabile nel mercato del lavoro dei beneficiari del reddito di cittadinanza di cui agli articoli da 1 a 13 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 (convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26) – ai datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023, assumono tali soggetti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico. Attenzione però: come dispone il comma 299, l'efficacia di quanto appena sopra è condizionata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea. Come reso noto dal Ministero del Lavoro con comunicato on line del 3 novembre 2023, la Commissione ha autorizzato la fruizione dell'esonero con decisione 31 ottobre 2023 C (2023) 7480 *final*.

Inoltre, ai sensi del comma 295, l'esonero di cui al comma 294 è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023.

Infine, come dispone il comma 296, l'esonero di cui ai commi 294 e 295 è alternativo all'esonero di cui all'articolo 8 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 (legge 28 marzo 2019, n. 26).

L'Inps ha fornito le proprie indicazioni operative in materia con la circolare 28 giugno 2024, n. 75.

23.8 Assunzione a seguito della stipula di un Patto di formazione

L'articolo 8, comma 2, del decreto legge in esame dispone che gli enti di formazione accreditati possono stipulare presso i CPI e presso i soggetti accreditati di cui all'articolo 12 del decreto legislativo n. 150/2015, ove tale possibilità sia prevista da provvedimenti regionali, un Patto di formazione con il quale garantiscono al beneficiario un percorso formativo o di riqualificazione professionale, anche con il coinvolgimento di Università ed enti pubblici di ricerca, secondo i più alti standard di qualità della formazione e sulla base di indirizzi definiti con accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, regioni e province autonome di Trento e Bolzano senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, utilizzando le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente; il Patto di formazione può essere stipulato anche dai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge n. 388/2000, attraverso specifici avvisi pubblici previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

Se in seguito al percorso formativo il beneficiario di Rdc ottiene un lavoro, coerente con il profilo formativo sulla base di un contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, al datore di lavoro che assume, ferma l'aliquota di computo delle prestazioni previdenziali, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore e del lavoratore, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite della metà dell'importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e il numero delle mensilità già godute dal beneficiario stesso e, comunque, per un importo non superiore a 390 euro mensili e per un periodo non inferiore a 6 mensilità.

In caso di rinnovo l'esonero è concesso nella misura fissa di 6 mensilità per metà dell'importo del Rdc.

L'importo massimo del beneficio mensile comunque non può eccedere l'ammontare totale dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore e del lavoratore assunto per le mensilità incentivate, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail; la restante metà dell'importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione (per un massimo di 390 euro mensili e per un periodo non inferiore a 6 mensilità) è riconosciuta all'ente di formazione accreditato che ha garantito al lavoratore assunto il percorso formativo o di riqualificazione professionale, sotto forma di sgravio contributivo applicato ai contributi previdenziali e assistenziali dovuti per i propri dipendenti sulla base delle stesse regole valide per il datore che assume il beneficiario del Rdc.



Attenzione

Poiché anche l'incentivo che spetta all'Ente di formazione è legittimamente fruito in ragione dell'effettivo svolgimento del rapporto di lavoro, nei casi in cui il rapporto stesso dovesse cessare prima della naturale scadenza dell'agevolazione, il datore deve informare tempestivamente l'Ente dell'avvenuta cessazione del rapporto agevolato, con evidenza dei dati identificativi del lavoratore e della data di cessazione del rapporto: in tali ipotesi, infatti, la cessazione del rapporto comporta l'interruzione del beneficio, dalla data di risoluzione del rapporto, anche per l'Ente (Inps, circolare n. 104/2019).

L'Istituto ha inoltre precisato che per i rapporti di lavoro avviati nel corso del mese le soglie mensili vanno ricalcolate in funzione dell'effettiva durata del rapporto nel mese e che la fruizione dell'esonero

garantisce comunque al lavoratore l'integrità della propria posizione assicurativa ai fini del diritto e della misura delle prestazioni pensionistiche e previdenziali.

23.9 Restituzione dell'incentivo fruito

I commi 1 e 2 dell'articolo 8 del decreto legge n. 4/2019 prevedono che, se il beneficiario del Rdc viene licenziato nei 36 mesi successivi all'assunzione (sia diretta sia a seguito della sottoscrizione di un Patto di Formazione), il datore è tenuto – salvo che il recesso avvenga per giusta causa o per giustificato motivo – alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili.

Al riguardo l'Inps, nella circolare n. 104/2019, ha chiarito che l'importo che il datore deve restituire è pari all'intero ammontare dell'incentivo fruito, comprensivo, quindi, dell'esonero relativo alla contribuzione datoriale e di quella a carico del lavoratore, con applicazione delle sanzioni civili di cui all'articolo 116, comma 8, lettera a), della legge 23 dicembre 2000, n. 388, calcolate in base al tasso di riferimento maggiorato di 5,5 punti percentuali in ragione di anno.

Per il dettaglio delle ipotesi di interruzione del rapporto lavorativo, realizzatesi nei 36 mesi successivi all'assunzione, in cui la restituzione dell'esonero contributivo opera o meno (illustrate nel dettaglio dall'Inps nella circolare n. 104/2019), si veda la tabella riportata di seguito.



Ipotesi di interruzione del rapporto	Restituzione
Licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo legittimo	NO
Licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo illegittimo	SI
Recesso dal contratto di apprendistato, da parte del datore, al termine del periodo formativo ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile (ossia dando il preavviso)	SI
Recesso dal contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore per mancato raggiungimento degli obiettivi formativi attestato dall'istituzione formativa (che costituisce giustificato motivo di licenziamento)	NO
Recesso del datore durante il periodo di prova	SI
Risoluzione del rapporto da parte del datore, in applicazione di clausola contrattuale collettiva di automatica risoluzione del rapporto, al raggiungimento dell'età pensionabile del dipendente ⁽¹⁾	NO
Risoluzione consensuale del rapporto	NO
Dimissioni del lavoratore per "motivi ordinari"	NO
Dimissioni del lavoratore per giusta causa ⁽²⁾	SI
<p>⁽¹⁾ Tale fattispecie non integra un'ipotesi di licenziamento, ma esprime solo la volontà datoriale di avvalersi di un meccanismo risolutivo previsto in sede di autonomia negoziale.</p> <p>⁽²⁾ L'interruzione del rapporto non è riconducibile alla volontà del lavoratore, ma a comportamenti altrui che non consentono la prosecuzione, neanche temporanea, del rapporto.</p>	

Se l'incentivo è attribuito anche agli Enti di formazione, l'insorgenza dell'obbligo di restituire la quota fruita dal datore non ha effetti in capo all'Ente che ha sviluppato il piano formativo.



Attenzione

La revoca della prestazione relativa al Rdc, anche se effettuata per motivi riconducibili al comportamento del lavoratore, se disposta dopo l'assunzione del beneficiario di Rdc, comporta la perdita della parte di incentivo non ancora fruito, sia per il datore che per l'Ente di formazione accreditato.

23.10 Condizioni per la fruizione

Gli incentivi previsti a favore dei datori di lavoro che assumono soggetti beneficiari del Rdc, sia in caso di assunzione diretta sia in caso di assunzione a seguito della stipula di un Patto di formazione, si applicano alle condizioni di cui all'articolo 8, commi 3, 5 e 6, del decreto legge n. 4/2019, in relazione alle quali l'Inps ha fornito alcune precisazioni nella circolare n. 104/2019. In particolare, vale quanto di seguito illustrato.

Incremento occupazionale netto – Il datore che assume deve realizzare un incremento occupazionale netto del numero dei dipendenti a tempo indeterminato secondo i criteri fissati dall'articolo 31, comma 1, lettera f), del decreto legislativo n. 150/2015, in base al quale l'incremento deve realizzarsi al momento dell'assunzione e deve essere mantenuto per ogni singolo mese di fruizione dell'agevolazione. Circa le modalità di computo dell'incremento dell'occupazione, lo stesso va calcolato confrontando il numero di dipendenti equivalente a tempo pieno e indeterminato del mese di riferimento con quello medio dei 12 mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di impresa unica di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013; dal computo della base occupazionale media vanno esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento sono cessati dal rapporto per dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.



Approfondimenti

Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1407/2013, per "impresa unica" si intende l'insieme delle imprese fra le quali esiste almeno una di tali relazioni:

- a) un'impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa;
- b) un'impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa;
- c) un'impresa ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima o di una clausola dello statuto di quest'ultima;
- d) un'impresa azionista o socia di un'altra controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima.

Le imprese fra le quali intercorre una delle relazioni di cui sopra, per il tramite di una o più altre imprese, sono anch'esse considerate un'impresa unica.

Per la giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di Giustizia UE, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), nel valutare l'incremento occupazionale si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro-anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro-anno dell'anno successivo: tale principio – come già chiarito dal Ministero del Lavoro nella Nota 17 dicembre 2014, n. 34 – va inteso nel senso che l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro a tempo indeterminato

nei 12 mesi successivi all'assunzione agevolata e non un'occupazione "stimata" all'atto dell'assunzione. Perciò, se alla fine dell'anno successivo all'assunzione si riscontra un incremento occupazionale netto a tempo indeterminato, le quote mensili di incentivo già godute si "consolidano"; in caso contrario, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore è tenuto a restituire, con le procedure di regolarizzazione, le singole quote di incentivo già godute in assenza del rispetto del requisito richiesto.



Attenzione

Il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento, mentre l'eventuale suo ripristino per i mesi successivi consente la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non il recupero del beneficio perso.

Ulteriori principi generali – Oltre a dover realizzare un incremento occupazionale netto, il datore di lavoro deve rispettare gli ulteriori principi generali in materia di incentivi all'assunzione stabiliti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, ossia:

a) l'assunzione non deve costituire attuazione di un obbligo preesistente di legge o del contratto collettivo, anche se il lavoratore con diritto all'assunzione viene utilizzato in somministrazione. A titolo meramente esemplificativo, non può fruire dell'incentivo in esame il datore che:

- in attuazione dell'obbligo previsto dall'articolo 24 del D.Lgs. n. 81/2015, assume a tempo pieno e indeterminato e con le medesime mansioni, nei successivi 12 mesi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per più di 6 mesi e ha manifestato la volontà di essere riassunto;
- nella sua qualità di acquirente o di affittuario d'azienda (o di un suo ramo), in attuazione dell'articolo 47, comma 6, della legge n. 428/1990, entro 1 anno dal trasferimento aziendale (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo), assume a tempo pieno e indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze;



Attenzione

La condizione ostativa di cui sopra non si applica alle norme speciali che regolano le assunzioni obbligatorie dei lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68: ne deriva che, nei limiti delle condizioni fissate dallo specifico quadro normativo che riguarda dette assunzioni – e ove permanga in capo al datore la discrezionalità di scelta del contraente lavoratore disabile – l'incentivo all'occupazione di beneficiari di Rdc risulta applicabile.

b) l'assunzione non deve violare il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da uno a termine. Tale previsione si applica anche se, prima dell'utilizzo di un lavoratore in somministrazione, l'utilizzatore ha preventivamente offerto la riassunzione al titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da uno a termine. In mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore nei termini di legge (6 mesi dalla cessazione del rapporto nella generalità dei casi e 3 mesi per i rapporti stagionali), il datore può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori (Ministero del Lavoro, Nota 12 febbraio 2016, n. 7);

c) presso il datore o l'utilizzatore non devono essere in atto sospensioni dal lavoro legate a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano dirette all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;

d) l'assunzione non deve riguardare lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da un datore che, alla data del recesso, presentava elementi di relazione con il datore che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari o della sussistenza di rapporti di collegamento o controllo. Tale condizione si applica anche all'utilizzatore del lavoratore somministrato: quindi, se il somministrato, nei 6 mesi precedenti la decorrenza della somministrazione, ha avuto un rapporto a tempo indeterminato o una somministrazione con l'utilizzatore, il datore (agenzia di somministrazione), per la nuova assunzione, non può fruire dell'esonero contributivo di cui all'articolo 8 del decreto legge n. 4/2019. Anche in questo caso, la nozione di datore va intesa tenendo conto degli elementi di relazione, controllo e collegamento, che vanno riferiti al datore effettivo, coincidente con l'utilizzatore;

e) infine, l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione del rapporto di lavoro o di somministrazione incentivato produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria – La fruizione dell'esonero contributivo è subordinata altresì al rispetto, da parte del datore che assume, delle condizioni fissate dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 (come modificato dall'articolo 29, co. 1, lettera a, del D.L. 2 marzo 2024, n. 19, convertito con modificazioni dalla legge 29 aprile 2024, n. 56), e quindi:

- a. possesso del documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- b. assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro;
- c. rispetto degli altri obblighi di legge e degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Inoltre, il successivo comma 1175-bis (inserito dall'articolo 29, co. 1, lettera b, del D.L. n. 19/2024, convertito dalla legge n. 56/2024), dispone che resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge; in relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

De minimis – In relazione alla normativa comunitaria, lo sgravio disciplinato dall'articolo 8 del decreto legge n. 4/2019 può trovare applicazione, come espressamente previsto dall'articolo 8, comma 6, del citato decreto, esclusivamente nei riguardi dei datori che fruiscono dell'agevolazione nei limiti degli importi *de minimis*, secondo quanto disposto dai seguenti Regolamenti (UE) sugli aiuti di importanza minore: 18 dicembre 2013, n. 1407 (regime generale); 18 dicembre 2013, n. 1408 (agricoltura); 27 giugno 2014, n. 717 (pesca e acquacoltura).

Per il dettaglio degli importi di aiuti *de minimis* concedibili – che si pongono come limite all'applicazione dell'incentivo in esame – si veda la seguente tabella.



Settore	Importo aiuti <i>de minimis</i>
Generalità dei casi	Massimo 200.000 euro nell'arco di 3 esercizi finanziari
Trasporto su strada	Massimo 100.000 euro nell'arco di 3 esercizi finanziari
Produzione dei prodotti agricoli	Massimo 20.000 euro nell'arco di 3 esercizi finanziari
Pesca e acquacoltura	Massimo 30.000 euro nell'arco di 3 esercizi finanziari

La nozione di impresa da considerare, per l'applicazione della normativa dell'Unione europea in materia di aiuti di stato, ricomprende ogni entità, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, che eserciti un'attività economica. Inoltre, ai fini degli aiuti *de minimis*, rileva la nozione di impresa unica così come individuata dall'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1407/2013.

Quanto alle modalità di coordinamento dell'esonero con la disciplina degli aiuti *de minimis*, in considerazione dell'entrata in vigore e della piena operatività, per le imprese sottoposte al regime generale del Regolamento (UE) n. 1407/2013, del Registro Nazionale degli aiuti di Stato di cui all'articolo 52 della legge n. 234/2012, l'Inps provvede a riconoscere l'intero importo dell'agevolazione eventualmente spettante solo dopo aver consultato tale registro e accertato che il datore non abbia superato i limiti di aiuti previsti dalle norme europee.

Obblighi di assunzione di disabili - Infine, come previsto dall'articolo 8, comma 5, del decreto legge n. 4/2019, ai fini del riconoscimento dell'agevolazione, i datori di lavoro devono essere in regola con gli obblighi di assunzione di disabili previsti dall'articolo 3 della legge n. 68/1999 (7% dei lavoratori occupati, se il datore ha più di 50 dipendenti; 2 lavoratori, se ha da 36 a 50 dipendenti; 1 solo lavoratore, se ha da 15 a 35 dipendenti), fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario di Rdc iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

23.11 Cumulabilità con altre agevolazioni

Secondo quanto espressamente previsto dall'articolo 8, comma 7, del decreto legge n. 4/2019, le nuove agevolazioni sono compatibili e aggiuntive rispetto a quelle stabilite dall'articolo 1, comma 247, della legge n. 145/2018.



Approfondimenti

L'articolo 1, comma 247, della legge di bilancio 2019 dispone che i programmi operativi nazionali, regionali e complementari possono prevedere, nel limite di 500 milioni di euro per ciascuno degli anni 2019 e 2020, nell'ambito degli obiettivi specifici previsti dalla relativa programmazione e nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato, misure per favorire in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna l'assunzione a tempo indeterminato di soggetti che non hanno compiuto 35 anni di età, ovvero di almeno 35 anni di età privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. Per essi, l'esonero contributivo di cui all'articolo 1-bis, comma 1, del decreto legge 12 luglio 2018, n. 87 (legge 9 agosto 2018, n. 96), è elevato fino al 100%, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua, ed è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalle norme vigenti, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

Trattandosi di incentivi che prevedono, entrambi, l'esonero dal versamento dei contributi a carico del datore e, per l'assunzione di beneficiari di Rdc, anche di quelli a carico del lavoratore, il comma 7 dell'articolo 8 del decreto legge n. 4/2019 ha previsto, in caso di esaurimento degli esoneri contributivi a seguito del cumulo, la fruizione dell'incentivo per l'assunzione di beneficiari di Rdc sotto forma di credito di imposta, la cui regolamentazione è rimessa ad apposito decreto interministeriale (Inps, circolare n. 104/2019).

L'Inps ha inoltre precisato che, fatto salvo quanto sopra, lo sgravio in esame non è cumulabile con altri regimi agevolati né con alcun altro incentivo all'occupazione di natura economica o contributiva. Pertanto, il datore, ricorrendone i presupposti di legge, può decidere quale beneficio applicare, fermo che, in via generale, una volta attivato – con comportamenti univoci – il rapporto di lavoro sulla base dello specifico regime agevolato prescelto, non è possibile applicarne un altro.

23.12 Trasferibilità del diritto di fruizione dell'incentivo

L'Inps, nella circolare n. 104/2019, ha illustrato le ipotesi nelle quali il diritto di fruizione dell'incentivo per l'assunzione di beneficiari di Rdc può essere trasferito o meno. Per il dettaglio si veda la tabella riportata di seguito.



Fattispecie	Disciplina
Cessione del contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1406 del codice civile con passaggio del dipendente al cessionario	La fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modifica soggettiva del rapporto già in atto, che prosegue con il datore cessionario.
Trasferimento d'azienda	La fruizione dell'esonero è trasferibile al cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù dell'articolo 2112 del codice civile, secondo il quale, in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.
Datore subentra nella fornitura di servizi in appalto e assume, in attuazione di un obbligo preesistente di legge o del contratto collettivo, un lavoratore per il quale il datore cessante stava fruendo dell'incentivo in esame	Il datore subentrante non conserva il diritto alla fruizione dell'incentivo: in tal caso, infatti, si verifica la cessazione del rapporto agevolato e l'attivazione di uno nuovo, anche se caratterizzato da elementi che sul piano sostanziale non prefigurano soluzioni di continuità con il previgente (preservazione dell'inquadramento contrattuale, riconoscimento della anzianità pregressa, eccetera).

23.13 Portale agevolazioni

In base alle indicazioni fornite dall'Inps nella circolare n. 104/2019, il datore di lavoro, per conoscere con esattezza l'ammontare e la durata dell'incentivo spettante, deve inoltrare all'Inps – avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on line disponibile sul sito internet www.inps.it, nella sezione "Portale Agevolazioni" (ex sezione DiResCo) – una domanda di ammissione all'agevolazione (il modulo

sarà pubblicato con apposito messaggio). L'Istituto, una volta ricevuta la domanda telematica, mediante i propri sistemi informativi centrali:

- a. calcola l'ammontare e la durata del beneficio in base alle informazioni sul Rdc in suo possesso e all'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore e del lavoratore dichiarati nella richiesta;
- b. consulta, ove ricorrano le condizioni previste dal Regolamento (UE) n. 1407/2013, il Registro Nazionale degli Aiuti di Stato per verificare che per quel datore vi sia possibilità di riconoscere aiuti *de minimis*;
- c. fornisce, se risulta che il lavoratore è percettore di Rdc e che vi è sufficiente capienza di aiuti *de minimis* in capo al datore, un riscontro di accoglimento della domanda con elaborazione del relativo piano di fruizione.

L'importo dell'incentivo riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive.



Ricorda

L'esonero è riconosciuto in base alla minor somma tra il beneficio mensile del Rdc spettante al nucleo, il tetto mensile di 780 euro e i contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore e del lavoratore calcolati con riferimento al rapporto di lavoro a tempo pieno: quindi, nelle ipotesi di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part time (avvenuta per le causali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 81/2015), è onere del datore riparametrare l'incentivo spettante in base ai contributi effettivamente dovuti e fruire dell'importo ridotto.

Per quanto concerne le istruzioni operative per la fruizione dell'incentivo in esame, con riguardo a tutte le gestioni previdenziali interessate (UniEmens PosContributiva aziende DM, DMAG aziende agricole, UniEmens ListaPosPA), esse saranno dettate con apposito messaggio, nell'ambito del quale saranno fornite anche le istruzioni per l'adeguamento del sistema di contabilità dell'Istituto.

23.14 Modulo di domanda

L'Inps, con il messaggio n. 4099/2019, ha reso nota la pubblicazione del modulo di domanda dell'agevolazione prevista a favore dei datori di lavoro che assumono beneficiari di Rdc e ha fornito le indicazioni per la sua compilazione di seguito illustrate.

Dal 15 novembre 2019, sul sito www.inps.it, nella sezione "Portale delle Agevolazioni" (ex sezione DiResCo), è disponibile il modulo "SRDC – Sgravio Reddito di Cittadinanza – art. 8 del d.l. n. 4/2019": il datore interessato deve inviare la domanda telematica e la determinazione dell'importo e della durata. L'Inps, una volta ricevuta la domanda, con i propri sistemi informativi:

- a. verifica preventivamente che il datore abbia comunicato la disponibilità dei posti vacanti (*vacancy*) alla piattaforma digitale dedicata al Rdc presso l'ANPAL;
- b. calcola ammontare e durata del beneficio spettante in base alle informazioni sul Rdc in suo possesso e all'ammontare dei contributi a carico di datore e lavoratore dichiarati nella richiesta;
- c. consulta, se ricorrono le condizioni del Regolamento (UE) n. 1407/2013, il Registro nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore è possibile riconoscere aiuti *de minimis*;

- d. fornisce un riscontro di accoglimento della domanda, elaborando contestualmente il relativo piano di fruizione, se risulta che: il datore ha comunicato la disponibilità dei posti vacanti (*vacancy*) alla piattaforma digitale dedicata al Rdc presso l'ANPAL; il lavoratore è percettore del Rdc; vi è sufficiente capienza di aiuti *de minimis* in capo al datore.



Ricorda

Dal 1° gennaio 2022, la legge 30 dicembre 2021, n. 234, ha eliminato la comunicazione da parte del datore alla piattaforma digitale dedicata al Rdc presso l'ANPAL delle disponibilità dei posti vacanti.

L'importo dell'incentivo individuato dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive.

Lo sgravio è riconosciuto in base alla minor somma tra il beneficio mensile del Rdc spettante al nucleo familiare, il tetto mensile di 780 euro e i contributi previdenziali e assistenziali a carico di datore e lavoratore calcolati con riferimento al rapporto di lavoro a tempo pieno. Quindi, in caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part time, avvenuta per le causali di cui all'articolo 8 del D.Lgs. n. 81/2015 (gravi patologie eccetera), è onere del datore eventualmente riparametrare l'incentivo spettante in base ai contributi effettivamente dovuti e fruire dell'importo ridotto.

Quanto agli aiuti *de minimis*, a conclusione della attività di implementazione del Registro nazionale degli aiuti di Stato, l'Inps riconosce l'incentivo, per il datore e per l'Ente di formazione, solo dopo aver consultato tale registro e accertato che vi è disponibilità, nel limite del *de minimis*, dell'intero importo massimo concedibile dell'agevolazione; fino all'ultimazione delle attività di implementazione del Registro, per il calcolo degli aiuti *de minimis*, fa fede la dichiarazione sostitutiva resa dal datore (o dal suo intermediario).

Nell'istanza di autorizzazione è necessario indicare se l'assunzione del beneficiario di Rdc riguarda un'attività lavorativa coerente con il percorso formativo seguito in base al patto di formazione: tale circostanza, infatti, determina per il datore una fruizione del beneficio in misura ridotta, in quanto una quota dell'incentivo – pari all'importo mensile già riconosciuto al datore sulla base delle regole che determinano la misura dello stesso e, comunque, non superiore alla metà del Rdc spettante – viene riconosciuta (sempre in forma di sgravio contributivo) anche all'Ente di formazione che ha qualificato o riqualificato il lavoratore assunto. L'Ente può verificare l'ammontare dello sgravio spettante consultando un'apposita *utility* messa a disposizione dall'Istituto (il cui rilascio sarà comunicato con apposito messaggio).

Anche dopo l'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, Inps, ANPAL e INL effettuano i controlli di loro pertinenza per accertare la sussistenza dei presupposti di legge per la fruizione dello sgravio.

La fruizione del beneficio per il datore e per l'Ente formativo accreditato avviene con conguaglio/compensazione nelle denunce contributive (flusso UniEmens o DMAG) secondo le indicazioni fornite ai punti 2, 3 e 4 del presente messaggio, ai quali si rinvia per una lettura integrale.

23.15 Incentivi per il lavoratore

L'articolo 8, comma 4, del decreto legge n. 4/2019 prevede un particolare incentivo a favore dei beneficiari del Rdc. In concreto, a coloro che avviano:

- a. un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale; o

b. una società cooperativa;

entro i primi 12 mesi di fruizione del Rdc, è riconosciuto in un'unica soluzione un beneficio addizionale pari a 6 mensilità del Rdc, nei limiti di 780 euro mensili.

Le modalità di richiesta e di erogazione del beneficio addizionale sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e quello dello sviluppo economico: in attuazione di tale previsione, il 15 maggio 2021 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 115 il decreto 12 febbraio 2021, il cui contenuto è di seguito illustrato.

Beneficiari – Il beneficio addizionale, a titolo di incentivo per l'avvio di attività di lavoro autonomo, di impresa individuale o di società cooperativa, intraprese entro i primi 12 mesi di fruizione del Rdc, è concesso ai soggetti che si trovano congiuntamente nelle seguenti condizioni:

1. sono, al momento della presentazione della domanda di beneficio addizionale, componenti di un nucleo familiare beneficiario di Rdc in corso di erogazione;
2. hanno avviato, nei primi 12 mesi di fruizione del Rdc, un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o hanno sottoscritto una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio;
3. non hanno cessato, nei 12 mesi precedenti la richiesta del beneficio addizionale, un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, o non hanno sottoscritto, nello stesso periodo, una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio, ad eccezione della quota per la quale si chiede il beneficio addizionale;
4. non sono componenti di nuclei familiari beneficiari di Rdc che hanno già usufruito del beneficio addizionale in esame.

L'ammontare del beneficio addizionale è decurtato dell'importo eventualmente già erogato al medesimo soggetto o al suo nucleo familiare beneficiario del Rdc, a titolo di incentivo. Restano fermi gli obblighi di comunicazione di cui all'articolo 3, comma 9, del decreto legge n. 4/2019 (articolo 1 del D.M. 12 febbraio 2021).

Modalità di presentazione della domanda di accesso al beneficio addizionale – Ai fini del riconoscimento del beneficio addizionale, l'avvio delle attività è comunicato, ai sensi dell'articolo 3, comma 9, del decreto legge n. 4/2019, mediante modello «COM Esteso», entro 30 giorni dall'inizio della stessa attività. Per le attività avviate nei mesi per i quali si è già fruito del Rdc e per le quali, tuttavia, non è stata effettuata la comunicazione obbligatoria nel termine dei 30 giorni dall'avvio, il beneficio addizionale non spetta. Per le attività avviate e regolarmente comunicate, per le quali la fruizione del Rdc è ancora in corso, per fruire del beneficio addizionale, è necessario effettuare una nuova comunicazione all'Inps con il nuovo schema di modello «COM Esteso» (articolo 2 del decreto ministeriale 12 febbraio 2021).



Attenzione

Nelle more della pubblicazione di un'apposita circolare che illustrerà la disciplina di dettaglio del beneficio addizionale, è possibile presentare domanda del beneficio, previa compilazione del nuovo schema di modello telematico "RdC-Com Esteso", tramite:

- a) il sito www.inps.it, autenticandosi con SPID, Carta Nazionale dei Servizi (CNS) e Carta di Identità Elettronica (CIE);
- b) gli Istituti di patronato, di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 152;
- c) i Centri di assistenza fiscale, di cui all'articolo 32 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241 (Inps, messaggio 24 settembre 2021, n. 3212).

Importo del beneficio – Fermi i requisiti di cui all'articolo 1, l'importo del beneficio addizionale è pari a 6 mensilità del Rdc, nei limiti di 780 euro mensili. L'importo spettante è calcolato con riferimento al mese in cui è avviata l'attività oggetto di incentivazione (articolo 3 del decreto ministeriale 12 febbraio 2021).

Riconoscimento ed erogazione del beneficio – Il beneficio addizionale è riconosciuto dall'Inps sulla base dei requisiti autodichiarati e delle informazioni disponibili negli archivi dell'Istituto e in quelli delle amministrazioni collegate. Resta salvo, in capo all'Inps, il potere di verifica delle condizioni autocertificate con il modello «COM Esteso» per l'accesso al beneficio addizionale.

Il beneficio è erogato dall'Inps in un'unica soluzione entro il 2° mese successivo a quello della domanda, con accredito sul conto corrente (codice IBAN) indicato in sede di presentazione della domanda, o tramite bonifico domiciliato, nel rispetto della soglia massima prevista dalla legge per il pagamento in contanti.

L'erogazione avviene nel rispetto delle disposizioni finanziarie di cui all'articolo 12, commi 1, 9 e 10, del decreto legge n. 4/2019 (articolo 4 del decreto ministeriale 12 febbraio 2021).

Revoca – Il beneficio addizionale viene revocato se:

- a. l'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, oggetto di incentivazione, cessa prima di 12 mesi dall'avvio della stessa, o il percettore del beneficio addizionale ha ceduto la propria quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio, entro i 12 mesi dalla sottoscrizione della quota medesima;
- b. il Rdc, in corso di erogazione al momento della richiesta del beneficio addizionale, è oggetto di revoca nelle ipotesi previste dal decreto legge n. 4/2019;
- c. il beneficiario incorre nelle ipotesi di decadenza dal Rdc di cui all'articolo 7 del decreto legge n. 4/2019 o è destinatario di un provvedimento dell'autorità giudiziaria emanato ai sensi del successivo articolo 7-ter (articolo 5 del decreto ministeriale 12 febbraio 2021).



Riferimenti normativi

- Articolo 1, commi 294-296 e 299, legge 29 dicembre 2022, n. 197
- Articolo 1, comma 255, della legge 30 dicembre 2018, n. 145
- Articoli 1, 2 e 8 del decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, nella legge 28 marzo 2019, n. 26
- Decreto ministeriale 12 febbraio 2021
- Articolo 1, comma 74, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022)

24. Lavoratori disabili

L'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68 ("Norme per il diritto al lavoro dei disabili") – come modificato ed integrato dall'articolo 10 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 – riconosce ai datori di lavoro che assumono soggetti con disabilità la possibilità di richiedere un incentivo di natura economica. Le istruzioni operative per la gestione del beneficio spettante a decorrere dal 1° gennaio 2016, sono state fornite dall'Inps con la circolare 13 giugno 2016, n. 99.

24.1 Nozione

Al fine di realizzare una concreta promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, l'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, riconosce ai datori di lavoro la possibilità di fruire – nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 33 del Regolamento UE n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014 – di un incentivo economico, che varia in funzione del grado e tipologia di riduzione della capacità lavorativa del soggetto assunto. La predetta disposizione è stata oggetto di modifica a opera dell'art. 10 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, recante le disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Le istruzioni operative per la gestione del beneficio spettante dal 1° gennaio 2016, sono state recentemente fornite dall'Inps con la circolare 13 giugno 2016, n. 99.

24.2 Datori e lavoratori interessati

L'incentivo di cui all'articolo 13 della legge n. 68/1999, è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, imprenditori o non imprenditori, soggetti o meno all'obbligo di assumere disabili. L'incentivo spetta altresì agli enti pubblici economici, nei confronti dei quali, per espressa previsione normativa, opera la medesima disciplina applicabile ai datori privati.

Lavoratori per i quali spetta l'incentivo – In base alle indicazioni fornite dall'Inps nella circolare 13 giugno 2016, n. 99, l'incentivo può essere fruito quando si intende procedere all'assunzione delle seguenti categorie di lavoratori:

- a. lavoratori disabili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla 1° alla 3° categoria di cui alle tabelle allegate al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con DPR 23 dicembre 1978, n. 915;
- b. lavoratori disabili con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4° alla 6° categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra;
- c. lavoratori con disabilità intellettiva e psichica comportante una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.



Ricorda

L'incentivo non può essere goduto per le altre categorie protette di lavoratori che, pur avendo diritto al collocamento obbligatorio, non rientrano nelle ipotesi sopra elencate (si tratta, per esempio, dei centralinisti non vedenti).

24.3 Rapporti di lavoro incentivati

L'incentivo spetta nelle seguenti ipotesi:

- assunzioni a tempo indeterminato;
- trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine (anche a tempo parziale), decorrenti dal 1° gennaio 2016;
- assunzioni a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi, per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica comportante una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro;
- rapporti di lavoro a domicilio;



Approfondimenti

Ai sensi dell'articolo 1, comma 1, della legge 18 dicembre 1973, n. 877, è lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio ovvero in un locale di cui abbia disponibilità, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite tramite terzi.

- assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, tanto nell'ipotesi in cui l'invio in missione sia a tempo determinato quanto nelle ipotesi in cui sia a tempo indeterminato. In tal caso, come ribadito anche dal Ministero del Lavoro nella Nota 30 dicembre 2016, n. 23 (prot. n. 24310), i benefici economici connessi all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore.



Attenzione

La misura dell'incentivo è determinata con riferimento alla retribuzione imponibile: ne deriva che l'agevolazione non spetta durante i periodi in cui il lavoratore non risulta somministrato presso alcun utilizzatore. L'Inps, nella circolare n. 99/2016, ha inoltre precisato che l'indennità di disponibilità non costituisce retribuzione in senso proprio, e, di conseguenza, manca la base di commisurazione dell'incentivo; l'avvio di una nuova somministrazione dopo un periodo di disponibilità consente all'agenzia di godere nuovamente del beneficio fino alla sua originaria scadenza.

24.4 Misura e durata dell'incentivo

Nella tabella di seguito riportata sono illustrate la misura e la durata dell'incentivo riconosciuto ai datori che assumono soggetti disabili, variabili a seconda delle caratteristiche del prestatore di lavoro e del rapporto instaurato.



Lavoratore	Rapporto	Misura	Durata
Disabile con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla 1° alla 3° categoria di cui alle tabelle annesse al TU delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con DPR 23 dicembre 1978, n. 915	A tempo indeterminato	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	36 mesi
Disabile con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4° alla 6° categoria di cui alle tabelle annesse al TU delle norme in materia di pensioni di guerra	A tempo indeterminato	35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	36 mesi
Lavoratore con disabilità intellettiva e psichica comportante riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%	A tempo indeterminato o determinato di durata non inferiore a 12 mesi	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	60 mesi ovvero per tutta la durata del contratto in caso di assunzione a termine non inferiore a 12 mesi

Come precisato dall'Inps nella circolare n. 99/2016 e dall'articolo 13, comma 5, della legge n. 68/1999, l'agevolazione può essere riconosciuta nei limiti di risorse specificamente stanziare, presenti nel Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, istituito presso il Ministero del Lavoro. La dotazione delle risorse del predetto fondo – incrementata a 20 milioni di euro annui dal 1° gennaio 2015 e trasferita, ai fini della corresponsione degli incentivi, all'Istituto previdenziale a decorrere dall'anno finanziario 2016 – è definita con apposito decreto.

In base a quanto previsto dall'articolo 1 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 novembre 2019, ai fini della corresponsione dell'incentivo in esame, sono trasferite all'Inps:

a) le risorse versate nel I, II, III bimestre 2019 dai datori al Fondo per contributi esonerativi ai sensi dell'articolo 5, comma 3-bis, della legge n. 68/1999, per complessivi 3.789.575 euro;



Ricorda

L'articolo 5, co. 3-bis, sopra citato dispone che i datori privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini Inail pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo di

assumere disabili per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

b) a decorrere dall'anno finanziario 2020, oltre alle risorse di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto 24 febbraio 2016, pari a 20 milioni di euro annui, le ulteriori risorse pari a 1.915.742 euro annui, per complessivi 21.915.742 euro, assegnate al Capitolo 3892 Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.

24.5 Condizioni

In base a quanto precisato dall'Inps nella circolare n. 99/2016, il riconoscimento degli incentivi di cui all'articolo 13 della legge n. 68/1999, presuppone il rispetto di una serie di condizioni, di seguito elencate.

Regolarità ex art. 1, co. 1175 e 1176, legge 27 dicembre 2006, n. 296 - La regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 (modificato dall'articolo 29, co. 1, lettera a, del D.L. 2 marzo 2024, n. 19, convertito con modificazioni dalla legge 29 aprile 2024, n. 56) e 1176, della legge n. 296/2006 – subordinata al possesso da parte dei datori di lavoro del documento unico di regolarità contributiva (DURC) – concerne:

- a. l'assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro;
- b. il rispetto degli altri obblighi di legge;
- c. il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali (ove sottoscritti), stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Inoltre, ai sensi del comma 1175-bis (inserito dall'articolo 29, co. 1, lettera b, del D.L. n. 19/2024, convertito dalla legge n. 56/2024), resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge; quanto alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.



Attenzione

In caso di somministrazione, la condizione di regolarità contributiva riguarda l'agenzia di somministrazione, in quanto su di essa gravano in via principale gli obblighi contributivi; diversamente, la condizione di osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro riguarda sia l'agenzia di somministrazione sia l'utilizzatore, in quanto su entrambi incombono obblighi di sicurezza nei confronti del lavoratore somministrato.

Condizioni generali in materia di fruizione degli incentivi – Per le assunzioni effettuate ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di legge in esame, i principi generali in materia di fruizione degli incentivi non operano stante la diversa finalità degli ordinari incentivi all'assunzione e degli incentivi di cui all'articolo 13 della legge n. 68/1999: i primi intendono orientare la scelta del datore verso l'impiego di

un lavoratore svantaggiato, sul presupposto che il datore sia libero di scegliere se assumere e con quale lavoratore eventualmente instaurare il rapporto; i secondi, invece, intendono rendere meno gravoso l'adempimento di un obbligo di assunzione, in considerazione della speciale condizione di svantaggio, rappresentata dalla disabilità.

La deroga di cui sopra è legittima nelle sole ipotesi di assunzioni obbligatorie; pertanto, in caso di assunzioni di disabili effettuate oltre la quota di riserva, devono trovare applicazione i principi previsti dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 (se si desidera approfondire l'argomento, consultare l'apposita scheda "Assunzioni agevolate: principi generali").

Realizzazione dell'incremento occupazionale netto - L'incentivo spetta a condizione che l'assunzione, o la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine, determini un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti.



Ricorda

Il beneficio è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto i posti di lavoro precedentemente occupati si siano resi vacanti a seguito di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiungimento dei requisiti di anzianità, riduzione volontaria dell'orario di lavoro, licenziamento per giusta causa; viceversa, il requisito dell'incremento occupazionale netto deve essere rispettato nel caso in cui i posti prima occupati si siano resi vacanti per licenziamenti per riduzione di personale.

In base a quanto previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f), del decreto legislativo n. 150/2015, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata – che avviene in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.) – si effettua mensilmente, ponendo a confronto il numero di lavoratori dipendenti a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei 12 mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013.

In conclusione, l'incremento deve essere verificato facendo riferimento all'intera organizzazione datoriale e non alla singola unità produttiva presso la quale si svolge il rapporto di lavoro e, ai fini della valutazione è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, con l'eccezione del lavoro accessorio e dei sostituti.

Condizioni di compatibilità - L'incentivo, già nella sua astratta disciplina legale, risulta conforme sia prescrizioni del Capo I sia all'articolo 33 del Regolamento comunitario n. 651/2014. Gli incentivi sono altresì subordinati alla circostanza che il datore di lavoro: non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione Europea; non sia un'impresa in difficoltà.

24.6 Procedura

Il procedimento di ammissione all'incentivo – disciplinato dall'articolo 13, comma 1-ter, della legge n. 68/1999 e dalla circolare Inps n. 99/2016 – si articola nella seguenti fasi:

1. il datore inoltra all'Inps la domanda preliminare di ammissione all'incentivo, contenente: i dati identificativi del lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine; la tipologia di disabilità; la tipologia di rapporto di lavoro e, se a tempo determinato, la sua durata; l'importo dell'imponibile lordo annuo e il numero di mensilità. La domanda deve essere inoltrata esclusi-

vamente tramite il modulo di istanza on-line "151-2015", all'interno dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", sul sito internet www.inps.it;

2. entro 5 giorni dall'invio dell'istanza, l'Istituto verifica l'effettiva disponibilità di risorse e, in caso positivo, comunica telematicamente che è stato prenotato in favore del datore l'importo massimo dell'incentivo, proporzionato alla retribuzione indicata, per il lavoratore segnalato nell'istanza preliminare. La comunicazione è accessibile all'interno dell'applicazione "DiResCo";
3. entro 7 giorni dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore, per poter accedere all'incentivo, deve, qualora non vi abbia ancora provveduto, stipulare il contratto di assunzione ovvero di trasformazione;
4. entro 14 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore ha l'onere di comunicare l'avvenuta stipulazione del contratto di lavoro, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.



Attenzione

I termini previsti per la stipulazione del contratto e per la presentazione dell'istanza definitiva di conferma della prenotazione sono perentori; ne consegue che la loro inosservanza determina il decadimento dalla riserva di somme operata in favore del richiedente, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari.

L'incentivo - riconosciuto dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo al beneficio - viene corrisposto al datore tramite conguaglio nelle denunce contributive mensili.

24.7 Rapporto con altri incentivi

In base alle indicazioni fornite dall'Inps nella circolare n. 99/2016, qualora sussistano sia i presupposti per l'applicazione dell'incentivo previsto per l'assunzione di disabili, sia i presupposti per l'applicazione di incentivi previsti da altre disposizioni sotto forma di riduzione contributiva, il datore di lavoro può godere per il medesimo lavoratore di entrambi i benefici a condizione che la misura complessiva degli stessi non superi il 100% dei costi salariali. Il limite alla possibilità di cumulare due distinti benefici è ricavabile dalla normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato, ed in particolare dalle seguenti disposizioni del Regolamento (CE) 651/2014:

- a. articolo 33, paragrafo 5, che prevede che l'intensità massima di aiuto concesso ai lavoratori con disabilità non può superare il 75% dei costi ammissibili, consistenti nei costi salariali relativi al periodo in cui il lavoratore è impiegato; e
- b. articolo 8, paragrafo 6, che precisa che gli aiuti a favore dei lavoratori con disabilità possono essere cumulati con altri aiuti esentati in virtù del medesimo regolamento relativamente agli stessi costi ammissibili oltre la soglia massima applicabile prevista, a patto che tale cumulo non si traduca in un'intensità di aiuto superiore al 100% dei costi salariali in qualsiasi periodo in cui i lavoratori in questione siano stati impiegati.



Approfondimenti

Per “costi salariali” si intendono la retribuzione lorda e la contribuzione dovuta, comprendente gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali.

Nella tabella che segue sono illustrati, a titolo esemplificativo, alcuni degli incentivi cumulabili ovvero non cumulabili con l’incentivo per l’assunzione di soggetti disabili.



Tipologia di incentivo	Cumulabile		Note
	SÌ	NO	
Incentivo all’assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre 12 mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree o impiegate in particolari settori produttivi o professioni (Art. 4, co. 8-11, legge 28 giugno 2012, n. 92)	X		Il cumulo è possibile se sussistono i presupposti legittimanti e nel limite del 100% dei costi salariali
Incentivo per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2016 (art. 1, co. 178-181, legge 28 dicembre 2015, n. 208)	X		Il cumulo è possibile senza limitazioni, in quanto il Regolamento (CE) n. 651/2014 fa riferimento alla possibilità di cumulo nei limiti del 100% dei costi salariali solo con riferimento ad altri aiuti esentati in forza del medesimo regolamento.
Incentivo per l’assunzione di giovani genitori, pari a euro 5.000 fruibili dal datore in quote mensili non superiori alla misura della retribuzione lorda, per un massimo di 5 lavoratori (DM 19 novembre 2010)		X	-
Incentivo all’assunzione di beneficiari del trattamento NASpl pari al 20% dell’indennità mensile residua che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto (art. 2, co. 10-bis, legge n. 92/2012)		X	-

L’Inps nella circolare n. 99/2016 ha altresì fornito le istruzioni contabili, nonché le indicazioni per la fruizione dell’incentivo per i datori di lavoro che operano con il sistema UniEmens e per i datori agricoli che operano con il sistema DMAG.

Ulteriori misure – In base a quanto precisato nella circolare Inail 30 luglio 2017, n. 25, ulteriori misure riguardano specificatamente il reinserimento e l’integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, da realizzare con progetti personalizzati volti alla conservazione del posto di lavoro o alla

ricerca di una nuova occupazione, con interventi formativi di riqualificazione professionale, con progetti per il superamento e per l'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro e con interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro. Qualsiasi datore di lavoro che intenda assumere una persona con disabilità da lavoro tutelata dall'Inail potrà fruire del sostegno dell'Istituto per realizzare gli accomodamenti ragionevoli, funzionali allo svolgimento della mansione oggetto del contratto di lavoro che lo stesso deve porre in essere a garanzia del principio della parità di trattamento delle persone disabili e della piena uguaglianza con gli altri lavoratori. Le disposizioni della circolare si applicano ove l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in relazione a una nuova occupazione, si realizzi nell'ambito di un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato (è invece escluso il lavoro di tipo autonomo previsto, invece, in caso di conservazione del posto).

Inoltre, l'articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (modificato dall'articolo 1, comma 533, della legge n. 145/2018) dispone, tra l'altro, che:

a) la retribuzione corrisposta dal datore alla persona con disabilità da lavoro destinataria di un progetto di reinserimento mirato alla conservazione del posto che alla cessazione dello stato di inabilità temporanea assoluta non possa attendere al lavoro senza la realizzazione degli interventi individuati nell'ambito del citato progetto è rimborsata dall'Inail al datore nella misura del 60% di quanto effettivamente corrisposto. I progetti di reinserimento possono essere proposti dai datori e sono approvati dall'Inail. Le retribuzioni rimborsabili sono quelle corrisposte dalla data di manifestazione della volontà da parte del datore e del lavoratore di attivare il progetto e fino alla realizzazione degli interventi in esso individuati e, comunque, per un periodo non superiore a un anno;



Attenzione

Se gli interventi individuati nell'ambito del progetto di reinserimento lavorativo personalizzato non vengono attuati per immotivato unilaterale recesso del datore, egli deve restituire all'Inail l'intero importo del rimborso.

b) Dal 1° gennaio 2019, l'Inail concorre al finanziamento dell'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, rilasciato alle persone con disabilità da lavoro in cerca di occupazione. Con apposito decreto, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione (1° gennaio 2019), sono definite le modalità di finanziamento;

c) i soggetti indicati all'articolo 6, comma 1, lettere d) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (associazioni dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale anche per il tramite delle associazioni territoriali e delle società di servizi controllate; patronati; enti bilaterali; associazioni senza fini di lucro aventi ad oggetto la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali, la progettazione e l'erogazione di percorsi formativi e di alternanza, la tutela della disabilità), possono presentare all'Inail progetti di formazione e informazione rivolti a lavoratori e datori in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, finanziati dall'Istituto nei limiti e con le modalità dallo stesso stabiliti.



Riferimenti normativi

- Articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68;
- Articolo 1, commi 520 e 533, della legge 30 dicembre 2018, n. 145;
- Articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 novembre 2019.

25. Lavoratori “impatriati”

L'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147 – come recentemente modificato dall'articolo 1, comma 150 della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di stabilità e bilancio 2017) – prevede un particolare regime fiscale per i lavoratori cd. “impatriati”.

25.1 Nozione

L'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147 – recante le misure finalizzate alla crescita e alla internazionalizzazione delle imprese – ha introdotto uno speciale regime fiscale per i lavoratori cosiddetti “impatriati”. La predetta disposizione è stata recentemente modificata dall'articolo 1, comma 150, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di stabilità e bilancio 2017), con decorrenza dal 1° gennaio 2017.

Il comma 1 del sopra menzionato articolo 16, dispone che i redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia da lavoratori definiti come “impatriati”, ossia da lavoratori che trasferiscono la propria residenza nel territorio dello Stato ai sensi dell'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (noto come testo unico delle imposte sui redditi), concorrono alla formazione del reddito complessivo nel limite del 50% del suo ammontare.



Approfondimenti

L'articolo 2 del testo unico delle imposte sui redditi definisce come residenti, ai fini delle imposte sui redditi, le seguenti categorie di soggetti:

- a) persone che per la maggior parte del periodo d'imposta sono iscritte nelle anagrafi della popolazione residente o hanno nel territorio dello Stato il domicilio o la residenza ai sensi del codice civile;
- b) salvo prova contraria, cittadini italiani cancellati dalle anagrafi della popolazione residente e trasferiti in Stati o territori diversi da quelli individuati con apposito decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, da pubblicare nella Gazzetta Ufficiale.

25.2 Condizioni

In base a quanto previsto dall'articolo 16, comma 1, del decreto legislativo n. 147/2015, i redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia da lavoratori “impatriati” concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 50% del suo ammontare al ricorrere delle seguenti condizioni:

- a. i lavoratori non sono stati residenti in Italia nei 5 periodi di imposta precedenti il trasferimento e si impegnano a permanere in Italia per almeno 2 anni;
- b. l'attività lavorativa viene svolta presso un'impresa residente nel territorio dello Stato in virtù di un rapporto di lavoro instaurato con questa o con società che direttamente o indirettamente controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa;
- c. l'attività lavorativa è prestata in via prevalente nel territorio italiano;

- d. i lavoratori rivestono ruoli direttivi ovvero sono in possesso di requisiti di elevata qualificazione o specializzazione come definiti con il decreto del Ministro dell'economia e delle finanze.



Attenzione

Il comma 1-bis dell'articolo 16 del decreto legislativo in commento – introdotto dall'articolo 1, comma 150, della legge n. 232/2016 – dispone che le condizioni di cui alle lettere b) e d) non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori autonomi. Per essi dunque devono sussistere solo le seguenti condizioni:

- a) i lavoratori non sono stati residenti in Italia nei 5 periodi di imposta precedenti il trasferimento di residenza e si impegnano a permanere in Italia per almeno 2 anni; e,
- b) l'attività lavorativa è prestata prevalentemente nel territorio italiano.

25.3 Altri soggetti

Cittadini UE – Per espressa previsione normativa, il criterio della determinazione del reddito sopra illustrato (50% del suo ammontare) opera anche nei confronti dei soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, della legge 30 dicembre 2010, n. 238, le cui categorie vengono individuate, tenendo conto delle specifiche esperienze e qualificazioni scientifiche e professionali, con il decreto del Ministro dell'economie e delle finanze. Nello specifico, i soggetti cui fa riferimento la predetta norma sono:

- a. i cittadini dell'Unione europea in possesso di un titolo di laurea, che hanno risieduto continuativamente per almeno 24 mesi in Italia e che, sebbene residenti nel loro Paese d'origine, hanno svolto continuativamente un'attività di lavoro dipendente, di lavoro autonomo o di impresa fuori di tale Paese e dell'Italia negli ultimi 24 mesi o più, i quali vengono assunti o avviano un'attività di impresa o di lavoro autonomo in Italia e trasferiscono il proprio domicilio, nonché la propria residenza, in Italia entro 3 mesi dall'assunzione o dall'avvio dell'attività;
- b. i cittadini dell'Unione europea che hanno risieduto continuativamente per almeno 24 mesi in Italia e che, sebbene residenti nel loro Paese d'origine, hanno svolto continuativamente un'attività di studio fuori di tale Paese e dell'Italia negli ultimi 24 mesi o più, conseguendo un titolo di laurea o una specializzazione *post lauream*, i quali vengono assunti o avviano un'attività di impresa o di lavoro autonomo in Italia e trasferiscono il proprio domicilio, nonché la propria residenza, in Italia entro 3 mesi dall'assunzione o dall'avvio dell'attività.



Ricorda

L'articolo 2, comma 1, della legge n. 238/2010, è stato modificato dal comma 5 dell'articolo 16 del decreto legislativo in commento, che ha comportato l'abrogazione delle parole "nati dopo il 1° gennaio 1969", con decorrenza 10 ottobre 2015.

I cittadini dell'Unione Europea in possesso dei requisiti sopra elencati e che si sono trasferiti in Italia entro il 31 dicembre 2015, applicano per il periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2016 e per quello successivo, le disposizioni di cui alla legge n. 238/2010 nel rispetto dei limiti e alle condizioni in essa indicati; in alternativa, possono optare con le modalità definite con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle Entrate, per il regime fiscale agevolato di cui all'articolo 16 del decreto legislativo in commento. Il termine per l'esercizio della predetta opzione è stato prorogato al 30 aprile 2017, dall'articolo 3, comma 3-novies, del decreto legge 30 dicembre 2016, n. 244, per i lavoratori dipenden-

ti che non l'hanno già esercitata, secondo le modalità attuative individuate con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate da emanare entro 30 giorni decorrenti dal 1° marzo 2017.

Cittadini extra UE – In base a quanto previsto dall'articolo 16, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo n. 147/2015, il regime fiscale agevolato si applica anche ai cittadini di Stati diversi da quelli appartenenti all'Unione Europea, con i quali sia in vigore una convenzione al fine di evitare le doppie imposizioni in materia di imposte sul reddito ovvero un accordo sullo scambio di informazioni in materia fiscale, in possesso di un diploma di laurea, che abbiano svolto in modo continuativo:

- a. un'attività di lavoro dipendente, di lavoro autonomo o di impresa al di fuori dell'Italia negli ultimi 24 mesi; ovvero,
- b. un'attività di studio al di fuori dell'Italia negli ultimi 24 mesi o più, conseguendo un diploma di laurea o una specializzazione *post lauream*.

25.4 Decorrenza

Le disposizioni concernenti il regime fiscale agevolato previsto per i lavoratori impatriati si applicano a decorrere dal periodo di imposta in cui è avvenuto il trasferimento della residenza nel territorio dello Stato e per i 4 periodi successivi. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, da emanarsi entro 90 giorni decorrenti dal 10 ottobre 2015 (data di entrata in vigore del decreto legislativo in oggetto), sono adottate le disposizioni di attuazione del presente articolo anche in relazione alle disposizioni di coordinamento con le altre norme agevolative vigenti in materia, nonché relativamente alle cause di decadenza dal beneficio.



Riferimenti normativi

- Articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147
- Articolo 1, comma 150, della legge 11 dicembre 2016, n. 232

26. Lavoratori in Cigs da almeno 3 mesi

L'articolo 4, comma 3, del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, prevede, a favore dei datori di lavoro in possesso di particolari requisiti che assumono a tempo pieno e indeterminato lavoratori in cigs da almeno 3 mesi e occupati presso imprese beneficiarie da almeno 6 mesi dell'intervento, uno speciale regime incentivante.

26.1 Nozione

L'articolo 4, comma 3, del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148 (recante gli interventi urgenti a sostegno dell'occupazione) – convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236 – prevede uno speciale regime incentivante a favore dei datori di lavoro in possesso di particolari requisiti che procedono all'assunzione di lavoratori che abbiano fruito della cassa integrazione straordinaria (Cigs) per almeno 3 mesi, anche in via non continuativa, e che siano occupati presso imprese beneficiarie da almeno 6 mesi del predetto trattamento. Nello specifico, il regime incentivante consiste nella concessione dei benefici di cui all'articolo 8, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223, e nella riduzione della quota di contribuzione posta a carico del datore di lavoro.

26.2 Soggetti interessati

Datori di lavoro – In base a quanto previsto dall'articolo 4, comma 3, del decreto legge n. 148/1993, la speciale misura agevolativa si applica ai datori di lavoro, comprese le società cooperative di produzione e lavoro, che:

- a. non abbiano nell'azienda sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'articolo 1 della legge 23 luglio 1991, n. 223 (abrogato dall'articolo 46 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, con decorrenza dal 24 settembre 2015); ovvero,
- b. non abbiano proceduto a riduzioni di personale nei 12 mesi precedenti, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale;
- c. assumono a tempo pieno ed indeterminato lavoratori, o ammettano soci lavoratori, in possesso di particolari requisiti.

Lavoratori – Sempre l'articolo 4, comma 3, del decreto legge n. 148/1993, individua i soggetti in relazione ai quali è possibile fruire del regime incentivato. Si tratta in particolare dei lavoratori o soci lavoratori che abbiano fruito del trattamento straordinario di integrazione salariale per almeno 3 mesi, anche non continuativi, dipendenti da imprese beneficiarie da almeno 6 mesi dall'intervento.

26.3 Natura dell'incentivo

Come accennato sopra, il regime incentivante previsto dall'articolo 4, comma 3, del decreto legge n. 148/1993, consiste:

- a) nella concessione dei benefici di cui all'articolo 8, comma 4, della legge n. 223/1991 (abrogato con decorrenza 1° gennaio 2017), calcolati nella misura ivi prevista, ridotta di 3 mesi, sulla base dell'età del lavoratore al momento dell'assunzione o della ammissione;



Approfondimenti

L'articolo 8, comma 4, della legge n. 223/1991, prevedeva che: "Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto ai sensi del comma 1, assuma a tempo pieno e indeterminato i lavoratori iscritti nella lista di mobilità è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il predetto contributo non può essere erogato per un numero di mesi superiore a dodici e, per i lavoratori di età superiore a cinquanta anni, per un numero superiore a ventiquattro mesi, ovvero a trentasei mesi per le aree di cui all'articolo 7, comma 6. Il presente comma non trova applicazione per i giornalisti."

b) nella riduzione della contribuzione a carico del datore di lavoro: in particolare, per un periodo di 12 mesi la quota di contributi a carico del datore è pari a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25 (ossia al 10%), ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nelle misure ordinarie. Tale beneficio non è soggetto alla regola del "*de minimis*", in quanto esso rientra tra gli aiuti che sono previsti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati, ai sensi dei regolamenti comunitari vigenti.



Ricorda

Dal momento che dal 1° gennaio 2017 risultano abrogate alcune disposizioni contenute nella legge n. 223/1991, tra cui, come si è visto sopra, l'articolo 8, avente ad oggetto il collocamento dei lavoratori in mobilità, l'agevolazione in oggetto è ancora operante con esclusivo riferimento alla parte relativa alla riduzione contributiva.

Si ricorda infine che la seconda parte dell'articolo 4, comma 3, del decreto legge n. 148/1993, ha determinato la modifica dell'articolo 20, comma 1, della legge n. 223/1991. Per il dettaglio, si veda la tabella di seguito riportata.



Articolo 20, comma 1, della legge n. 223/1991	
Testo ante modifica	Testo post modifica
I lavoratori che fruiscono da almeno dodici mesi del trattamento speciale di disoccupazione, nonché quelli che fruiscono dal medesimo termine del trattamento straordinario di integrazione salariale, possono essere assunti nominativamente mediante chiamata dalle liste di cui all'articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, con contratto di reinserimento da datori di lavoro che, al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, non abbiano nell'azienda sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'articolo 2 della legge 12 agosto 1977, n. 675, ovvero non abbiano proceduto a riduzione di personale nei	I lavoratori che fruiscono da almeno dodici mesi del trattamento speciale di disoccupazione possono essere assunti nominativamente mediante chiamata dalle liste di cui all'articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, con contratto di reinserimento da datori di lavoro che, al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, non abbiano nell'azienda sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'articolo 2 della legge 12 agosto 1977, n. 675, ovvero non abbiano proceduto a riduzione di personale nei dodici mesi precedenti, salvo che l'assunzione non avvenga ai fini di acquisire professionali-

dodici mesi precedenti, salvo che l'assunzione non avvenga ai fini di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale.	tà sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale.
--	---



Riferimenti normativi

- Articolo 4, comma 3, del decreto legge 20 luglio 1993, n. 148

27. Resto al SUD 2.0

L'articolo 18 del decreto legge 7 maggio 2024, n. 60 – convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95 – ha introdotto una nuova misura denominata “Resto al SUD 2.0”. Con apposito decreto ministeriale sono individuati i termini, i criteri e le modalità di finanziamento delle iniziative previste dalla norma in esame.

27.1 Premessa

A decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legge n. 60/2024 – e, quindi, dal giorno 8 maggio 2024 – per promuovere la costituzione di nuove attività localizzate nei territori di cui al comma 1, primo periodo, dell'articolo 1 del decreto legge 20 giugno 2017, n. 91, convertito con modificazioni dalla legge 3 agosto 2017, n. 123 – è istituita una specifica misura denominata «Resto al SUD 2.0» (art. 18, comma 1).



Attenzione

L'articolo 1, comma 1, primo periodo, del decreto legge 20 giugno 2017, n. 91, dispone che – al fine di promuovere la costituzione di nuove imprese nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, da parte di giovani imprenditori – con la delibera CIPE di cui al comma 17 è attivata una misura denominata: “Resto al Sud”.

27.2 Attività interessate

Sono ammesse al finanziamento le iniziative economiche finalizzate all'avvio di attività di lavoro autonomo, imprenditoriali e libero-professionali, in forma individuale o collettiva, ivi comprese quelle che prevedono l'iscrizione ad ordini o collegi professionali.

Le attività di cui sopra sono avviate in forma individuale mediante apertura di partita IVA nonché, ove richiesta per l'esercizio di attività ordinistica, l'iscrizione all'albo professionale per la costituzione di impresa individuale o per lo svolgimento di attività libero-professionale, ovvero in forma collettiva mediante costituzione di società in nome collettivo, società in accomandita semplice, società a responsabilità limitata, nonché società cooperativa o società tra professionisti.

Alle imprese in forma collettiva possono partecipare soggetti diversi da quelli indicati al comma 3, fermo restando in tal caso l'esercizio del controllo e dell'amministrazione della società da parte dei soggetti di cui al comma 3.

27.3 Destinatari dell'intervento

Come dispone l'articolo 18, comma 3, sono destinatari dell'intervento i giovani di età inferiore ai 35 anni (ossia che abbiano, al massimo, 34 anni e 364 giorni) e in possesso di uno dei seguenti requisiti:

- a. condizione di marginalità, di vulnerabilità sociale e di discriminazione, come definite dal Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027;
- b. inoccupati, inattivi e disoccupati;

- c. disoccupati destinatari delle misure del programma di politica attiva Garanzia di occupabilità dei lavoratori GOL.

27.4 Iniziative ammesse al finanziamento

Sono ammissibili a finanziamento le seguenti iniziative:

1. erogazione di servizi di formazione e di accompagnamento alla progettazione preliminare per l'avvio delle attività di cui al co. 1 definita su base territoriale e di concerto con le regioni, in coerenza con il Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027 e con il programma GOL;
2. tutoraggio, finalizzato all'incremento delle competenze, al fine di supportare i destinatari di cui al comma 3 nelle fasi di realizzazione della nuova iniziativa;
3. interventi di sostegno consistenti nella concessione di incentivi per l'avvio delle attività di cui al comma 2 ai destinatari di cui al comma 3 (art. 18, comma 4).



Attenzione

L'articolo 18, comma 5, del decreto legge n. 60/2024 dispone che le iniziative di cui al comma 4 sono oggetto di attività di divulgazione informativa e promozione, attraverso i centri regionali per l'impiego, gli sportelli delle Camere di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura, gli sportelli regionali per le imprese, la Struttura di missione per il coordinamento dei processi di ricostruzione e sviluppo dei territori colpiti dal sisma del 6 aprile 2009 e la struttura del Commissario straordinario del Governo per la riparazione, la ricostruzione, l'assistenza alla popolazione e la ripresa economica dei territori delle regioni Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria interessati dagli eventi sismici verificatisi a far data dal 24 agosto 2016.

27.5 Decreto ministeriale attuativo

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro per gli affari europei, il Sud, le politiche di coesione e il PNRR e con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono individuati i termini, i criteri e le modalità di finanziamento delle iniziative di cui al comma 4 aventi come destinatari i soggetti di cui al comma 3, in coerenza con quanto previsto dall'Accordo di partenariato 2021-2027, nonché con i contenuti e gli obiettivi specifici del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027.

27.6 Importo dell'incentivo

Gli incentivi di cui al comma 4, lettera c) – ossia quelli che prevedono interventi di sostegno consistenti nella concessione di incentivi per l'avvio delle attività di cui al comma 2 ai destinatari di cui al comma 3 – sono fruibili, in conformità con le disposizioni del regolamento (UE) 2023/2831, relativo agli aiuti *de minimis*, in via alternativa e consistono nel riconoscimento di:

- a. un voucher di avvio in regime *de minimis*, non soggetto a rimborso, utilizzabile per l'acquisto di beni, strumenti e servizi per l'avvio delle attività di cui al comma 2, per un importo massimo di 40.000 euro per le attività aventi sede legale nelle aree del Mezzogiorno e nei territori delle regioni dell'Italia centrale colpite dagli eventi sismici del 2009 e del 2016. Nel caso di acquisto di beni e servizi innovativi, tecnologici e digitali o di beni diretti ad assicurare la sostenibilità am-

bientale o il risparmio energetico, l'importo massimo del voucher è di 50.000 euro per le attività di cui al comma 2 aventi sede legale nelle aree del Mezzogiorno e nei territori delle regioni dell'Italia centrale colpite dagli eventi sismici del 2009 e del 2016;

- b. un aiuto in regime *de minimis* per programmi di spesa di valore non superiore a 120.000 euro, consistente in un contributo a fondo perduto fino al 75% dell'investimento per l'avvio delle attività di cui al comma 2 aventi sede legale nelle aree del Mezzogiorno e nei territori delle regioni dell'Italia centrale colpite dagli eventi sismici del 2009 e del 2016;
- c. un aiuto in regime *de minimis* per programmi di spesa di valore superiore a 120.000 euro e fino a 200.000 euro, consistente in un contributo a fondo perduto fino al 70% dell'investimento per l'avvio delle attività di cui al comma 2, aventi sede legale nelle aree del Mezzogiorno e nei territori delle regioni dell'Italia centrale colpite dagli eventi sismici del 2009 e del 2016 (art. 18, comma 7).

27.7 Beneficiari della NASpI

Se le iniziative di cui ai commi da 1 a 7 della norma in esame sono destinate ai disoccupati iscritti al programma GOL beneficiari della NASpI di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, tali soggetti possono cumulare i trattamenti in godimento solo in caso di richiesta di erogazione del trattamento di disoccupazione in un'unica soluzione al fine di utilizzarli come capitale d'avvio da conferire nelle iniziative finanziate.

Le iniziative finanziate dall'articolo 18 in esame, dirette ai beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro di cui all'articolo 12 del decreto legge 4 maggio 2023, n. 48 (convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85), sono compatibili con l'indennità da essi percepita ai sensi del medesimo articolo 12 (comma 8).

27.8 Resto al Sud: residua applicabilità

Per tutte le iniziative non coerenti con le disposizioni di cui al presente articolo, e nel limite delle risorse disponibili a legislazione vigente, continuano ad applicarsi le misure di cui all'articolo 1 – rubricato Misura a favore dei giovani imprenditori nel Mezzogiorno, denominata "Resto al Sud" – del decreto legge 20 giugno 2017, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017, n. 123 (art. 18, comma 9).

27.9 Limite di spesa

La misura in esame si attua nel limite di spesa di 49,5 milioni di euro per l'anno 2024 e di 445,5 milioni di euro per l'anno 2025.

27.10 Soggetti gestori

In relazione a quanto previsto dalla norma in esame, l'articolo 19 del decreto legge n. 60/2024 dispone quanto segue:

- a. il Ministero del lavoro si avvale, quali soggetti gestori delle misure di cui all'articolo 18, delle società Sviluppo Lavoro Italia S.p.A. e Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa – Invitalia S.p.A. e dell'Ente nazionale per il microcredito. Il coordinamento dell'attività formativa è affidato all'Ente nazionale per il microcredito. Le attività di tutoraggio, la

selezione delle domande, l'istruttoria, la concessione e l'erogazione degli incentivi di cui all'articolo 18 sono affidate ad Invitalia S.p.A. (comma 1);

- b. le regioni erogano i servizi di informazione, orientamento, consulenza e supporto ai destinatari delle misure di cui all'articolo 18 attraverso i centri per l'impiego e tramite gli sportelli di informazione e assistenza all'autoimpiego. Le risorse necessarie alla promozione e gestione territoriale di tali misure sono erogate su base regionale, in ragione dei criteri e dei parametri definiti nel Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027 e nel programma GOL del PNRR (comma 2);
- c. le regioni possono concorrere a cofinanziare le misure di cui all'articolo 18, comma 4 (comma 3);
- d. per il coordinamento delle informazioni necessarie alla gestione delle Misure di cui all'articolo 18 e per favorirne l'accessibilità da parte dei beneficiari, il Ministero del lavoro implementa il sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL) di cui all'articolo 5 del decreto legge 4 maggio 2023, n. 48 (legge 3 luglio 2023, n. 85), al fine di consentirne l'interoperabilità con le piattaforme regionali nonché con quelle dei soggetti gestori che concorrono all'attuazione della misura (comma 4);
- e. all'attuazione dei commi 1 e 4 si provvede a valere sulle risorse del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027, nel limite della quota delle risorse assegnate alle misure di cui all'articolo 18 e destinabili a spese di gestione secondo le procedure e i criteri di ammissibilità previsti dal medesimo Programma (comma 5);
- f. all'attuazione dei commi 2 e 3 si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente (comma 6).



Riferimenti normativi

- Articoli 18 e 19 del decreto legge 7 maggio 2024, n. 60

28. Sostituzione di lavoratrici in maternità

I commi da 3 a 5 dell'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 ("Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"), prevedono una particolare agevolazione di natura contributiva a favore dei datori di lavoro con una forza occupazionale inferiore a 20 unità che assumono personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo.

28.1 Disciplina

La sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori in congedo è regolamentata dall'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante le disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. I commi da 3 a 5 della predetta norma prevedono una riduzione contributiva a favore dei datori di lavoro aventi una forza occupazionale inferiore a 20 unità che procedono all'assunzione di personale con contratto a tempo determinato – oggi disciplinato dagli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, come modificati dal decreto legge 12 luglio 2018, n. 87 (se si desidera approfondire l'argomento, consultare l'apposita scheda "Contratto a termine: disciplina generale") – al fine di sostituire lavoratori in astensione dal lavoro. La procedura per accedere al beneficio contributivo è illustrata nel dettaglio dall'Inps nella circolare 20 giugno 2000, n. 117, nonché nella circolare 10 luglio 2001, n. 136.

28.2 Sostituzione di lavoratori in congedo

In base a quanto previsto dall'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 151/2001, al fine di sostituire le lavoratrici e i lavoratori in congedo ai sensi del medesimo decreto, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o utilizzare personale somministrato.

Contratto a tempo determinato per ragioni sostitutive – Con riferimento al contratto a termine per ragioni sostitutive valgono le seguenti precisazioni:

- a. non opera l'articolo 23, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, il quale dispone che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio della data di assunzione;
- b. ferme restando le eventuali diverse previsioni dei contratti collettivi, ai contratti sottoscritti a partire dal 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del decreto legge n. 87/2018) può essere apposto un termine di durata massima non superiore a 12 ovvero 24 mesi a seconda che il contratto sia, rispettivamente, "acausale" ovvero "causale" (prima durata massima non superiore a 36 mesi);
- c. il divieto di stipula del contratto a termine presso unità produttive nelle quali si è proceduto nei 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi che hanno interessato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato, non opera se il contratto è stato concluso per sostituire lavoratori assenti (e dunque anche quelli in congedo).

Somministrazione a tempo determinato per ragioni sostitutive – Per quanto concerne la somministrazione di lavoro a termine per ragioni sostitutive vale quanto segue:

- a) devono essere rispettati i limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore;

**Attenzione**

È in ogni caso esente da limitazioni quantitative la somministrazione a tempo determinato di lavoratori in mobilità (abrogata a decorrere dal 1° gennaio 2017), di soggetti disoccupati che godono, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.

b) il divieto di stipula del contratto di somministrazione di lavoro presso unità produttive nelle quali si è proceduto nei 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi che hanno interessato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato, non opera se il contratto è stato concluso per sostituire lavoratori assenti (e dunque anche quelli in congedo). del regolamento (UE) n. 651/2014 (rego2014061700651) della Commissione, del 17 giugno 2014.

Nella tabella che segue sono illustrate due particolari situazioni che si realizzano spesso nella pratica.



FATTISPECIE	DISCIPLINA
Sostituzione per scorrimento	Il datore sostituisce il/la lavoratore/lavoratrice assente spostando un collega già presente in azienda e pratico delle mansioni affidate al dipendente che si assenta, e procede all'assunzione a termine per sostituire quest'ultimo. Ad avviso della giurisprudenza è a tal fine necessario che vi sia una reale correlazione tra l'attività del sostituto e l'assunzione a tempo determinato.
Sostituzione con affiancamento	È possibile assumere personale a termine e utilizzare personale somministrato, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, anche con anticipo fino a 1 mese rispetto al periodo di inizio del congedo stesso, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva. ⁽¹⁾
⁽¹⁾ Tale facoltà deve ritenersi ammessa anche all'atto del rientro del/della sostituito/a: si pensi ad esempio all'ipotesi in cui si deve procedere al passaggio delle consegne tra le lavoratrici (o i lavoratori) coinvolti nell'assenza e nella sostituzione.	

28.3 Sgravio contributivo

Lavoratori dipendenti – In base a quanto previsto dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo n. 151/2015, nelle aziende che occupano meno di 20 dipendenti (quindi al massimo 19), per i contributi – inclusi i premi per l'assicurazione infortuni – a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50%. La norma di cui sopra dispone altresì che, se la sostituzione avviene con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, l'impresa utilizzatrice beneficia dello sgravio recuperando le somme corrispondenti dalla società di somministrazione: quest'ultima infatti, come precisato dall'Inps nella circolare n. 136/2001, ottiene il beneficio dall'Istituto previa consegna di autocertificazione attestante che l'assunzione ha avuto luogo per un contratto di somministrazione finalizzato a sostituire il lavoratore di un'impresa utilizzatrice con meno di 20 dipendenti, assente per congedo di maternità o paternità o parentale.

**Ricorda**

L'Inps, nel messaggio 20 gennaio 2011, n. 1382, ha precisato che lo sgravio può trovare applicazione anche nell'eventualità in cui la lavoratrice sostituita opti per la flessibilità del congedo e ne dia comunicazione al datore di lavoro quando sia già intervenuta l'assunzione del sostituto.

Con riferimento alla possibilità di sostituire il lavoratore assente con uno o più lavoratori a tempo parziale, il Ministero del lavoro e l'Inps hanno fornito i seguenti chiarimenti:

- il datore di lavoro mantiene il diritto a percepire lo sconto contributivo pari al 50% a condizione che l'orario di lavoro del sostituto o quello complessivo reso da parte dei sostituti sia inferiore, o al massimo pari, a quello del dipendente assente;
- se il sostituto è assunto con un orario superiore l'agevolazione non spetta. Se si tratta di 2 lavoratori a tempo parziale, ai fini di tale verifica, dovranno essere sommati i loro 2 orari di lavoro.

In senso difforme a quanto detto sopra si è espressa parte della giurisprudenza di merito, che ha riconosciuto il diritto allo sgravio indipendentemente dal fatto che l'orario complessivo reso dal sostituto (o dai sostituti) part time risulti superiore a quello del sostituito.

**Ricorda**

Nonostante sia definitivamente venuto meno l'obbligo di indicare la causale di assunzione a termine, il Ministero del lavoro ha precisato che è comunque opportuno continuare ad indicare nel contratto di assunzione la causale sostitutiva "per maternità" al fine di rendere più agevole l'applicazione dei benefici di legge previsti per l'assunzione a tale titolo. In base alle novità che sono state introdotte dal decreto legge n. 87/2018, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, a decorrere dal 14 luglio 2018, per tutti i contratti di durata superiore a 12 mesi deve sempre essere indicata la causale.

Posto che il requisito numerico massimo deve sussistere al momento della richiesta di assunzione, l'Inps, nella circolare n. 136/2001, ha individuato i dipendenti da conteggiare o meno nell'organico aziendale ai fini della fruizione del beneficio in oggetto. Si veda al riguardo la tabella che segue.



Tipologia di lavoratore	Computabilità	
	Sì	No
Lavoratori a tempo indeterminato	X	
Lavoratori a tempo determinato ⁽¹⁾	X	
Lavoratori a domicilio	X	
Lavoratore assente (anche se non retribuito) e non sostituito	X	
Lavoratore assente e sostituito (alternativamente al sostituto)		X
Lavoratori a tempo parziale ⁽²⁾	X	
Apprendisti		X

Lavoratori somministrati (nell'organico dell'impresa utilizzatrice)		X
Lavoratori distaccati presso altri datori di lavoro	X	
Lavoratori presenti per distacco operato da altro datore di lavoro		X
<p>⁽¹⁾ Ai sensi dell'articolo 27 del decreto legislativo n. 81/2015, salvo diversa previsione, i lavoratori a tempo determinato sono computati tenendo conto del numero medio mensile di lavoratori a termine, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.</p> <p>⁽²⁾ Ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 81/2015, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; a tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.</p>		

Lavoratrici autonome - L'articolo 4, comma 5, del decreto legislativo n. 151/2001, prevede che nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome è possibile procedere, in caso di maternità delle stesse, e in ogni caso entro il primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale somministrato, per un periodo massimo di 12 mesi, con le medesime agevolazioni previste per i lavoratori dipendenti, ossia con lo sgravio contributivo del 50%. In tale ipotesi non sono previsti limiti dimensionali per il riconoscimento del beneficio.

28.4 Durata dello sgravio contributivo

In base a quanto previsto dall'articolo 4, comma 4, del decreto legislativo n. 151/2001, lo sgravio contributivo del 50% decorre dalla data di assunzione del sostituto e si applica fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo ovvero per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento. Il Ministero del lavoro, nella nota 1° settembre 2008, n. 11604, ha precisato che il beneficio contributivo non può continuare a essere applicato se, nel periodo di validità dello stesso, entro il compimento di un anno di età del bambino cambia il titolo dell'assenza della lavoratrice sostituita (per esempio da congedo a ferie).



Attenzione

In base a quanto previsto dall'articolo 2, comma 29, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (cd. "Riforma Fornero"), il contributo addizionale dell'1,40% non opera con riferimento ai lavoratori assunti a tempo determinato al fine di sostituire lavoratori assenti: ne deriva che l'esenzione opera finché perdura la causale sostitutiva.

Per quanto concerne le lavoratrici autonome, l'articolo 4 del decreto legislativo in commento, questa volta al comma 5, dispone che l'agevolazione decorre dalla data di assunzione del sostituto e permane per un periodo massimo di 12 mesi, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento.

28.5 Procedura di accesso al beneficio

Le aziende interessate allo sgravio contributivo dovranno attestare, con autocertificazione da presentare alla competente sede Inps, che:

- a. l'assunzione dei dipendenti è effettuata in sostituzione di lavoratori in astensione ai sensi del decreto legislativo n. 151/2001; e,
- b. la forza occupazionale aziendale, all'atto dell'assunzione del dipendente, è inferiore a 20 unità.

Alle posizioni contributive delle aziende aventi diritto allo sgravio, è attribuito il codice di autorizzazione "9R", che ha il significato di "Azienda avente titolo allo sgravio ex L. n. 53/2000".

I dati saranno esposti nell'Uniemens utilizzando i seguenti codici "tipo contribuzione":

- codice "82" per i lavoratori assunti con contratto a termine con riduzione contributiva del 50%;
- codice "68" per i lavoratori somministrati per i quali al datore di lavoro compete la riduzione del 50%.

Per maggiori approfondimenti circa le modalità operative, nonché le istruzioni contabili, per la fruizione del beneficio in oggetto, si rinvia al contenuto di due circolari Inps: circolare n. 117/2000 e circolare n. 136/2001.



Riferimenti normativi

- Articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151