

Decreto Coesione

## Incentivi per l'occupazione

Eufranio Massi

Con il c.d. “*Decreto Coesione*”, approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 29 aprile 2024 (1), il Governo ha dettato una serie di norme destinate ad incidere in diversi settori: tra queste, assumono una particolare rilevanza quelle destinate a favorire l'occupazione dei giovani, delle donne, dei residenti nella c.d. “*Zona economica speciale unica per il Mezzogiorno*” che comprende le Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna. Il provvedimento prevede, inoltre, disposizioni incentivanti, particolarmente favorevoli, per chi intende mettersi in proprio favorendo la c.d. “*auto imprenditorialità*”.

Nella riflessione che segue ci si soffermerà sulle disposizioni che intendono **facilitare le assunzioni**, premettendo che:

**a)** le stesse, **non sono**, assolutamente **nuove nel nostro Ordinamento** in quanto sembrano essere (almeno quelle che riguardano i giovani e le donne svantaggiate) quasi la “fotocopia” di quelle scadute il 31 dicembre 2023;

**b)** **non sono strutturali**, ma a tempo, in quanto riguardano i rapporti a tempo indeterminato instaurati tra il 1° settembre 2024 ed il 31 dicembre 2025;

**c)** la **piena operatività** delle disposizioni è **subordinata al parere positivo della Commissione europea** ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato sull'Unione europea (Tue).

### Assunzione dei giovani “*under 35*”

#### Assetto e misura dell'incentivo

L'art. 22 del Decreto Coesione avendo l'obiettivo di favorire l'occupazione stabile, riconosce un **cospicuo sgravio contributivo** per tutte le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori (con esclusione di quelli con qualifica dirigenziale) che sono al **primo rapporto a tempo indeterminato** (anche a tempo parziale) della loro vi-

ta lavorativa e che **non hanno compiuto i 35 anni** (ossia, fino a 34 anni e 364 giorni, con la diminuzione di un anno rispetto al passato ove si parlava di “*under 36*”), **realizzate** nel periodo compreso tra il prossimo **1° settembre ed il 31 dicembre 2025**. Esso è per **24 mesi** e consiste in un abbattimento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nella misura del 100% con un **tetto massimo mensile di 500 euro** (16,13 al giorno), ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Il beneficio **non si applica** ai contratti di **lavoro domestico** (per la particolarità del rapporto) ed all'**apprendistato** che è un contratto a tempo indeterminato che gode di una propria specifica regolamentazione sotto l'aspetto contributivo.

Nella c.d. “*Zona economica speciale*” che comprende le Regioni sopra indicate, lo sgravio contributivo a favore dei datori di lavoro sulla quota a loro carico (art. 22, comma 3), presenta un **tetto massimo mensile di 650 euro** (20,96 al giorno).

L'**esonero contributivo spetta**, per la **parte residua** da utilizzare (art. 22, comma 4), anche a quei datori di lavoro che assumeranno entro il 31 dicembre 2025 lavoratori **già assunti** a tempo indeterminato presso altri **datori di lavoro che hanno beneficiato parzialmente dell'esonero**: in ogni caso, essendo tale agevolazione a termine e non strutturale, non ci potrà essere alcuna fruizione oltre il 31 dicembre 2028.

#### Indicazioni operative

In **attesa delle indicazioni** dell'**Inps** che non dovrebbero discostarsi, di molto, da quelle degli anni passati, si ritiene opportuno focalizzare l'attenzione su alcuni **elementi** che si rivelano **essenziali**.

Il primo riguarda i **datori di lavoro destinatari** della norma agevolatrice: sono quelli privati, im-

(1) Il presente approfondimento è stato redatto sulla base del testo del decreto-legge definitivamente approvato dal Con-

siglio dei Ministri il 29 aprile e, al momento della consegna in stampa, in attesa di essere pubblicato nella Gazzetta Ufficiale.

# Approfondimenti

prenditori e non imprenditori (quindi, ad es., anche gli studi professionali o le associazioni), compresi i datori di lavoro agricoli, ed esclusi quelli domestici per la particolarità del rapporto e, probabilmente, le imprese del settore finanziario (banche, assicurazioni, ecc.) già escluse dalla decisione della Commissione europea fin dalla comunicazione C (2020) final del 19 marzo 2020. Anche le Pubbliche Amministrazioni individuate principalmente (ma non solo, basti pensare alle c.d. “*Authority*”) nella elencazione dell’art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 sono escluse dall’agevolazione, mentre vi rientrano gli Enti pubblici economici, le *ex* Ipab, gli Enti morali e quelli ecclesiastici.

Il secondo concerne la **tipologia contrattuale**: l’assunzione deve avvenire con contratto a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, realizzabile anche attraverso la trasformazione di un contratto a tempo determinato, e deve riguardare un lavoratore o una lavoratrice che non abbiano compiuto i 35 anni (ossia, il contratto deve iniziare entro i 34 anni e 364 giorni) e che, nella loro vita, non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Ci sono delle **eccezioni** che vanno tenute presenti e che riguardano *in primis* il contratto di apprendistato che, come è noto, è un contratto a tempo indeterminato: i **periodi di apprendistato**, ricorda il comma 2 dell’art. 22, **non giunti al termine del periodo formativo**, non sono ostativi al riconoscimento della agevolazione. Al contempo, non appare ostativa, come precisato dall’Inps in precedenti note, aver stipulato, in precedenza, un **contratto di lavoro intermittente**, sia pure a tempo indeterminato, in quanto la prestazione, episodica e saltuaria, non assicura stabilità ed avviene, unicamente, a seguito della risposta alla “chiamata” del datore di lavoro.

In passato, ossia fin dal 2018, l’Inps - con la circolare 2 marzo 2018, n. 40 - escluse dal riconoscimento dello sgravio i contratti a tempo indeterminato, stipulati con lavoratori che, in passato, ne avevano sottoscritto un altro a tempo determinato, conclusosi, per licenziamento o dimissioni, durante il periodo di prova: tale interpretazione appare molto restrittiva in quanto esclude **giovani** che, **assunti a tempo indeterminato**, siano stati **licenziati** dopo pochissimi giorni dal datore di lavoro.

Il terzo incentra l’attenzione su alcuni rapporti particolari che riguardano i **soci delle cooperative** i quali, dopo il rapporto associativo, in attuazione dell’art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001 vengono assunti a tempo indeterminato ed i lavoratori assunti sempre con tale tipologia contrattuale dalle Agenzie di somministrazione: in entrambi i casi spetta il beneficio, pur se, in quest’ultima ipotesi, la prestazione lavorativa in favore dell’utilizzatore avvenga a tempo determinato.

C’è, poi, il caso, del tutto particolare, di un **disoccupato** che non ha mai avuto un contratto a tempo indeterminato che viene **assunto a tempo parziale**: ovviamente, al datore spetta un beneficio proporzionalmente ridotto. Ma se, successivamente, quel lavoratore dovesse essere **assunto anche da altro datore con un contratto part-time a tempo indeterminato**, potrebbe quest’ultimo fruire della restante agevolazione? La risposta è negativa, in quanto quel lavoratore non è più senza alcun rapporto a tempo indeterminato “alle spalle” in quanto ne ha uno in corso. L’unica possibilità per i due datori di lavoro per ottenere l’agevolazione contributiva è rappresentata dal fatto che l’**instaurazione del rapporto** avvenga **in contemporanea** e non in date diverse.

Un altro caso che potrebbe presentarsi è quello della **cessione del contratto a tempo indeterminato** ex art. 1406 c.c. o nei **cambi di appalto**: il datore subentrante può fruire il beneficio per il periodo restante, essendo intervenuta la sola modificazione soggettiva del rapporto in atto: ovviamente, deve essere in regola con il Durc e con le altre condizioni previste dal Legislatore.

Il comma 4 prevede, inoltre, che se un datore assume un lavoratore già portatore del beneficio che ha risolto il proprio rapporto con la precedente impresa, può fruire del beneficio residuo entro e non oltre il 31 dicembre 2028.

## **Compatibilità con altri incentivi**

Lo sgravio contributivo previsto è **cumulabile con altri incentivi**?

Riprendendo una disposizione già contenuta nell’art. 1, comma 114, della legge n. 205/2017, il comma 8 dell’art. 22, dispone la **non cumulabilità** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente: l’**unica eccezione** riguarda, senza alcuna deduzione, la compatibilità con la maggiorazione del

# Approfondimenti

costo ammesso in deduzione in presenza di **nuove assunzioni** dall'art. 4 del D.Lgs. 30 dicembre 2023, n. 216, attraverso il quale si dispone, per il 2025, un **abbattimento dell'Irpef e dell'Ires**, pari al 120% (o al 130% per le categorie svantaggiate indicate in un Decreto ministeriale "concertato" tra Lavoro ed Economia) ove viene preso in considerazione il costo del lavoro in aumento rispetto all'anno precedente in virtù delle nuove assunzioni.

## Autorizzazione Ue

Ma cosa succederà se la **Commissione europea non dovesse pronunciarsi entro il 1° settembre 2024**? Come si dovrà comportare il **datore di lavoro** con lo **sgravio contributivo** previsto?

Qui, la risposta dovrebbe giungere dall'Inps che, ad esempio, potrebbe dire ai datori (che assumono giovani sotto i 30 anni che, quindi, rientrano anche nell'incentivo ivi previsto) di utilizzare l'agevolazione (ridotta) prevista dai commi 100 e seguenti dell'art. 1 della legge n. 205/2017, conguagliando successivamente mentre per gli altri si dovrà versare la contribuzione ordinaria, salvo, poi, dopo il parere positivo degli Organi comunitari, conguagliare le somme versate con l'Istituto.

## Contribuzione dovuta

Oltre ai **premi** ed ai **contributi Inail** (art. 22, comma 1), il datore di lavoro sarà tenuto a versare, ove dovuta, secondo le indicazioni fornite, più volte, in passato dall'Istituto, la c.d. "**contribuzione minore**", che può riassumersi nel modo seguente:

- il contributo, 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, 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*;
- il contributo, ove dovuto, per il Fondo del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali;
- le contribuzioni non previdenziali concepite per apportare elementi di solidarietà alle Gestioni previdenziali di riferimento;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai Fondi di assistenza sanitaria *ex D.L. n. 103/1991*;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo *ex art. 1, commi 8 e 14, del D.Lgs. n. 182/1997*;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti *ex art. 1, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 166/1997*.

## Condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo

Il beneficio spetta se il **datore di lavoro**:

**a) è 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;

**b) non ha violazioni** di norme fondamentali a tutela delle **condizioni di lavoro** (che sono quelle richiamate già nell'allegato al primo Decreto ministeriale che ha disciplinato il Durc) (2) e rispetta gli altri **obblighi di legge**, anche alla luce del Decreto del Ministro del Lavoro richiamato dall'art. 29, comma 1, *lett. a)* del D.L. n. 19/2024 convertito, con modificazioni, nella legge 29 aprile 2024, n. 56; (3)

**c) applica gli accordi e 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. Gli eventuali accordi aziendali debbono essere stipulati

(2) D.M. 30 gennaio 2015, Allegato A.

(3) L'art. 29, comma 1, *lett. a)* citato modifica l'art. 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, che dal 1° maggio 2024, così dispone: «A decorrere 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, 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 ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

# Approfondimenti

dalle “loro” Rsa o dalla Rsu, come ricorda l’art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015.

Ma **altri oneri** incombono sul datore di lavoro, in quanto anche l’**art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015** deve essere rispettato. Infatti, il **beneficio non spetta:**

**a)** se l’**assunzione viola un diritto di precedenza** previsto dalla legge o dal contratto collettivo (si pensi, ad es., al diritto di precedenza *ex art.* 24 del D.Lgs. n. 81/2015 di un lavoratore con precedente contratto a tempo determinato pari o superiore a sei mesi, o a un lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi precedenti secondo la previsione dell’art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, o ad un lavoratore non transitato a seguito di cessione di azienda o ramo di essa presso il nuovo datore, il quale per dodici mesi è titolare di tale diritto, come ricorda l’art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990;

**b)** se l’**assunzione** discende dal rispetto di un **obbligo previsto dalla legge o dal contratto collettivo;**

**c)** se presso il datore di lavoro o l’utilizzatore con contatto di somministrazione **siano in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale** a meno che l’assunzione programmata non sia per un livello completamente diverso da quello dei lavoratori in integrazione salariale straordinaria o sia destinato a prestare attività in una unità produttiva diversa da quella interessata alla sospensione.

Per poter procedere alla fruizione del beneficio il datore di lavoro deve rispettare anche altre disposizioni fondamentali, previste dai commi 5 e 6 dell’art. 22 in esame:

**a)** non deve **aver proceduto** nei sei mesi **antecedenti** l’assunzione a **licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o collettivi** a seguito di procedura di riduzione di personale *ex lege* n. 223/1991 di lavoratori operanti nella stessa unità produttiva;

**b)** **non deve procedere** nei sei mesi successivi l’assunzione incentivata al **licenziamento per giustificato motivo oggettivo** dello stesso lavoratore o di altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva: qualora ciò dovesse accadere l’Inps è autorizzato a revocare il beneficio ed a recuperare l’incentivo già fruito.

Una disposizione importante è, poi, quella contenuta nel comma 9 per i datori di lavoro che si av-

valgono di tali sgravi contributivi: nella **determinazione degli acconti** dovuti per il **periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2027**, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio previsto dall’art. 22.

Sarà, infine, il Ministro del Lavoro con proprio Decreto a definire **i)** le modalità attuative dell’esonero all’interno del Programma Nazionale “Giovani, donne e lavoro” e **ii)** i rapporti con l’Inps quale “soggetto gestore” dello sgravio contributivo.

## Assunzione di donne svantaggiate

### Assetto e misura dell’incentivo

Con l’art. 23 del Decreto Coesione il Governo prevede uno **sgravio contributivo** per le assunzioni di donne svantaggiate avente una certa assonanza sia con quello non prorogato dopo il 31 dicembre 2023 che con quello, strutturale e tutt’ora vigente, previsto dall’art. 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012 ma con alcune caratteristiche che lo differenziano da quest’ultimo:

**a)** non è strutturale, ma **a tempo;**

**b)** il beneficio, **non è cumulabile con altri incentivi**, ad eccezione della compatibilità con quello previsto dall’art. 4 del D.Lgs. n. 213/2023;

**c)** l’importo è superiore rispetto a quello della legge n. 92/2012, e dura qualche mese in più;

**d)** l’**assunzione** deve essere **a tempo indeterminato** (si parla di occupazione stabile), mentre la legge n. 92/2012 prevede incentivi anche in caso di assunzione a tempo determinato fino a dodici mesi;

La piena **operatività** della norma è **subordinata** al **parere positivo** della **Commissione europea** ai sensi dell’art. 108, paragrafo 3, del Trattato dell’Unione.

Lo sgravio contributivo previsto, per le **assunzioni** effettuate nel periodo compreso tra il **1° settembre 2024 ed il 31 dicembre 2025**, sulla quota a carico dei datori di lavoro è pari al 100% con un **teito mensile massimo fissato a 650 euro**, ferma restando l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Il periodo massimo di riconoscimento dell’agevolazione è di **24 mesi**. A tal proposito, occorre rimarcare che, rispetto alla generalità delle disposizioni che riguardano le assunzioni agevolate, questa prevede, copian-

do, sul punto, l'art. 4 della legge n. 92/2012, l'**esclusione della contribuzione e dei premi assicurativi Inail**, cosa già ben chiarita dalla prassi amministrativa del Ministero del Lavoro e dell'Inail con le circolari n. 34/2013 e n. 28/2014.

Ovviamente, l'esonero contributivo non comprende la c.d. "**contribuzione minore**" già elencata pocanzi allorché si è parlato delle assunzioni degli "*under 35*".

La disposizione, **applicabile su tutto il territorio nazionale**, trova fondamento nelle regole fissate dal Regolamento Ue n. 651/2024 e riguarda: **a)** donne svantaggiate di qualsiasi età, **prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti nella Regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno**, ove rientrano la Campania, la Puglia, la Basilicata, la Calabria, la Sicilia, la Sardegna, l'Abruzzo ed il Molise, ammissibili ai finanziamenti dei fondi strutturali. Il requisito della residenza è un elemento essenziale che deve sussistere al momento dell'assunzione;

**b)** 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 sei mesi**. Ogni anno i settori e le professioni sono definiti da un Decreto Ministro del Lavoro di concerto con quello dell'Economia: l'ultimo emanato è il n. 365 del 20 novembre 2023. (4) Tanto per fornire un esempio, tra i settori maggiormente caratterizzati da disparità di genere spiccano, l'agricoltura, le costruzioni edili, l'informazione e la comunicazione per i servizi, mentre per le professioni la disparità riguarda quelle apicali (direttori di aziende, amministratori, ecc.);

**c)** donne di qualsiasi età, ovunque residenti, **prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi**. In questo caso va verificato se nei due anni antecedenti l'assunzione la lavoratrice non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di almeno sei mesi o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa la cui remunerazione annua sia superiore a 8.000 euro o un'attività di lavoro

autonomo tale da produrre un reddito annuo superiore a 4.800 euro.

Ma, cosa si intende per **lavoro regolarmente retribuito**?

Tale nozione è stata, da ultimo, definita dal D.M. 17 ottobre 2017 del Ministro del Lavoro che ha ripreso concetti comunitari già presenti nella circolare dello stesso Dicastero n. 34/2013 sui i lavoratori svantaggiati. Le donne al quale ci si riferisce sono quelle che negli **ultimi sei mesi** non hanno lavorato come subordinate, o hanno prestato attività come subordinate o con prestazioni riconducibili ad attività lavorativa autonoma o parasubordinata, dalla quale sia derivato un **reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione**.

Il concetto di «lavoro regolarmente retribuito» non si riferisce, soltanto, 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 preso in considerazione anche in presenza di una prestazione dell'attività sia sotto il profilo della durata per il contratto di lavoro subordinato (massimo sei mesi) che del compenso per gli autonomi o i parasubordinati.

### **Datori di lavoro beneficiari**

La platea dei datori di lavoro interessati, potenzialmente, dalla fruizione dello sgravio è ampia, in quanto la disposizione si riferisce ai **datori di lavoro privati**. Essa comprende:

- i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori (ad es., gli studi professionali, le associazioni o le 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, alla luce dei chiarimenti di prassi forniti dall'Inps in precedenti situazioni analoghe.

(4) 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 al-

l'assunzione previsti dall'art. 4, cc. 8-11, della legge 92/2012», pubblicato nel sito internet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

# Approfondimenti

## **Rapporti di lavoro incentivati**

Ma, quale è il contratto che consente la fruizione delle agevolazioni?

Il rapporto che consente la fruizione dell'agevolazione è, soltanto, il **contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a tempo parziale**, cosa che comporterà la **riduzione del beneficio pro-quota** in relazione alle ore di lavoro prestate rispetto al *full-time* previsto dalla contrattazione collettiva. Appaiono ammissibili sia il contratto a tempo indeterminato con **qualifica dirigenziale** (perché la norma non ripete l'esclusione prevista nell'art. 22 per i giovani "under 35"), che quello delle **socie di cooperative di produzione e lavoro** le quali, dopo l'ammissione, stipulano un ulteriore contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001.

Dal novero dei contratti incentivabili sono **esclusi** alla luce di chiarimenti amministrativi consolidati:

- il contratto di **lavoro intermittente**: qui la posizione dell'Inps è stata ed è chiara nella interpretazione di tutte le norme che riguardano le assunzioni incentivate, in quanto tale tipologia contrattuale non è da considerarsi stabile in quanto dipende unicamente dalla "chiamata" del datore di lavoro e le prestazioni hanno la caratteristica della saltuarietà;
- il contratto di **lavoro domestico**, per la particolarità del rapporto che si svolge, esclusivamente, in ambito familiare;
- il contratto di **apprendistato** che è, senz'altro, un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione dei giovani (art. 41 del D.Lgs. n. 81/2015) ma che ha regole contributive, economiche e normative del tutto proprie.

## **Condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo**

L'effettiva fruizione dei benefici è subordinata, come nelle disposizioni incentivanti riferite agli "under 35" 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. Per quel che concerne la prima norma richiamata:

**a)** il datore di lavoro deve essere **in regola** con il **Durc** il quale, 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 (ad es., quelle artigiane), il versamento dovuto per gli ammortizzatori sociali ai Fondi bilaterali previsti dagli artt. 26, 27 e 40;

**b)** il datore di lavoro **non deve aver violato norme fondamentali** a tutela delle **condizioni di lavoro** (che sono quelle richiamate già nell'allegato A del D.M. 30 gennaio 2015) e deve rispettare gli altri **obblighi di legge** e quelle che saranno, specificatamente, individuate in un Decreto ministeriale richiesto dall'art. 29 del D.L. n. 19/2024;

**c)** il datore di lavoro è tenuto ad applicare gli **accordi e 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. Per gli accordi aziendali, ovviamente, il riferimento, anche ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. n. 148/2015, riguarda le «loro» Rappresentanze sindacali aziendali (Rsa) o Rappresentanza sindacale unitaria (Rsu).

Per quel che riguarda, invece, i principi richiamati dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 l'**agevolazione non spetta**:

**a)** se l'assunzione costituisce **attuazione** di un **obbligo preesistente** stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva: tale disposizione vale anche nel caso in cui la lavoratrice avente diritto all'assunzione venga utilizzata attraverso un contratto di somministrazione;

**b)** se 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 una lavoratrice o un lavoratore con precedente contratto a tempo determinato, o a un lavoratore (o lavoratrice) licenziato per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi precedenti secondo la previsione dell'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, o ad un dipendente non transitato a seguito di cessione di azienda o ramo di essa presso il nuovo datore, il quale per dodici mesi è titolare di tale diritto, come ricorda l'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990;

**c)** se presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione siano **in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale** (si parla, quindi, di un intervento integrativo salariale straordinario), a meno che l'assunzione programmata non sia per un livello completa-

# Approfondimenti

mente diverso da quello dei lavoratori in integrazione salariale straordinaria o sia destinato a prestare attività in una unità produttiva diversa da quella interessata alla sospensione;

**d)** se la lavoratrice neoassunta risulti essere stata **licenziata nei sei mesi antecedenti** da un **datore di lavoro** che, al momento del licenziamento, presentava **assetti proprietari sostanzialmente coincidenti** con quelli del datore di lavoro assumente, o risultava con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

## *Incremento occupazionale netto*

Ma, l'incentivo in favore delle donne svantaggiate, ricorda il comma 3 dell'art. 23, deve comportare un **incremento occupazionale netto** rispetto alla **media dei dodici mesi precedenti**: tale principio proviene sia dall'art. 2, punto 32, del Regolamento Ue n. 651/2014, che dalla Corte di Giustizia europea la quale, con la sentenza n. C-415/07 del 2009 ha affermato 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». (5)

Per i dipendenti con **contratto part-time**, il calcolo va “pesato” in rapporto tra le ore pattuite e le ore che costituiscono il normale orario dei dipendenti a tempo pieno. L'art. 2 del Regolamento Ue n. 1407/2013, afferma, inoltre, che «i posti di lavoro soppressi in tale periodo debbono essere dedotti e che 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 correlate o collegate** tra loro in modo tale da rientrare nel concetto di “impresa unica”, il calcolo va effettuato su tutte le aziende secondo criteri presenti, oggi, anche nel Regolamento Ue n. 2831/2023 sul “*de minimis*”. Tale concetto viene fatto proprio dal comma 3 dalla norma in commento e che richiama sia l'impresa che, per interposta persona, fa capo allo stesso soggetto che la previsione dell'art. 2359 c.c. che si verifica:

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

**b)** quando un'impresa ha diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa;

**c)** quando 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;

**d)** quando un'impresa azionista o socia di un'altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima.

In passato, il Ministero del Lavoro con interpello 17 dicembre 2014, n. 34 chiarì che il datore di lavoro deve verificare la forza presente nei dodici 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 riconosciuta pur se l'incremento non si è realizzato perché nel periodo sotto osservazione si sono resi vacanti posti di lavoro per:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti di età, dizione che dovrebbe comprendere (ma qui sarebbe opportuno un chiarimento del Ministero del Lavoro) anche forme di pensionamento anticipato (Quota 103, Opzione donna, Ape sociale, ecc.) previste dall'Ordinamento;
- 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.

Lo sgravio contributivo in favore dei datori di lavoro che assumono donne svantaggiate è compatibile, unicamente, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni previste dall'art. 4 del D.Lgs. n. 213/2023: qui, si è in presenza di una precisa disposizione di **incumulabilità con altri benefici** correlati alle assunzioni previste da altre norme,

(5) Corte di giustizia Comunità europee, sez. II, 2 aprile 2009, n. 415/07, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

# Approfondimenti

ammesse, salvo specifico divieto, dall'Inps per le assunzioni delle donne *ex lege* n. 92/2012, con la circolare 22 febbraio 2021, n. 32.

## Assunzioni agevolate in otto Regioni di "over 35"

### Assetto e misura dell'incentivo

L'art. 24 del Decreto Coesione si pone l'obiettivo di sostenere l'occupazione in **Abruzzo, Molise, Puglia, Campania, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna** di chi già **computo i 35 anni di età** ed è **disoccupato da almeno 24 mesi**.

L'**agevolazione contributiva** è pari ad un **massimo di 650 euro mensili** sulla quota contributiva a carico dei datori di lavoro privati che, al momento dell'assunzione occupano fino a dieci dipendenti: tale sgravio contributivo varrà per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate, nel periodo compreso tra il **1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025**, dovrà avvenire presso una sede od unità produttiva ubicata in una delle otto Regioni sopraindicate. Tale agevolazione, comunque sottoposta all'**autorizzazione della Commissione europea** ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3 del Trattato dell'Unione europea, viene riconosciuta entro i limiti di spesa stabiliti dal comma 7 dell'articolo in esame per i quali è stato assegnato all'Inps un potere di monitoraggio e di blocco nel caso in cui, anche in via prospettica, dovessero essere superati i *budget* annuali previsti.

L'esonero **non è cumulabile**, anche in questo caso, con **altre riduzioni di aliquota od esoneri** previsti dalle disposizioni vigenti: è compatibile, unicamente, con le deduzioni previste dall'art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023.

### Indicazioni operative

In attesa delle **indicazioni di prassi dell'Istituto**, si ritiene opportuno effettuare le seguenti **tre considerazioni**.

### Ambito di operatività

L'**ambito di operatività** della disposizione in esame comprende tutti i **datori di lavoro privati, imprenditori e non imprenditori** (quindi, anche studi professionali, associazioni, fondazioni, ecc.) che occupano fino a dieci dipendenti nel mese di assunzione e di conseguenza si pone la questione del calcolo del personale in forza a quel momento.

In presenza di indicazioni già fornite dall'Inps a partire dalla circolare 23 gennaio 2007, n. 22, si può affermare che nel calcolo sono da comprendere tutti i lavoratori subordinati di **qualunque qualifica**, ivi **compresi i dirigenti ed i lavoratori a domicilio**. Il **lavoratore assente** va escluso dal computo soltanto se, in sua sostituzione, è stato assunto, anche a termine, un altro lavoratore che, ovviamente, in tal caso, va calcolato. I **dipendenti a tempo parziale** vanno computati (sommato i singoli orari individuali) in proporzione all'orario svolto, mentre quelli **intermittenti** vanno valutati secondo le indicazioni fornite dall'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2015. I lavoratori con contratto a tempo determinato vanno calcolati in base alla percentuale di attività svolta. **Non rientrano nel computo**, invece, gli **apprendisti** (art. 47, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015) ed i **lavoratori somministrati**.

### Beneficio contributivo: principi di fruizione

Il beneficio una volta concesso, rimane anche se, per effetto di **successive assunzioni**, il datore di lavoro dovesse **superare la soglia massima** prevista. Parimenti si ritiene che lo stesso possa essere fruito fintanto che il **dipendente presti attività in una delle otto Regioni** rientranti nella "Zes": qualora fosse trasferito altrove si ha motivo di ritenere che l'agevolazione venga meno. L'esonero, ricorda il comma 4, spetta anche a chi, in possesso di tutti i requisiti previsti dalla legge, assume un lavoratore che, **in precedenza** era stato assunto a tempo indeterminato da **altro datore di lavoro** che aveva **parzialmente utilizzato l'agevolazione** (perché il rapporto si era concluso con licenziamento o dimissioni). In tal caso l'incentivo è fruibile per il periodo residuo e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2028.

### Condizione di disoccupazione

La rilevazione dello *status* di disoccupato da almeno ventiquattro mesi viene valutata con le modalità previste dall'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015 e smi.

### Condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo

Lo **sgravio contributivo spetta se:**

**a)** il datore di lavoro è in regola con le previsioni dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 (regolarità contributiva, rispetto della normativa

# Approfondimenti

sulla sicurezza sul lavoro e degli altri obblighi di legge, rispetto dei contratti ed accordi collettivi stipulati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale e, se esistenti, anche di quelli di secondo livello);

**b)** il datore di lavoro ottempera alle previsioni contenute nell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 e smi che elenca una serie di casi che escludono l'operatività del beneficiario;

**c)** il datore di lavoro non ha proceduto nei sei mesi antecedenti a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi *ex lege* n. 223/1991, nella medesima unità produttiva;

**d)** il datore di lavoro non licenzia, per giustificato motivo oggettivo, nei sei mesi successivi alla instaurazione del rapporto, il lavoratore assunto con lo sgravio contributivo o altro dipendente con la stessa qualifica (non mansione) nella medesima attività produttiva. Se ciò dovesse avvenire scatterebbe la revoca dell'esonero ed il recupero dei benefici già "goduti".

L'esonero contributivo **non riguarda** il pagamento dei **premi** e i **contributi assicurativi Inail** e la c.d. "**contribuzione minore**" già elen-

cata in precedenza, allorché si è parlato dello sgravio previsto per l'assunzione degli "under 35".

## **Autorizzazione Ue**

Cosa succederà se alla data del **1° settembre 2024 non sarà giunta alcuna comunicazione da Bruxelles**, ipotesi possibile visti i tempi ristretti che, in parte coincidono anche con le elezioni europee che comporteranno un rinnovo degli Organismi comunitari?

Salvo indicazione diversa da parte dell'Inps, chi sarà interessato al beneficio dovrà pagare i normali contributi previdenziali che potranno essere conguagliati dal momento in cui l'Istituto, a seguito del parere positivo della Commissione, fornirà le proprie indicazioni.

Da ultimo, una disposizione già presente negli altri sgravi contributivi dispone che quando i datori di lavoro che hanno fruito l'esonero, dovranno determinare gli acconti dovuti per il periodo in corso al 31 dicembre 2027, dovranno assumere, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio.