

# Approfondimenti

Amministrazione del personale

## Assunzioni agevolate 2024: nuovi incentivi, proroghe e misure strutturali

Eufranio Massi

Le assunzioni agevolate nel nostro Paese si caratterizzano sempre di più in opzioni di carattere non strutturale: nella maggior parte dei casi esse sono a tempo, non sono rinnovate (per una serie di problemi che, se esaminati, ci porterebbero lontano da questa riflessione) e sono sostituite da altri incentivi di natura contributiva o fiscale che, come caratteristica prevalente, hanno quella della temporaneità. Alcuni di essi si presentano con criticità da chiarire in sede amministrativa, complicando il lavoro di chi, a partire dal 1° gennaio 2024, si trova ad operare con disposizioni “non complete”.

Ma andiamo con ordine, elencando quelle **disposizioni agevolatrici che non sono più invocabili** da quest’anno.

### Agevolazioni scadute

I datori di lavoro che intendessero assumere un **giovane “under 36”** al primo impiego con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, non troveranno più il beneficio previsto per un massimo di 8.000 euro sulla quota contributiva a loro carico per un massimo di 36 mesi che diventavano 48 in Abruzzo, Molise, Puglia, Campania, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna, atteso che la norma che aveva una scadenza fissata al 31 dicembre 2023 dall’art. 1, comma 297 della legge n. 197/2022, non è stata prorogata. In sostituzione, con importi ben minori e, soprattutto, con un limite massimo di età fissato a 30 anni (*rectius* 29 anni e 364 giorni) sarà possibile ricorrere all’incentivo (questo di natura strutturale) previsto dall’art. 1, commi 100 e ss., della legge n. 205/2017.

I datori di lavoro che intendessero assumere **“donne svantaggiate”** secondo le indicazioni

fornite dall’art. 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, non potranno più avvalersi degli incentivi previsti dall’art. 1, comma 298, della legge n. 197/2022 (massimo di 8.000 euro sulla loro quota contributiva previdenziale) ma dovranno ricorrere a quelli previsti dalla norma originaria (art. 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012) caratterizzati, come vedremo nel corso dell’esposizione, da importi ben più bassi.

I datori di lavoro che intendessero assumere **giovani Neet** con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell’art. 27 del D.L. n. 48/2023 ove, per 12 mesi era riconosciuto un beneficio pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali (che scendeva al 20% in caso di cumulo con altre agevolazioni), non troveranno più l’incentivo perché lo stesso era previsto, unicamente, per i rapporti di lavoro instaurati tra il 1° giugno ed il 31 dicembre 2023.

Prima di passare all’esame degli incentivi previsti dalla legge n. 213/2023 e dal D.Lgs. n. 216/2023, nonché di quello già disciplinato dal D.L. n. 48/2023, entrato in vigore lo scorso 1° gennaio 2024, relativo agli assunti percettori di Assegno di inclusione e di supporto per la formazione e il lavoro, si ritiene opportuno soffermare l’attenzione sul nuovo Regolamento Ue n. 2831/2023 che, dal 1° gennaio 2024, disciplina la materia del *“de minimis”*, che interessa direttamente i datori che fruiscono di agevolazioni.

### Nuove agevolazioni e regole

#### **Aiuti di Stato nel limite del “de minimis” dal 2024**

Il **Regolamento (Ue) n. 2831/2023** (1) dal 1° gennaio 2024 sostituisce il Regolamento (Ue) n.

(1) Regolamento (Ue) 2023/2831 della Commissione del 13 dicembre 2023 relativo all’applicazione degli articoli 107 e 108

del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea agli aiuti *“de minimis”*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell’Unione

# Approfondimenti

1407/2013 e fino al 31 dicembre 2030, disciplinerà la materia del “*de minimis*”, ossia quella degli aiuti concessi alle imprese per le quali non è necessaria la notifica, ai sensi dell’art. 108, paragrafo 3, del Trattato dell’Unione europea.

In attesa dei prossimi, auspicabili, chiarimenti amministrativi ci si limita a tratteggiare le novità più importanti.

Il **tetto massimo** riconosciuto come “*aiuti de minimis*” dal 2024 passa a **300.000 euro** (intesi al lordo di qualsiasi imposta o altro onere), rispetto ai precedenti 200.000, da calcolare su **tre esercizi finanziari**. L’art. 1 disciplina il **campo di applicazione** del Regolamento agli aiuti concessi a tutte le imprese con alcune eccezioni, puntualmente elencate, che fanno, essenzialmente riferimento al settore agricolo, all’acquacoltura, ed ai settori della trasformazione e commercializzazione, debitamente descritti.

Gli aiuti si considerano concessi nel momento in cui viene accordato all’impresa, dal proprio diritto nazionale, il diritto a riceverli, indipendentemente dalla data di effettiva erogazione.

In caso di **fusione od incorporazione di aziende**, occorre valutare quanto le precedenti aziende hanno ottenuto singolarmente: ciò per verificare se la nuova impresa che nasce abbia superato la soglia massima consentita.

In caso di **scissione di un’impresa** in due o più aziende, l’importo degli aiuti *de minimis* precedentemente fruito va accollato a quella che rileva le attività per le quali sono stati utilizzati gli aiuti. Se ciò non è possibile, la somma complessiva già percepita viene ripartita su base proporzionale in relazione al valore del capitale azionario delle nuove imprese al momento effettivo della scissione.

Il periodo dei tre anni che vanno considerati alla luce del Regolamento 2023/2831 ai fini dell’inserimento tra gli “*aiuti de minimis*” va calcolato secondo il **criterio del triennio mobile**. Si tratta di una modalità di calcolo diversa dal passato, atteso che, il Regolamento 2014/1407 prendeva in considerazione gli aiuti concessi nell’esercizio finanziario in corso e nei due precedenti. Il criterio del triennio mobile appare più coerente e, peraltro, presenta delle analogie con quello in uso nelle richieste di interventi di integrazione salariale ordinaria, straordinaria o dei Fondi di integrazio-

ne salariale (Fis), ove i datori di lavoro richiedenti sono tenuti a prendere in considerazione i provvedimenti già fruiti nel biennio o nel quinquennio antecedente (quest’ultimo per la Cigs o i contratti di solidarietà), facendo i calcoli “a ritroso” con il calendario.

In caso di superamento della soglia massima i nuovi aiuti non potranno beneficiare delle agevolazioni previste con il “*de minimis*”.

La **verifica del plafond** va effettuata nel rispetto del **concetto di “impresa unica”** già disciplinato nel Regolamento 2014/1407 e presente nel nostro Ordinamento in quanto declinato dall’**art. 2359 c.c.**, pertanto, si ha “impresa unica” nei casi in cui:

- una impresa dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell’assemblea ordinaria di altra azienda;
- una società dispone di voti sufficienti per esercitare un’influenza dominante nell’assemblea ordinaria di altra società;
- una società, in virtù di particolari vincoli contrattuali, esercita un’influenza dominante su un’altra società.

Nelle situazioni sopra descritte le **imprese dominanti** hanno, nella sostanza, il potere di nominare gli organi amministrativi e di controllo (consiglio di amministrazione e collegio sindacale) nonché quelli specifici di direzione e di sorveglianza.

L’art. 2359 c.c. fornisce anche la definizione di **società collegate** in cui una società esercita sull’altra una **influenza notevole**. Quest’ultima si presume quando nell’assemblea ordinaria può essere esercitato almeno 1/5 dei voti ovvero 1/10 se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati.

Alla descrizione dell’art. 2359 c.c. va aggiunta anche l’altra ipotesi in cui il collegamento ed il controllo tra aziende, sì da farle considerare “impresa unica”, si riscontra allorché una stessa persona sia proprietaria di due o più imprese, anche per interposta persona.

Un’altra novità - introdotta con l’art. 6 del Reg. (Ue) n. 2831/2023 - a partire dal 1° gennaio 2026, riguarda l’obbligo di un **Registro degli incentivi** sia a livello nazionale (in Italia già esiste) che comunitario. Quest’ultimo sarà facilmente consultabile dal pubblico nel rispetto della nor-

europea, serie L, del 15 dicembre 2023.

# Approfondimenti

mativa europea sulla protezione dei dati. Le informazioni inserite nel registro centrale comprenderanno una serie di dati, così sintetizzabili:

- identificazione del beneficiario;
- importo dell'aiuto;
- data di concessione;
- Autorità che ha concesso l'aiuto;
- strumento di aiuto;
- settore interessato sulla base della classificazione Nace (*Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne*). Fatta questa premessa necessaria sul “*de minimis*” che i datori di lavoro che fruiranno di agevolazioni dovranno sempre tener presente, prima di passare all'esame degli incentivi correlati alle assunzioni, appare opportuno ricordare che la **Commissione europea**, in data 15 dicembre 2023, ha **prorogato al 30 giugno 2024** le **agevolazioni** particolari previste dal *Temporary Crisis and Transition Framework* a causa del persistere del conflitto tra Russia e Ucraina. Tale decisione, con riferimento alla **decontribuzione Sud** (la percentuale nel 2024 è al 30%), è stata resa nota dall'**Inps** con il **messaggio n. 4695 del 28 dicembre 2023**.

## **Assunzioni agevolate con maxi-deduzione fiscale**

L'**art. 4 del D.Lgs. 30 dicembre 2023, n. 216** (2) introduce, in maniera non strutturale, un **benefit di natura fiscale**: nel 2024 per tutte le **assunzioni a tempo indeterminato** realizzate in corso d'anno sarà possibile, nel 2025 dedurre il **costo del personale** relativo ai neoassunti **maggiorato del 20%** (del 30% in alcuni casi che saranno elencati successivamente). La deduzione trova applicazione al valore minore tra il costo sostenuto nel 2024 per i nuovi dipendenti e l'incremento delle spese del personale intervenuto tra il 2023 ed il 2024. Il **bonus** sarà **deducibile**, come detto, **nel 2025, dall'Irpef e dall'Ires**.

I datori di lavoro interessati appartengono al **settore privato** (si ritiene che vi rientrino anche gli Enti pubblici economici e le società private a capitale pubblico), ivi **compresi i professionisti** che alla data dello scorso 31 dicembre sono stati attivi per 365 giorni. La disposizione non si applica alle società ed agli Enti in liquidazione or-

dinaria o giudiziale o agli altri istituti collegati alla crisi di impresa.

L'**incremento occupazionale** dei dipendenti a tempo indeterminato va calcolato nel raffronto tra quelli in forza al 31 dicembre 2024 e il numero dei dipendenti mediamente a tempo indeterminato, occupato nel 2023. Il computo, laddove ricorra questa eventualità, va fatto coinvolgendo le imprese collegate o soggette a controllo, secondo il concetto comunitario di “impresa unica”. I lavoratori a tempo indeterminato con orario a tempo parziale dovrebbero essere computati *pro-quota* rispetto al normale orario, in linea con la previsione dell'art. 9 del D.Lgs. n. 81/2015.

Se ad essere **assunti** sono “**soggetti svantaggiati**” la **deduzione** sale dal 20% al **30%**. In tale categoria rientrano:

- lavoratori molto svantaggiati come definiti dal Regolamento Ue n. 651/2014;
- portatori di handicap;
- minori in età lavorativa con difficoltà familiari;
- donne di qualsiasi età con almeno due figli minori;
- giovani ammessi agli incentivi per l'occupazione giovanile;
- *ex* percettori del Reddito di cittadinanza che accedono all'Assegno di inclusione

La norma necessita di chiarimenti da parte degli Organi amministrativi. Lo stesso Legislatore ha previsto al comma 6 dello stesso art. 4 in commento, l'emanazione di un decreto ministeriale “concertato” tra Lavoro ed Economia entro fine gennaio (termine che, in casi analoghi, è sempre stato considerato “ordinatorio”) che dovrà stabilire una serie di disposizioni attuative, con particolare riguardo alla determinazione dei coefficienti di maggiorazione relativi alle categorie di lavoratori svantaggiati ove dovrebbero rientrare anche altri soggetti indicati dalla normativa comunitaria.

## **Assunzioni di percettori di Assegno di inclusione e di supporto alla formazione e lavoro**

Con il **D.L. 4 maggio 2023, n. 48**, all'art. 1, comma 1, è stato istituito l'Assegno di inclusione a decorrere dal 1° gennaio 2024 quale misura di sostegno economico e di inclusione sociale e

(2) Pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 303, serie generale, del 30 dicembre 2023.

# Approfondimenti

professionale e all'art. 10 è stato previsto un **incentivo** per tutti i **datori di lavoro privati**, compresi quelli agricoli e con l'esclusione di quelli domestici, che **assumono lavoratori percettori dell'Assegno di inclusione** e del supporto per la formazione e il lavoro, con contratto a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, con rapporto di apprendistato o con contratto a termine.

## Agevolazioni

L'incentivo consiste nell'**esenzione contributiva** nei seguenti casi:

- **assunzione a tempo indeterminato**, anche con rapporto di apprendistato che è un contratto a tempo indeterminato, sussiste un esonero pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di 8.000 euro (con esclusione di quanto dovuto all'Inail), riparametrati ed applicati su base mensile (666,66 limite massimo) per la durata di 12 mesi. In caso di assunzione a tempo parziale l'agevolazione è proporzionalmente ridotta. Tra le assunzioni incentivabili rientrano anche, ad avviso di chi scrive, quelle dei soci di società cooperative che, una volta associatisi, stipulano un contratto di lavoro subordinato;
- **assunzione con contratto a tempo determinato**, anche di natura stagionale, l'incentivo è stabilito per un massimo di 12 mesi e, comunque, non oltre la durata del rapporto, nella misura del 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e dei contributi Inail e della c.d. "*contribuzione minore*") per un importo massimo di 4.000 euro, riparametrato su base mensile (333,33 euro al massimo);
- **trasformazione a tempo indeterminato** l'esonero viene riconosciuto nel limite massimo di 24 mesi, inclusi i periodi di esonero già fruiti. (3)

Sono **estranei allo sgravio contributivo**:

- i premi ed i contributi assicurativi Inail;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei trattamenti di fine rapporto *ex art. 2120 c.c.* (art. 1, comma 755, legge n. 296/2006);
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi bilaterali, al Fised ai Fondi delle province autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.Lgs. n. 148/2015;

- il contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la formazione continua *ex art. 118 della legge n. 388/2000*;
- le contribuzioni non previdenziali concepite per apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo *ex art. 1, commi da 8 a 14, del D.Lgs. n. 182/1997*;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi *ex art. 1, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 166/1997*.

Se la collocazione avviene attraverso le **Agenzie del Lavoro** o altri Enti abilitati spetta, a tali soggetti, un **contributo** (a carico dell'Erario) per ogni soggetto assunto pari al 30% dell'incentivo massimo annuo riconosciuto ai datori di lavoro privati e per un ammontare massimo di 2.400 euro (30% di 8.000) che, ovviamente, si riduce in presenza di una tipologia contrattuale a termine.

## Condizioni

Per poter fruire dei benefici il datore di lavoro deve rispettare le previsioni contenute nell'**art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006**:

- essere **in regola con il Durc** che, a partire dal 1° gennaio 2022, per effetto dell'art. 40-*bis* del D.Lgs. n. 148/2015, comprende anche, per le imprese che vi rientrano, il versamento dovuto per gli ammortizzatori sociali ai Fondi bilaterali previsti dagli artt. 26, 27 e 40 del predetto decreto;
  - **non avere violato norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro** (4) e rispettare gli altri obblighi di legge;
  - applicare gli accordi ed i contratti collettivi nazionali, nonché quelli territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (qui appare pacifico e coerente il riferimento all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 che per gli accordi aziendali richiama come legittimati alla firma i rappresentanti delle «loro» Rsa o la Rsu.
- Altro vincolo per i datori di lavoro che assumono è il **rispetto dei principi previsti dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015**, per cui lo sgravio contributivo non spetta nei seguenti casi:

(3) V. Inps, circolare 29 dicembre 2023, n. 111.

(4) Per l'elenco delle disposizioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro la cui violazione è ostativa al rilascio del

Durc, v. art. 8 e Allegato A) del D.M. 30 gennaio 2015 «Semplificazione in materia di Documento unico di regolarità contributiva (Durc).

# Approfondimenti

- l'assunzione **viola un diritto di precedenza** previsto dalla legge o dal contratto collettivo (si pensi, ad es., al diritto di precedenza esternato per iscritto *ex art.* 24 del D.Lgs. n. 81/2015 da un lavoratore con precedente contratto a tempo determinato, o a un lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi precedenti secondo la previsione dell'art. 15, comma 6, legge n. 264/1949, o ad un lavoratore non transitato a seguito di cessione di azienda presso il nuovo datore, il quale per dodici mesi è titolare di tale diritto, come ricorda l'art. 47, comma 6, legge n. 428/1990);
- l'assunzione costituisce **attuazione di un obbligo preesistente** stabilito dalla legge o da un contratto collettivo, anche nel caso in cui il lavoratore venga utilizzato attraverso un contratto di somministrazione;
- presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contatto di somministrazione sono in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale (il richiamo sembra riferirsi ad alcune ipotesi previste per l'intervento degli ammortizzatori sociali straordinari) a meno che l'assunzione programmata non sia per un livello completamente diverso da quello dei lavoratori in integrazione salariale o sia destinato a prestare attività in una unità produttiva diversa da quella interessata alla sospensione;
- l'assunzione riguarda lavoratori licenziati nei sei mesi antecedenti da altro datore di lavoro in rapporto di collegamento o controllo anche per interposta persona.

## *Restituzione dell'incentivo*

Il datore di lavoro procede, entro i 24 mesi successivi all'assunzione, al **licenziamento di un dipendente già fruitore di Assegno di inclusione**, al di fuori della giusta causa e del giustificato motivo (si presume soggettivo) è tenuto a restituire l'ammontare dello sgravio contributivo fruito, con applicazione delle sanzioni civili *ex art.* 116 della legge n. 388/2000, calcolate in base al tasso di riferimento maggiorato di 5,5 punti percentuali in ragione di anno.

La restituzione si applica anche nell'ipotesi in cui il **recesso**, seppur motivato da giusta causa o giustificato motivo, venga **riconosciuto, giudizialmente, come illegittimo**. La restituzione di

quanto fruito deve avvenire anche nel caso in cui il licenziamento sia avvenuto durante il periodo di prova.

In presenza di un rapporto di **apprendistato** se il datore dovesse recedere al **termine del periodo formativo** (comportamento ammesso dalla normativa), occorrerà restituire il beneficio ottenuto (nella sostanza, dovrà versare i contributi non pagati).

La restituzione dello sgravio avviene anche nel caso di **dimissioni del lavoratore per giusta causa**.

La restituzione dell'incentivo non ha, comunque, effetti sul contributo riconosciuto alle Agenzie di Lavoro o agli Enti abilitati per la loro attività di mediazione.

## *Compatibilità con gli aiuti "de minimis"*

Il beneficio è **compatibile** con la **normativa sugli aiuti di Stato** e, come ricorda la citata circolare n. 111/2023 dell'Inps, va correlato con il nuovo regime "*de minimis*", adeguato dal **Regolamento Ue n. 2831/2023** (v. § «Aiuti di Stato nel limite del "*de minimis*" dal 2024») per cui, nel rispetto dei valori massimi previsti, non c'è bisogno di alcuna autorizzazione comunitaria ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato dell'Unione europea. L'agevolazione concessa va registrata a cura dell'Istituto, sul Registro nazionale degli aiuti di Stato. (5)

## *Cumulabilità con altri incentivi*

Altra questione che si pone è quella della cumulabilità di questo beneficio con altri incentivi eventualmente goduti per effetto della attivazione di altre disposizioni. L'art. 10, comma 9, del D.L. n. 48/2023 prevede, espressamente, il cumulo con gli incentivi *ex art.* 1, commi 297 e 298, della legge n. 197/2022 ("*under 36*" e donne svantaggiate con un tetto massimo di 8.000 euro) ed *ex art.* 13 della legge n. 68/1999.

Per quel che riguarda il primo beneficio si può senz'altro affermare che lo stesso sia inoperante, in quanto alle assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2024 non è più applicabile non essendo stato prorogato. Resta, invece, quello che riguarda i portatori di handicap ai quali fa riferimento la legge n. 68/1999.

(5) V. Inps, circolare del 20 dicembre 2019, n. 157.

# Approfondimenti

## **Importo dell'esonero: procedura telematica**

Ma quale sarà con certezza l'ammontare del beneficio spettante?

Il datore dovrà chiederlo, utilizzando l'apposita modulistica *on-line*, nella sezione <Portale delle agevolazioni> del sito Inps, che:

- calolerà l'ammontare dello sgravio sulla scorta delle informazioni in possesso circa l'Assegno di inclusione o di supporto alla formazione e lavoro, dei contributi previdenziali ed assistenziali a carico del datore dichiarati nella richiesta;
- consulterà il Registro nazionale degli aiuti di Stato per verificare la capienza relativa alle provvidenze già concesse e registrate a favore del datore e riconoscere, di conseguenza, l'agevolazione richiesta;
- fornirà un riscontro al datore di lavoro, sulla base di quanto accertato: l'importo riconosciuto attraverso le procedure telematiche sarà quello che potrà essere utilizzato nelle denunce contributive.

## **Assunzioni agevolate di donne vittime di violenza**

Con l'**art. 1, commi 191 e 192, della legge 30 dicembre 2023, n. 213** è stata prevista una **nuova assunzione agevolata** destinata a favorire l'occupazione delle donne vittime di violenza. La disposizione non ha natura strutturale, essendo **limitata al triennio 2024-2026**.

### **Condizioni e sgravi contributivi**

**Destinatari** del beneficio sono i **datori di lavoro privati**. Ad avviso di chi scrive, seguendo le indicazioni amministrative su casi analoghi, la norma incentivante si applica a tutti i datori di lavoro privati imprenditori e non imprenditori (compresi gli Enti pubblici economici), ivi compresi quelli agricoli e con la sola esclusione di quelli domestici, alla luce della specialità del rapporto.

Le **donne interessate** sono quelle che risultano disoccupate ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015 e che sono beneficiarie di aiuti erogati dal Fondo per il reddito di libertà per le vittime di violenza. (6) Nel 2024 potranno essere assunte anche donne che hanno usufruito di aiuti a carico del Fondo nel corso del 2023.

La **misura dell'agevolazione** è pari al 100% della contribuzione a carico del datore di lavoro con un tetto massimo fissato a 8.000 euro l'anno, riparametrato ed applicato su base mensile (ciò significa che il limite massimo del mese è di 666,66 euro). Sotto l'aspetto pensionistico non ci sono effetti negativi.

Il **tetto massimo di agevolazione** di euro 8.000 **non comprende** i premi ed i contributi assicurativi Inail e la c.d. "*contribuzione minore*" che riguarda:

- il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei trattamenti di fine rapporto *ex art. 2120 c.c.* (art. 1, comma 755, legge n. 296/2006);
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi bilaterali, al Fis ed ai Fondi delle province autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.Lgs. n. 148/2015;
- il contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la Formazione continua *ex art. 118 della legge n. 388/2000*;
- le contribuzioni non previdenziali concepite per apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo *ex art. 1, commi da 8 a 14, del D.Lgs. n. 182/1997*;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi *ex art. 1, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 166/1997*.

L'**esonero contributivo** è **variabile** in relazione alla tipologia contrattuale:

- 24 mesi in caso di **assunzione a tempo indeterminato** che potrebbe essere, nel silenzio della norma, anche a tempo parziale;
- 12 mesi in caso di **assunzione a tempo determinato**, anche in somministrazione;
- 18 mesi in caso di **trasformazione** del contratto a termine in contratto **a tempo indeterminato**.

La norma risulta essere finanziata con 1,5 milioni di euro per l'anno 2024, con 4 milioni di euro per il 2025, con 3,8 milioni di euro per il 2026, con 2,5 milioni di euro per il 2027 e con 0,7 milioni di euro per il 2028. All'Inps spetta l'onere del monitoraggio cosa che, in caso di superamento, anche in via prospettica del limite annuale di spesa, comporta lo "*stop*" alle domande che dovessero arrivare successivamente.

(6) D.L. 19 maggio 2020, n. 34, art. 105-*bis* «Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza».

# Approfondimenti

La disposizione non ne parla ma **si ritiene** che la stessa **rientri** all'interno del regime "**de minimis**" rimodulato dal Regolamento Ue n. 2831/2023 per cui non è necessario che per tale aiuto di Stato, il Governo richieda l'autorizzazione preventiva di Bruxelles.

Infine, appare giusto ricordare che, come per tutti i benefici che prevedono una riduzione o una cancellazione dell'aliquota contributiva, il datore di lavoro deve essere in regola con le previsioni indicate dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e con l'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015.

Fin qui le nuove agevolazioni per le assunzioni che, indubbiamente, alla luce delle mancate proghe, sembrano ridurre la platea degli incentivi per gli imprenditori.

## Benefici strutturali

Si ritiene opportuno richiamare **alcuni** dei **benefici strutturali** che non sono cambiati ed ai quali, presumibilmente, i datori di lavoro faranno un maggiore ricorso nel corso di quest'anno, anche alla luce della **possibilità di cumulo** con il beneficio correlato alla **maxi-deduzione fiscale** prevista dall'art. 4 del D.Lgs. 30 dicembre 2023, n. 216: **i)** incentivi per l'assunzione "**under 30**" e **ii)** sgravi per rapporti di lavoro instaurati con donne svantaggiate (nella versione originaria della legge n. 92/2012). (7)

### Assunzione agevolata dei giovani "under 30"

La norma di riferimento, contenuta nell'**art. 1, commi 100 e ss.**, della **legge n. 205/2017** ha natura strutturale e non temporanea: essa, seppur accantonata negli scorsi anni in quanto sostituita con agevolazioni di importo maggiore, è **pienamente in vigore** e, presumibilmente, la cancellazione di quella relativa agli "**under 36**", porterà molti operatori ad utilizzarla nuovamente. Per tale beneficio che, rientra nel campo di applicazione del "**de minimis**", le indicazioni amministrative furono dettate dall'Inps con la circolare n. 40 del 2 marzo 2018 e si ritiene che le stesse conservino la loro validità.

Questi i **punti essenziali** che occorre tener presente:

- i **datori di lavoro interessati** sono quelli privati, imprenditori e non imprenditori (studi professionali, associazioni, fondazioni, ecc.), nonché gli Enti pubblici economici. Sono esclusi i datori di lavoro domestici e le Pubbliche Amministrazioni individuate (ma non solo) nell'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e le c.d. "**Authority**" (Banca d'Italia, Consob, ecc.);
- la tipologia contrattuale che genera il beneficio è il **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**, anche parziale, con esclusione dell'apprendistato che ha una propria struttura agevolativa, del contratto di lavoro domestico (per la specialità del rapporto), di quello accessorio e del contratto di lavoro intermittente il quale si caratterizza per una saltuarietà ed una episodicità che non consentono stabilità d'impiego, in quanto esso dipende, unicamente, dalla "chiamata" del datore di lavoro e presenta un limite di 400 giornate in 3 anni (salvo alcune eccezioni). Tra le assunzioni che possono generare l'incentivo rientra anche quella a tempo indeterminato del socio lavoratore, dopo la stipula del patto associativo, secondo le indicazioni fornite dall'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001. Viene incentivata, in presenza di tutte le condizioni previste, non soltanto l'assunzione *ex novo*, ma anche la trasformazione del rapporto da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato;
- l'**età massima** prevista dalla legge, all'atto della instaurazione del rapporto, è di 30 anni (intesi come 29 anni e 364 giorni);
- lo **sgravio contributivo**, per 36 mesi, è pari al 50% calcolato sulla quota contributiva a carico del datore di lavoro, con un limite massimo fissato a 3.000 euro, riparametrato e fruito su base mensile. Non rientrano nel beneficio i premi ed i contributi assicurativi Inail e la c.d. "**contribuzione minore**" alla quale si è fatto cenno in precedenza parlando di altre agevolazioni;
- la **fruizione dello sgravio contributivo** è subordinata al rispetto dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015, rispetto ai quali ci si è, diffusamente, soffermati pocanzi;

(7) Per i restanti incentivi strutturali invariati, sia consentito il rinvio a E. Massi, *Assunzioni agevolate*, *Dir. prat. lav.*, 2023, 16, Inserto.

# Approfondimenti

- il **lavoratore non deve aver mai avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato** (ma non sono ostativi i rapporti con contratto di apprendistato, svolti presso altri datori di lavoro, che non sono giunti al termine del periodo formativo o i rapporti di lavoro intermittenti a tempo indeterminato). È ostativo, invece, anche l'aver avuto contratti a tempo indeterminato all'estero o l'aver risolto (per dimissioni o licenziamento) un precedente contratto a tempo indeterminato, sia pure durante il periodo di prova;
- in caso di **due o più rapporti a tempo parziale**, lo sgravio contributivo viene riconosciuto a tutti i datori soltanto se i contratti *part-time* sono iniziati lo stesso giorno: nel caso in cui ciò non avvenga, soltanto il primo fruisce dell'agevolazione;
- in caso di **cessione di contratto** ex art. 1406 c.c., il beneficio continua in capo al cessionario, essendosi verificata soltanto una modificazione soggettiva nel rapporto in atto. La stessa cosa vale in caso di **cessione di azienda o ramo di essa** ex art. 2112 c.c.;
- il datore di lavoro (comma 104) **non deve aver proceduto a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo**, nei 6 mesi antecedenti l'assunzione, nella medesima unità produttiva, sia che ciò sia avvenuto a seguito di recesso individuale che a seguito di procedura collettiva di riduzione di personale ai sensi degli artt. 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991;
- il **licenziamento**, entro i 6 mesi successivi all'assunzione, del lavoratore o di altro lavoratore con la medesima qualifica, impiegato nella medesima unità produttiva, comporta (comma 105) la **revoca dell'esonero** ed il **recupero del beneficio** già fruito. Ai fini del computo del periodo residuo tale revoca non ha effetti nei confronti di altri datori di lavoro che assumono il lavoratore ai sensi del comma 103, ossia per il periodo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica dello stesso alla data della nuova assunzione;
- in caso di assunzione con **contratto di somministrazione a tempo indeterminato** viene riconosciuto lo stesso sgravio: esso è per 36 mesi e copre anche i periodi in cui il lavoratore è in attesa di assegnazione;
- in caso di "**consolidamento**" del **contratto di apprendistato** al termine del periodo formativo (comma 106) spetta per i mesi decorrenti dal tre-

dicesimo al ventiquattresimo successivi alla trasformazione, un incentivo sulla quota a carico del datore di lavoro pari ad un massimo del 50%, purché il giovane non abbia superato la soglia dei 30 anni. Tale beneficio era stato escluso dalla normativa sugli "*under 36*" ma la mancata riproposizione della stessa, fa sì che la vecchia disposizione sia di nuovo applicabile, in ogni caso, sarà opportuno attendere gli orientamenti amministrativi dell'Inps.

## **Assunzione di donne svantaggiate**

La mancata proroga dell'art. 1, comma 298, della legge n. 197/2022 ha ottenuto, come effetto, quello di ritornare, per le assunzioni delle donne svantaggiate, alle previsioni dell'**art. 4, commi da 8 a 12, della legge n. 92/2012** (norma strutturale e non temporanea come quelle che si sono succedute negli anni appena trascorsi). Lo **sgravio contributivo** è pari al 50% della quota a carico del datore di lavoro, comprensiva dei premi e dei contributi assicurativi Inail (è questa una eccezione rispetto alle regole generali), per un massimo di 12 mesi in caso di **assunzione a tempo determinato** che diventano 18 in caso di trasformazione del rapporto o nella ipotesi di instaurazione dello stesso **a tempo indeterminato** sin dall'inizio. Non rientra nel beneficio la c.d. "*contribuzione minore*" alla quale si è fatto cenno in precedenza parlando di altre agevolazioni. Dalla tipologia dei rapporti incentivabili sono **esclusi**, il lavoro intermittente (per la episodicità delle prestazioni), quello domestico (per la particolare caratteristica che lo distingue) e l'apprendistato che, fruisce della propria normativa incentivante.

Si ritiene, invece, ammissibile un contratto di lavoro subordinato, sia a termine che a tempo indeterminato, per personale femminile con qualifica dirigenziale, come è ammissibile nelle società cooperative di produzione e lavoro, dopo l'ammissione della donna a socio, stipulare un ulteriore contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001.

Tutte le **definizioni** e gli **istituti richiamati sono rimasti gli stessi** e l'analisi che segue intende essere soltanto un riepilogo di quanto, sostanzialmente, è in vigore da oltre un decennio.

I **datori di lavoro interessati** sono:



# Approfondimenti

- i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori (ad es., studi professionali, associazioni o fondazioni), ivi compresi quelli del settore agricolo;
- gli Enti pubblici economici, gli Iacp trasformati in Enti pubblici economici da leggi regionali, gli Enti privatizzati trasformati in società di capitali, pur se interamente pubbliche, le *ex* Ipab, le aziende speciali costituite anche in consorzio *ex* artt. 31 e 114 del D.Lgs. n. 267/2000, i consorzi di bonifica, i consorzi industriali, gli Enti morali e quelli ecclesiastici.

In caso di assunzione il beneficio è fruibile se la stessa riguarda:

- donne con almeno 50 anni di età, disoccupate da oltre 12 mesi, ossia che hanno dato la propria disponibilità al lavoro ai Servizi per l'impiego *ex* art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015 da oltre un anno;
- donne di qualsiasi età, residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei Fondi strutturali dell'Unione europea privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (sono le c.d. "Regioni Obiettivo 1" ove rientrano la Campania, la Puglia, la Basilicata, la Calabria, la Sicilia, ma anche quelle "in transizione" come la Sardegna, l'Abruzzo ed il Molise. Il requisito della residenza è un elemento essenziale che deve sussistere al momento dell'assunzione, ben potendo, poi, l'interessata cambiarlo e, magari, andare a prestare l'attività in altre Regioni;
- donne di qualsiasi età destinate a svolgere professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. Ogni anno i settori e le professioni sono definiti con decreto ministeriale. (8) Si evidenzia che tra i settori maggiormente caratterizzati da disparità di genere spiccano, l'agricoltura (48%), le costruzioni edili (82%), l'informazione e la comunicazione per i servizi (37%), mentre per le professioni la disparità riguarda quelle apicali (direttori di aziende, amministratori, ecc., con una percentuale del 55,6%);

- donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi. In questo caso va verificato se nei 2 anni antecedenti l'assunzione la lavoratrice non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di almeno 6 mesi o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa la cui remunerazione annua sia superiore a 8.174 euro o un'attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo superiore a 5.500 euro.

La norma richiede, per la sua attuazione completa, chiarimenti su alcuni concetti essenziali come quello di lavoro regolarmente retribuito, e di incremento occupazionale del quale si parlerà più avanti.

Il D.M. 17 ottobre 2017 all'art. 1 fornisce la definizione di lavoratore svantaggiato, come specificata anche dalla circolare n. 34 del 25 luglio 2013 del Ministero del Lavoro (9), il personale femminile al quale si fa riferimento sono le donne che negli ultimi 6 mesi non hanno lavorato come subordinate, o hanno prestato attività come subordinate o con prestazioni riconducibili ad attività lavorativa autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione.

Il concetto di «**lavoro regolarmente retribuito**» non va riferito al fatto che la lavoratrice abbia prestato la propria attività in "nero" o, quantomeno, in maniera parzialmente irregolare, come si potrebbe pensare a seguito di una lettura superficiale. Esso va valutato sia sotto il profilo della durata per il contratto di lavoro subordinato che del compenso per gli autonomi o i parasubordinati.

L'effettiva fruizione dei benefici previsti dalla norma è subordinata, come nelle disposizioni incentivate riferite ad altre disposizioni, al rispetto di alcune disposizioni che, ormai, costituiscono un "passaggio obbligato" per tutti i datori di lavoro che intendano goderle: ci si riferisce all'art. 1, comma 1175 della legge n. 296/2006 e all'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015.

(8) Per l'anno 2024, v. D.M. 20 novembre 2023, n. 365 «Testo normativo che individua per l'anno 2024 i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno il 25% il valore medio annuo, per l'applicazione degli incentivi all'assunzione previsti dall'art. 4, commi 8-11, della legge 92/2012» del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Fi-

nanze, pubblicato nel sito internet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

(9) Il Ministero del Lavoro nella citata circolare n. 34/2013 faceva riferimento al precedente D.M. 20 marzo 2013 poi abrogato dall'art. 2, comma 1, del D.M. 17 ottobre 2017. Vedi anche Inps, circolare 23 giugno 2023, n. 58, paragrafo «3. Lavoratrici per le quali spettano gli incentivi».

# Approfondimenti

L'art. 4, comma 11, della legge n. 92/2012, richiamando la normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato, prevede che l'assunzione deve comportare un **incremento occupazionale netto** rispetto alla media dei 12 mesi precedenti, secondo le indicazioni fornite sia dall'art. 2, punto 32, del Regolamento Ue n. 651/2014, che dalla Corte di Giustizia europea con la sentenza n. C-415/07 del 2 aprile 2009 ove si afferma che la valutazione dell'incremento discende confrontando «il numero medio di Unità di Lavoro Annuo (Ula) dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di Ula dell'anno successivo all'assunzione».

L'art. 2 del Regolamento n. 1407/2013 afferma che per incremento occupazionale «deve intendersi l'aumento netto del numero dei dipendenti dello stabilimento rispetto alla media relativa ad un periodo di riferimento (nel nostro caso i 12 mesi antecedenti); i posti di lavoro soppressi in tale periodo debbono essere dedotti e il numero dei lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale o stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità lavoro-anno». Nel caso in cui ci si trovi di fronte ad aziende controllate o collegate tra loro in modo tale da rientrare nel concetto di "impresa unica", il calcolo va effettuato su tutte le aziende secondo criteri già fissati nel Regolamento n. 2831/2023 sul "de minimis". In passato, il Ministero del Lavoro con la circolare n. 34/2013 chiarì che il datore di lavoro deve verificare la forza lavoro presente nei 12 mesi successivi e non fare una valutazione sull'occupazione "stimata": ciò significa che il beneficio non viene riconosciuto per i mesi in cui tale incremento non si è realizzato. L'agevolazione, comunque, viene concessa in assenza di incremento se nel periodo sotto osservazione si sono resi vacanti posti di lavoro per:

- dimissioni volontarie, che nel nostro Paese (almeno fino a quando non sarà approvato il disegno di legge all'esame del Parlamento) sono, soltanto, quelle telematiche ex art. 26 del D.Lgs. n.

151/2015 e conseguente Decreto ministeriale applicativo, oppure quelle "protette" rese avanti ad un funzionario dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro ex D.Lgs. n. 151/2001 il quale, per effetto dell'art. 27-bis introdotto dal D.Lgs. n. 105/2022, comprende anche i padri in congedo obbligatorio di paternità, quelle definite in sede di conciliazione avanti ad uno degli Organi deputati ex artt. 410 e 411 c.p.c., in sede giudiziale o in sede di negoziazione assistita;

- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti di età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro realizzabile attraverso accordi di trasformazione dei rapporti da tempo pieno a tempo parziale, come previsto dall'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015;
- licenziamento per giusta causa.

Da ultimo, resta da esaminare la questione della **cumulabilità** con altri benefici correlati alle assunzioni previsti da altre norme.

L'Inps, con circolare n. 32/2021, si è espressa positivamente, ma il tutto è possibile nei limiti della contribuzione previdenziale, a meno che non sussista una disposizione che lo neghi espressamente come nel caso, della agevolazione per gli "under 30" ove l'art. 1, comma 114, della legge n. 205/2017 lo vieta chiaramente. Nel caso in cui il cumulo sia possibile occorrerà far riferimento «alla contribuzione residua dovuta, in ragione del primo esonero applicato». La circolare sopra citata riporta alcuni casi di cumulo che, sicuramente, essendo la norma rimasta invariata, resteranno anche nel 2024:

- assunzione in sostituzione di donna in maternità nelle aziende con meno di 20 dipendenti (art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 151/2001) che prevede una agevolazione pari al 50% dei contributi dovuti dal datore di lavoro per un massimo di 12 mesi;
- assunzione di soggetto portatore di handicap ex art. 13 della legge n. 68/1999;
- assunzione di beneficiari di NASpI ex art. 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012.