

Amministrazione del personale

Assunzioni agevolate 2025: regole e soluzioni operative

Eufranio Massi

Con la pubblicazione delle circolari n. 90 e n. 91 del 12 maggio 2025 e del modello di richiesta dei benefici avvenuto quattro giorni dopo l'INPS ha reso operativi gli sgravi contributivi previsti dal D.L. n. 60/2024 (1) per le assunzioni di giovani "under 35" e di donne svantaggiate e molto svantaggiate (2).

Il percorso si è presentato irto di difficoltà, con interpretazioni amministrative diverse che hanno rallentato l'*iter*, con l'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'art. 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) che è giunta soltanto il 31 gennaio 2025, con i Decreti ministeriali attuativi (3), emanati con il concerto del Ministro dell'Economia che hanno "scontato" i tempi lunghi del vaglio della Corte dei Conti e della successiva registrazione e, infine, con la ritardata emanazione delle citate circolari operative dell'INPS.

Le **agevolazioni** per le **assunzioni** e per le **trasformazioni a tempo indeterminato** di contratti a termine in essere previste dai provvedimenti sopra citati non sono nuovi nel nostro Ordinamento ed hanno una caratteristica che negli ultimi anni ha preso sempre più piede: essi **sono**, puramente, **a termine**, in quanto sono correlati ad **assunzioni** da realizzare **entro il prossimo 31 dicembre**, pur copiando nella struttura generale alcuni benefici, come quelli indicati per le donne dall'art. 8 della legge n. 92/2012 o dall'art. 1, commi 100 e ss., della legge n. 205/2017 per gli under 30, che, invece, sono strutturali. Le stesse circolari dell'INPS, peraltro lunghe ed esaustive, seppur ripetitive in diversi punti, sono una sorta di "copia e incolla" (e non poteva essere diversa-

mente) di precedenti note che hanno trattato sgravi contributivi finalizzati a favorire l'occupazione.

Ma, andiamo con ordine iniziando la riflessione sugli sgravi contributivi che accompagnano l'assunzione degli "under 35".

Giovani under 35

Possono accedere agli incentivi, come afferma l'art. 22 del D.L. n. 60/2024, i **datori di lavoro privati imprenditori e non imprenditori** (ad es. studi professionali, associazioni, fondazioni, ecc.), ivi compresi quelli del settore agricolo. Restano **esclusi**, ricorda la **circolare n. 90/2025 dell'INPS**, le Pubbliche Amministrazioni individuate dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 la cui elencazione non appare esaustiva atteso che restano fuori anche le c.d. "Authority" disciplinate da leggi speciali.

Ad avviso di chi scrive, la disposizione, come in passato (ma, in questo caso l'INPS non ne parla), trova applicazione anche nei confronti delle assunzioni effettuate dagli Enti pubblici economici. Sono, invece escluse, dalla fruizione degli sgravi contributivi oggetto dell'autorizzazione della Commissione europea:

- le «imprese in difficoltà» le cui caratteristiche sono ben elencate nell'art. 2, punto 18, del Reg. (UE) n. 651/2014 (ad es., quelle che hanno perso più della metà del capitale sociale sottoscritto, a causa delle perdite accumulate);
- i soggetti che hanno ricevuto e successivamente, non rimborsato o depositato in un conto bloccato gli aiuti che lo Stato è tenuto a recuperare in esecuzione di una decisione *ex art.* 16 del Reg.

(1) Convertito, con modificazioni, dalla legge n. 95/2024.

(2) V. anche R. Camera, *Incentivi per l'assunzione di giovani e donne: criteri e modalità attuative*, in *Dir. prat. lav.*, 2025, 22, pagg. 1366-1378.

(3) V. il D.L. 11 aprile 2025 (c.d. "Decreto Bonus giovani") e il

D.L. 11 aprile 2025 (c.d. "Decreto Bonus Donne") emessi dal Ministero del Lavoro e dal Ministro dell'Economia in pari data, pubblicati nel sito internet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 9 maggio 2025.

Approfondimenti

(UE) n. 2015/1589 e art. 46 legge n. 234/2012 (c.d. “*clausola Deggendorf*”).

Esonero contributivo: tipologie, misura e cumulo delle agevolazioni

L'**esonero contributivo**, la cui decorrenza può essere sospesa soltanto in presenza di una astensione dal lavoro per maternità, valido per tutto il Paese, nella misura del **100%** della **quota a carico del datore di lavoro**, per un **massimo di 500 euro su base mensile** (16,12 su base giornaliera quale risultato di 500/31), trova applicazione a tutte le assunzioni a tempo indeterminato di **giovani che non hanno compiuto i 35 anni** (fino a 34 anni e 364 giorni), per un **massimo di 24 mesi**, fermo restando il rispetto delle aliquote pensionistiche: le assunzioni agevolabili debbono essere intervenute nel periodo compreso **tra il 1° settembre 2024 ed il 31 dicembre 2025**. I giovani **non debbono aver avuto** nella loro vita lavorativa **alcun rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**, con la sola esclusione di periodi di apprendistato che non hanno portato al “consolidamento” del rapporto. Essi possono essere assunti con qualifiche di operai, impiegati o quadri, con la sola **esclusione**, per dettato normativo, della **qualifica dirigenziale**.

Nel **Mezzogiorno** (c.d. “*ZES*”) che comprende l'Abruzzo, il Molise, la Campania, la Puglia, la Basilicata, la Calabria, la Sicilia e la Sardegna, il beneficio, con le medesime condizioni sopra indicate, l'**esonero contributivo** è di **650 euro su base mensile** (20,96 euro su base giornaliera quale risultato di 650/31) ma non essendo un beneficio generalizzato, la Commissione europea, ai sensi dell'art. 108 del TFUE, ne ha deliberato la decorrenza a partire dal giorno della propria decisione (31 gennaio 2025) con termine finale al 31 dicembre 2025 per l'instaurazione dei contratti. Tuttavia, poiché l'art. 4, comma 3, del **D.I. 11 aprile 2025** prevede che le **domande** debbano essere presentate soltanto nel momento in cui l'INPS ha reso nota la procedura per il riconoscimento dei benefici, è, soltanto, **dal 16 maggio 2025** che ciò è possibile. Sul punto, sia il D.I. 11 aprile 2025 che la circolare n. 90/2025 dell'INPS sono “*tranchant*”: per i **rapporti iniziati prima** di tale data le **istanze** per ottenere il “*bonus ZES*” sono **irricevibili**.

Per quel che riguarda le assunzioni nella c.d. “*area ZES*” sulle quali è intervenuta la Commis-

sione europea che ha concesso l'**incentivo maggiorato** allo scopo di ridurre i divari occupazionali, vanno necessariamente, chiariti alcuni **passaggi fondamentali**:

- se il lavoratore viene trasferito, dopo l'assunzione, in una Regione non appartenente all'area “ZES”, dal mese successivo a quello del trasferimento, il beneficio viene ridotto a 500 euro, intesi come tetto mensile, riferito al 100% della contribuzione dovuta dal datore di lavoro;
- se il lavoratore viene trasferito, dopo l'assunzione da una Regione del c.d. “*resto d'Italia*” ad una Regione “ZES”, il beneficio resta fissato in 500 euro;
- se il lavoratore, dopo un primo rapporto autorizzato per la Zona “ZES”, ma cessato, viene riassunto in una delle Regioni di tale area, continua a far fruire il beneficio maggiorato per tale periodo;
- per quel che concerne la **somministrazione**, la sede di lavoro rilevante ai fini dello sgravio va individuata con la **sede di effettiva prestazione dell'attività**, con la conseguenza che se il lavoratore presta la propria attività in Regione “ZES”, il beneficio può essere riconosciuto entro un massimo di 650 euro, a prescindere dal luogo ove insiste la sede legale od operativa dell'Agenzia di Lavoro. Se, invece, il lavoratore, pur inviato in missione da una Agenzia ubicata in area “ZES”, presta attività in Regione differente, il beneficio può essere riconosciuto entro il tetto di 500 euro.

L'incentivo generalizzato che riguarda **tutte le Regioni italiane** (quindi anche i datori di lavoro con attività nelle otto Regioni “ZES”) (di importo massimo pari a 500 euro) non determina alcun vantaggio in favore di particolari datori di lavoro, settori produttivi od aree geografiche e non necessita di alcun intervento autorizzatorio, pur se il Legislatore l'aveva sospeso in attesa della decisione degli Organi comunitari.

Diverso è, invece, il discorso per l'**area ZES** ove, appunto, ci si riferisce ad una determinata area del nostro Paese, che ha determinato l'intervento della Commissione europea a sensi dell'art. 108 del TFUE (decisione C (2025) 649 final del 31 gennaio 2025), che ha autorizzato l'esonero contributivo per le assunzioni/trasformazioni da effettuare entro il 31 dicembre 2025.

Lo **sgravio contributivo** previsto dal D.L. n. 60/2024, sia nella forma generalizzata che in

quella specifica per le Regioni “ZES” **non è cumulabile con altri esoneri e riduzioni di aliquote di finanziamento** previste dalla legge, come ricorda il comma 8 dell’art. 22 in esame. Ciò significa, ad esempio, non cumulabilità con la c.d. “*Decontribuzione Sud*”, come anche affermato, nella nuova versione del “beneficio” disciplinata dall’art. 1, commi da 411 a 419, della legge n. 207/2024, con lo sgravio (minore, rispetto a quello indicato dall’art. 23 del D.L. n. 60/2024) previsto dalla legge n. 92/2012 per l’assunzione di donne svantaggiate, con l’agevolazione per l’assunzione di lavoratori fruitori di NASpI e con l’incentivo previsto dall’art. 13 della legge n. 68/1999, per l’assunzione di soggetti disabili.

Le **uniche compatibilità** possibili sono:

- la **maggiorazione del costo ammesso in deduzione** in presenza di **nuove assunzioni a tempo indeterminato**, previsto dall’art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023;
- l’esonero disciplinato dall’art. 5 della legge n. 162/2021, pari all’1% dei contributi previdenziali effettivamente dovuti a carico dei datori di lavoro, entro il tetto massimo di 50.000 euro, in favore di questi ultimi in possesso della “Certificazione di parità di genere”, prevista dall’art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006.

Il beneficio è, altresì cumulabile, ricorda l’INPS nella circolare n. 90/2025, con alcune delle agevolazioni che si riferiscono alla **contribuzione previdenziale a carico dei lavoratori** quali, ad esempio, quella parziale per le madri con due o più figli (art. 1, comma 219, della legge n. 207/2024).

Riprendendo il discorso relativo, unicamente, ai **benefici** per i datori di lavoro che effettuano assunzioni nelle otto **Regioni “ZES”**, occorre sottolineare che gli stessi rientrano nel campo degli **aiuti di Stato** inseriti, direttamente, dall’INPS, nell’apposito Registro Nazionale degli aiuti e che la fruizione comporta **ulteriori oneri**. Innanzitutto, come ricorda, l’art. 2, punto 31, del Regolamento comunitario n. 651/2014, richiamato dall’art. 2, comma 3, D.L. 11 aprile 2025, l’ammontare dello **sgravio non può superare il 50% dei costi salariali** che vanno intesi come «importo

totale effettivamente pagabile dal beneficiario dell’aiuto in relazione ai posti di lavoro interessati, comprendente la retribuzione lorda prima delle imposte ed i contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali ed assistenziali per figli e familiari durante un periodo di tempo definito». In caso di somministrazione, il calcolo va effettuato sull’impresa utilizzatrice.

Altro onere da rispettare (che non interessa direttamente i datori di lavoro che rientrano nel tetto dei 500 euro) è l’**incremento occupazionale netto** (punto n. 49 dell’Autorizzazione comunitaria) che rappresenta anche un requisito fondamentale per l’assunzione a tempo indeterminato delle donne svantaggiate e molto svantaggiate previsto dall’art. 23 del D.L. n. 60/2024.

La norma richiede che l’assunzione di lavoratori residenti in area “ZES” presso datori di lavoro ubicati nella stessa area (il medesimo discorso vale per le assunzioni di donne svantaggiate e molto svantaggiate previste dall’art. 23), comporti un incremento occupazionale netto, cosa che chiede anche il Regolamento comunitario n. 651/2014.

L’autorizzazione di Bruxelles (così come l’art. 23, comma 3, D.L. n. 60/2024 per le donne), dispone che l’assunzione debba comportare un **incremento occupazionale netto rispetto alla media dei dodici mesi precedenti** confrontando: «il numero medio di unità lavoro-anno dell’anno precedente all’assunzione con il numero medio di unità lavoro-anno dell’anno successivo all’assunzione» (4).

Per i dipendenti con **contratto a tempo parziale**, il computo va “pesato” in rapporto tra le ore pattuite e le ore che costituiscono il normale orario dei dipendenti a tempo pieno. L’art. 2, punto 32, del Regolamento n. 651/2014, afferma, inoltre, che 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». 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 i criteri contenuti nel Regola-

(4) V. art. 2, punto 32, Regolamento UE n. 651/2014 e Corte di giustizia UE, sez. II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07, in *One Legale*, Wolters Kluwer.

Approfondimenti

mento (UE) 1407/2013 e nel Regolamento (UE) 2831/2023. Tale concetto vale sia per l'impresa che, per interposta persona, fa capo allo stesso soggetto, sia nelle ipotesi indicate dall'art. 2359 c.c. che si verificano quando una società:

- detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa;
- ha diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del Consiglio di Amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra 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;
- 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 risposta all'interpello n. 34/2014, ha chiarito che il datore di lavoro deve verificare la forza lavoro 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**, con la conseguenza che nei mesi in cui il datore è andato "sotto" la media dei dodici mesi antecedenti l'assunzione, il beneficio non viene riconosciuto e, attraverso le ordinarie regole di regolamentazione, è tenuto a restituire all'INPS quanto indebitamente fruito. 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** che oggi comprendono anche le dimissioni per fatti concludenti previste dall'art. 19 della legge n. 203/2024;
- **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** che va effettuato seguendo le procedure previste dall'art. 7

della legge n. 300/1970 e dal contratto collettivo applicato.

Da quanto appena detto si deduce che, ai fini della fruizione dello sgravio, i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e quelli a seguito di procedura collettiva di riduzione di personale ex artt. 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 vanno rimpiazzati con la sola esclusione, afferma l'INPS nella circolare n. 90/2025, dei recessi datoriali per impossibilità sopravvenuta al lavoro (con tutte le garanzie previste dagli artt. 41, comma 6 e 42, del D.Lgs. n. 81/2008) e per superamento del periodo di comporta, in quanto, pur essendo equiparabili al giustificato motivo oggettivo, trovano la ragion d'essere in altre situazioni che riguardano la sfera soggettiva del lavoratore.

Infine, una disposizione importante di natura fiscale, contenuta nell'art. 22, comma 9, del D.L. n. 60/2024, sancisce che i datori di lavoro che si avvalgono degli sgravi contributivi allorché dovranno determinare gli **acconti dovuti per il periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2027**, dovranno assumere, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio previsto dall'art. 22.

Contratti di lavoro incentivati

Sono incentivati i **contratti a tempo indeterminato, anche a tempo parziale**.

Sono esplicitamente **esclusi** sia il contratto di lavoro domestico che l'apprendistato professionalizzante, i quali già "godono" di una contribuzione di favore. Parimenti, pur nel silenzio della norma, sono da escludersi i contratti di lavoro intermittente a tempo indeterminato in quanto sono caratterizzati da discontinuità e non assicurano alcuna occupazione stabile, dipendendo, unicamente, dalle "chiamate" dei datori di lavoro.

La circolare n. 90/2025, richiamando precedenti indirizzi amministrativi, conferma la **piena legittimità del contratto** tra la **cooperativa di produzione e lavoro ed un socio lavoratore** che, dopo il rapporto associativo, instaurano un rapporto a tempo indeterminato nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 1 della legge n. 142/2001.

Per quel che concerne, invece, la possibilità di **due contratti a tempo parziale** in capo allo stesso lavoratore **con due datori di lavoro diversi**, si afferma, giustamente, che ciò è **possibile** soltanto nel caso in cui i **due rapporti si costituiscano contemporaneamente** in quanto, in

presenza di date “sfalsate”, viene meno per il secondo contratto, il requisito, imprescindibile, per il quale il giovane non deve aver avuto, in precedenza un rapporto a tempo indeterminato. Ovviamente, qualora il CCNL preveda **un limite minimo di ore per i rapporti a tempo parziale**, l'eventuale contratto a tempo indeterminato non potrà andare al di sotto di tale limite: in caso contrario ad avviso di chi scrive, si concretizzerebbe una violazione dell'**art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006** per mancato rispetto di un accordo sottoscritto da Organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, cosa che potrebbe portare l'INPS, in caso di controllo, alla revoca dello sgravio autorizzato.

Se l'**assunzione a tempo indeterminato** viene effettuata da una **Agenzia di Lavoro a scopo di somministrazione**, la **contribuzione di favore** come ricordato dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015, viene **fruita dall'impresa utilizzatrice** pur se la somministrazione sia resa per missioni a tempo determinato.

Vi sono, poi, altre tre situazioni nelle quali il datore di lavoro che può fruire del beneficio contributivo non coincide con quello che, inizialmente, ha eseguito la procedura di richiesta dello sgravio:

- **cessione del contratto** *ex art. 1406 c.c.* con passaggio del dipendente al cessionario: la fruizione dell'agevolazione può essere trasferita a quest'ultimo, atteso che si tratta di una mera modifica soggettiva del rapporto;
- **trasferimento di azienda o ramo di essa** *ex art. 2112 c.c.* ove il rapporto prosegue, con tutti i diritti che ne derivano, con il cessionario;
- **assunzione di un lavoratore che ha già avuto il primo rapporto incentivato** con un datore di lavoro ma il contratto si è **interrotto per licenziamento o dimissioni**. Ebbene, se lo stesso (il requisito anagrafico non conta più in quanto vale soltanto per la prima assunzione) viene riassunto a tempo indeterminato da altro datore di lavoro, quest'ultimo, in presenza delle condizioni oggettive richieste dalla norma (ad es., regolarità contributiva, rispetto delle norme in materia di lavoro ed altri obblighi di legge, rispetto del trattamento economico e normativo riferito ai contratti

collettivi stipulati dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ecc.), può fruire dei mesi di esonero residui. Ovviamente, l'assunzione dovrà essere effettuata entro il 31 dicembre 2025, data entro cui debbono avvenire tutte le assunzioni o trasformazioni dei rapporti a tempo indeterminato.

La circolare n. 90/2025 dell'INPS conferma, poi, un indirizzo, giusto sul piano formale, ma, ad avviso di chi scrive, ingiusto sul piano sostanziale, relativo al fatto che non sono portatori di beneficio quei lavoratori che hanno avuto, in precedenza, un **contratto di lavoro subordinato risolto durante il periodo di prova**. L'**ingiustizia sostanziale** risiede nel fatto che vengono esclusi dalla platea degli “assumibili” con lo sgravio contributivo, giovani che hanno lavorato pochissimi giorni (e, talvolta, anche uno soltanto) in quanto il datore ha inteso risolvere il contratto durante la prova che, è bene ricordarlo, è un periodo nel quale il rapporto non è consolidato e le parti, in qualunque momento, possono recedere senza particolari conseguenze.

Ma, cosa succede se uno **sgravio contributivo** viene **accordato dall'Istituto** in base alla circostanza che oggetto di agevolazione è il **primo contratto di lavoro a tempo indeterminato** per il lavoratore (e tale risulta dalla documentazione presente nelle banche dati) e, **successivamente**, a seguito di controlli effettuati, anche presso altri datori di lavoro, dagli **Organi di vigilanza** dell'Ispettorato del Lavoro (ma non solo), viene **ricondotto a rapporto di lavoro subordinato un rapporto di lavoro autonomo o di collaborazione coordinata e continuativa**? Lo **sgravio contributivo non viene riconosciuto**, come già ampiamente chiarito dal Ministero del Lavoro con l'interpello n. 2/2016.

L'**agevolazione contributiva**, però, **non riguarda i premi assicurativi ed i contributi** in favore dell'INAIL (5) oltre alla c.d. “**contribuzione minore**” e quella legata a forme di **previdenza complementare**, precisamente:

- 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);

(5) V. art. 2, comma 1, D.L. n. 60/2024, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 95/2024.

Approfondimenti

- il contributo ai Fondi bilaterali, al FIS ed ai Fondi delle Province Autonome di Trento e Bolzano *ex artt.* 26, 27, 29 e 40 del D.Lgs. n. 148/2015;
- il contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della legge n. 388/2000 (art. 25, comma 4, legge 21 dicembre 1978, n. 845);
- il contributo, ove dovuto, per il Fondo del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali (art. 6, comma 4, D.I. 7 aprile 2016, n. 95269);
- 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 (6);
 - 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.

Nei casi in cui lo sgravio contributivo avvenga a seguito della **trasformazione di un contratto di lavoro in essere a tempo determinato** il datore di lavoro potrà chiedere la **restituzione dell'1,40% mensile** previsto per i contratti a tempo determinato dall'art. 2, comma 28, della legge n. 92/2012.

Condizioni generali e specifiche per la fruizione dell'esonero

Per poter accedere alla agevolazione il **datore di lavoro deve** rispettare una serie di disposizioni che, in via generale, sono sempre richiamate allorquando si usufruiscono benefici (7):

- 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;
- non aver violato norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro richiamate già nell'Al-

legato al primo Decreto che ha disciplinato il DURC (8) e gli altri obblighi di legge, anche alla luce delle modifiche apportate dall'art. 29, comma 1, *lett. a)* del D.L. n. 19/2024 (9) e del decreto ministeriale ivi richiamato;

- deve avere rispettato 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 dalle "loro" RSA o dalla RSU come ricorda l'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015.

Pur se la circolare n. 90/2025 dell'INPS non ne parla (ma ne parla la n. 91 relativa al "*bonus donne*"), va ricordato anche il contenuto dell'art. 1, comma 1175-*bis*, della legge n. 296/2006 (10) in base al quale **resta fermo il diritto ai benefici in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi**, secondo quanto previsto dalle norme, nonché delle violazioni accertate ai sensi del comma 1175, entro i termini indicati dagli Organi di vigilanza. In caso di **violazioni amministrative** che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il **recupero dei benefici** erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto della verbalizzazione degli ispettori del lavoro o di altro Organo addetto alla vigilanza.

Gli **oneri per il datore di lavoro** non si fermano qui, atteso che **deve essere rispettato** anche l'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015, con qualche **specifica eccezione** che merita di essere sottolineata. Infatti, secondo l'art. 31, comma 1, *lett. a)* del citato decreto il beneficio non spetterebbe 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

(6) Convertito, con modificazioni, dalla legge n. 166/1991.

(7) V. art. 1, comma 1175, legge 27 dicembre 2006, n. 296.

(8) V. D.M. 30 gennaio 2015 (emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), Allegato A «Elenco delle disposizioni in materia di tutela della condizioni di lavoro di cui all'articolo 8 la cui violazione è causa ostativa alla regolarità».

(9) Convertito, con modificazioni, dalla legge 29 aprile 2024, n. 56.

(10) Comma inserito dall'art. 29, comma 1, *lett. b)*, D.L. 2 marzo 2024, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 aprile 2024, n. 56.

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, o a quello stabilito dall'art. 4 del CCNL multiservizi in caso di cambio di appalto). Ebbene, secondo la **circolare n. 90/2025** in esame, pur nel rispetto del richiamo effettuato dall'art. 22, comma 5, del D.L. n. 60/2024, avendo le agevolazioni la finalità di creare "nuova occupazione", e considerando lo sgravio contributivo come "speciale", si può «fruire degli **esoneri contributivi** in oggetto **a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni/trasformazioni costituiscano attuazione di un obbligo** stabilito da norme di legge o contratto collettivo di lavoro».

Altra ipotesi di non applicazione, a detta della circolare n. 90/2025, riguarda la **lett. d)** del comma 1 del medesimo art. 31 ove, in via generale si afferma che i benefici non spettano se l'assunzione riguarda **lavoratori licenziati nei sei mesi antecedenti** da un datore di lavoro che alla data dell'assunzione incentivata presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, anche per interposta persona o con rapporti di controllo e collegamento sussistenti.

L'agevolazione, invece, non spetta 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 il lavoratore 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 dall'**art. 22, commi 5 e 6, del D.L. n. 60/2024**:

- **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;
- **non** deve procedere nei **sei mesi successivi** l'assunzione incentivata al **licenziamento** per giustificato motivo oggettivo dello **stesso lavoratore** o di **altro lavoratore impiegato, con la stessa qualifica**, nella stessa unità produttiva: qualora ciò dovesse accadere l'INPS è autoriz-

zato a revocare il beneficio ed a recuperare l'incentivo già fruito. La revoca non ha effetto sul **computo del periodo residuo di fruizione** utile per l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore, da realizzare entro il 31 dicembre 2025, presso altro datore. La norma che dispone in merito alla qualifica («licenziamento di altro lavoratore con la **stessa qualifica** impiegato, nella medesima unità produttiva») e non alla mansione o al livello, è da guardare con **particolare attenzione**, atteso che nel nostro Ordinamento (art. 2095 c.c.) le qualifiche sono quelle di operaio, impiegato e quadro o dirigente (ma l'assunzione di quest'ultima categoria non porta sgravi contributivi). Il riferimento preciso alla qualifica, **in passato**, ha portato l'INPS a **revocare agevolazioni** in presenza di recessi di altri lavoratori impiegati nell'unità produttiva, con **mansioni e livello completamente diversi** da quelli posseduti dal lavoratore "agevolato", **pur con la stessa qualifica**.

Adempimenti del datore di lavoro per la fruizione del beneficio

Il datore di lavoro per richiedere gli esoneri contributivi deve utilizzare esclusivamente il modulo presente sul sito istituzionale dell'INPS dal 16 maggio 2025 nella sezione <Portale delle Agevolazioni – Incentivi del Decreto Coesione – Articolo 22 – Giovani > ed inviarlo telematicamente all'INPS, indicando:

- a)** i dati identificativi del datore di lavoro;
- b)** i dati identificativi del lavoratore o del datore di lavoro per i quali è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato;
- c)** la tipologia contrattuale a tempo indeterminato se a tempo pieno o part-time indicando la percentuale oraria di lavoro;
- d)** l'importo della retribuzione media mensile che sarà erogata, comprensiva del rateo di tredicesima e dell'eventuale quattordicesima, nonché l'ammontare dell'aliquota contributiva a carico del datore;
- e)** l'indicazione della Regione o della Provincia autonoma ove la prestazione di lavoro avverrà con l'indicazione della sede, dello stabilimento o dell'unità produttiva od operativa.

L'INPS, con circolare n. 90/2025, dopo aver ricordato che la domanda per il riconoscimento

Approfondimenti

dell'**agevolazione fino a 500 euro mensili** (11) può essere inviata «sia per le assunzioni/trasformazioni già effettuate che per i rapporti non ancora instaurati», precisa che l'istanza di agevolazione **fino a 650 euro** (12) «può essere presentata esclusivamente per i rapporti di lavoro non ancora in corso». Quest'ultima domanda, quindi, «deve essere presentata prima di assumere e le assunzioni effettuate prima della presentazione della domanda di contributo non sono ammesse al beneficio» (domanda "irricevibile"), come affermato dalla Commissione europea 31 gennaio 2025 nel paragrafo n. 49 dell'Autorizzazione e dall'art. 4, comma 3, del D.I. 11 aprile 2025.

Una volta ricevute le istanze sia per i rapporti in corso che per quelli ancora da instaurare l'**INPS provvede a:**

- calcolare l'ammontare del beneficio sulla scorta dei contributi a carico del datore di lavoro dichiarati nella domanda;
- consultare il Registro Nazionale per gli aiuti di Stato per verificare se quel datore di lavoro si trovi nelle condizioni per poter ricevere lo sgravio contributivo, in quanto non inadempiente nella restituzione di eventuali contributi illegittimi riscossi in passato e ritenuti tali dalla Commissione europea;
- fornire, in presenza di risorse disponibili, un riscontro di accoglimento della domanda, procedendo, nel caso si tratti di beneficio per aziende dell'area "ZES", alla immissione del *quantum* nel Registro sugli aiuti di Stato;
- fornire, telematicamente, in caso di assunzione/trasformazione già effettuata, con l'indicazione della comunicazione obbligatoria, per le sole ipotesi previste dall'art. 22, comma 1, del D.L.n. 60/2024 (quindi non per l'area "ZES") l'esito positivo di accoglimento;
- calcolare, in caso di assunzione non ancora effettuata, l'ammontare dello sgravio contributivo, con l'accantonamento preventivo delle risorse e con l'obbligo dell'invio della comunicazione preventiva, da parte del datore di lavoro, entro il termine perentorio di dieci giorni. Nello stesso periodo l'INPS consulta l'archivio delle comunicazioni obbligatorie UniLav/UniSomm per verificare che la comunicazione richiesta sia stata effettuata. L'inosservanza del termine perentorio

sopra indicato determina la perdita delle somme incentivanti accantonate.

Dopo l'assunzione, **in caso di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale** il datore dovrà riparametrare il beneficio e l'INPS, controllando le proprie banche dati e quelle rese disponibili dal Ministero del Lavoro effettuerà i necessari controlli. **Nel caso inverso**, ossia con un contratto a tempo parziale trasformato in un contratto full-time, lo sgravio contributivo resterà lo stesso in quanto il tetto autorizzato rappresenta il limite massimo.

L'INPS deve effettuare il monitoraggio delle risorse erogate e di quelle annualmente a disposizione, riferendo al Ministro del Lavoro. Qualora i fondi assegnati, calcolati anche in via prospettica, dovessero non essere più sufficienti, potrà bloccare le successive istanze pervenute.

Consigli operativi

Lo sgravio contributivo per l'**assunzione degli under 35** che non hanno mai lavorato si presenta **abbastanza difficoltoso**, data la necessità di dover rispettare una serie di oneri: esso risulta ancor più carico di **adempimenti procedurali per i datori di lavoro** che esercitano la loro attività nelle otto **Regioni del Centro-Sud**, in quanto gli obblighi posti dalla normativa sugli aiuti di Stato sono più cogenti e, soprattutto, quello correlato all'**incremento occupazionale netto da verificare mese per mese** durante tutto il periodo di vigenza del beneficio (24 mesi per le assunzioni/trasformazioni intervenute **dal 16 maggio 2025 al 31 dicembre** dello stesso anno) comporta un impegno non indifferente, soprattutto, per quelle **imprese che sono caratterizzate da ampio turn-over**.

Domanda

Non conviene chiedere il beneficio generalizzato di 500 euro al mese, come tetto massimo, previsto, indistintamente, per tutti i datori che operano sul territorio nazionale, **rinunciando a quello di 650 euro?**

Se si verificano gli oneri contributivi a carico del datore nella misura del 100%, soprattutto se l'assunzione/trasformazione avviene a tempo parziale, ci si accorge che **il tetto dei 500 euro è più che sufficiente**. In tal caso, **non si è tenuti** al rispetto non soltanto del **computo** relativo all'incremento occupazionale netto, ma anche di quello che limita l'incentivo al 50% dei costi salariali e, inoltre, **si può chiedere lo sgravio all'INPS anche per le assunzioni/trasformazioni già effettuate**, cosa inammissibile per il beneficio autorizzato dalla Commissione europea.

(11) V. art. 22, comma 1, del D.L. n. 60/2024, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 95/2024.

(12) V. art. 22, comma 3, del D.L. n. 60/2024, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 95/2024.

Donne svantaggiate

Esonero contributivo

L'art. 23 del D.L. n. 60/2024 riguarda l'esonero dal versamento dei **contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro** per le assunzioni di donne svantaggiate o molto svantaggiate e ricalca, per certi versi, quello previsto dall'art. 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012 che, diversamente da quello in esame, è strutturale e "non a tempo" e ha un importo incentivante decisamente inferiore (50% della contribuzione a carico del datore di lavoro, con un tetto massimo mensile fissato a 3.000 euro per diciotto mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato e dodici mesi se l'assunzione avviene con contratto a termine).

Si precisa che molti principi e considerazioni già espressi con riferimento ai "giovani under 35" sono identici a quelli relativi al "*bonus donne*" e, pertanto, non verranno ripetuti, in particolare ci si riferisce: alla platea dei datori di lavoro, ai contratti da stipulare ed a quelli che non sono oggetto di agevolazione, alla incumulabilità con altri benefici con la sola, sostanziale eccezione della maggiorazione delle deduzioni a fronte di un incremento occupazionale *ex art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023*, alla contribuzione ed ai premi INAIL (non dovuti per le assunzioni di donne *ex lege* n. 92/2012) ed alla c.d. "*contribuzione minore*", all'incremento occupazionale netto che riguarda le assunzioni delle donne a prescindere dal territorio ove prestano l'attività lavorativa, alle disposizioni che richiamano il rispetto sia dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, sia dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 (ma senza le eccezioni previste con riferimento alle assunzioni previste dal comma 1, *lett. a)* del predetto art. 31).

Ci si sofferma, quindi, sul significato di «donna svantaggiata e molto svantaggiata» e di «lavoro regolarmente retribuito» e sulla richiesta dei benefici da presentare all'INPS, ricordando che il beneficio, calcolato sul 100% dei contributi dovuti dal datore di lavoro, con esclusione della contribuzione e dei premi assicurativi INAL, entro un tetto di 650 euro su base mensile, per 24 mesi (12 per le donne assunte nelle professioni ove sussiste una disparità di genere rilevata, annualmente, con decreto del Ministro del Lavoro), ferme restando le aliquote pensionistiche.

Rispetto allo sgravio contributivo per l'assunzione degli "under 35", **non viene richiesto che il contratto a tempo indeterminato stipulato sia il primo per la lavoratrice.**

Donne prive di occupazione: definizione

L'art. 23 del D.L. n. 60/2024 si riferisce alle **donne svantaggiate**:

- **di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi.** Ciò che va verificato, in questo caso, è se nei due anni che hanno preceduto l'assunzione/trasformazione la lavoratrice, sia rimasta disoccupata o abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata ad un contratto non superiore a sei mesi o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa la cui remunerazione annua risulti superiore a 8.500 euro o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro delle quali parla l'art. 50, comma 1, *lett. c-bis*) del D.P.R. n. 917/1986) o lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo superiore a 5.500 euro. L'esonero contributivo, trattandosi di donne "molto svantaggiate" è riconosciuto per i **rapporti a tempo indeterminato (anche a tempo parziale, ovviamente, pro-quota)**, instaurati dal **1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025**, per **ventiquattro mesi**: il beneficio viene riconosciuto **anche** in favore delle **socie di società cooperative di produzione e lavoro** che, dopo, l'instaurazione del rapporto associativo, vengono **assunte a tempo indeterminato** nel rispetto della previsione contenuta nella legge n. 142/2001. Dalla casistica sono **esclusi** sia il lavoro domestico (per la specialità del rapporto), che l'apprendistato: entrambi le tipologie "godono" di una contribuzione di favore inferiore a quella "normale". La disposizione incentivante non si applica, altresì, al lavoro intermittente a tempo indeterminato, in quanto tale tipologia contrattuale è caratterizzata da discontinuità, e dipende "unicamente", dalla "chiamata" del datore di lavoro. Ovviamente, quanto appena detto in relazione alle tipologie contrattuali ammesse, vale anche per le donne indicate nei punti successivi;

- **di qualsiasi età, prive di un lavoro retribuito da almeno sei mesi, residenti nelle Regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno (ZES) ammissibili ai finanziamenti dei fondi strutturali dell'Unione europea. Il requisito**

Approfondimenti

della residenza è un elemento essenziale che deve sussistere **al momento dell'assunzione**, non essendoci vincoli temporali correlati alla permanenza del requisito della residenza. Il rapporto di lavoro, instaurato con la donna residente in Area ZES al momento dell'assunzione/trasformazione, può svolgersi anche al di fuori delle aree territoriali sopra indicate. Per la legittima fruizione della misura, in base alla decisione della Commissione europea (13) e dell'art. 4, comma 3, del D.I. 11 aprile 2025, il beneficio può essere riconosciuto per le **assunzioni a tempo indeterminato** effettuate a decorrere da tale data (**31 gennaio 2025**) fino al **31 dicembre 2025**, nel rispetto delle modalità di richiesta esplicitate al paragrafo 8 della circolare n. 91/2025 dell'INPS (ossia, che la **domanda** di riconoscimento dell'esonero deve essere effettuata **prima di procedere all'assunzione**, altrimenti viene considerata irricevibile). Lo sgravio contributivo è riconosciuto per un massimo di **ventiquattro mesi**;

- **di qualsiasi età**, destinate a svolgere **professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere**, come previsto dall'art. 2, punto 4, *lett. f*) del Reg. (UE) n. 651/2014. Le professioni ed i settori vengono indicati annualmente con un Decreto "concertato" tra il Ministro del Lavoro e quello dell'Economia (14). Per il riconoscimento degli incentivi la donna deve essere assunta in un settore o in una professione indicata nell'elenco del predetto Decreto. 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.). Lo sgravio contributivo è riconosciuto per le assunzioni effettuate **dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025** per un massimo di **dodici mesi**, in quanto la platea delle destinatarie è considerata, alla luce del Regolamento UE n. 651/2014, «svantaggiata» e non «molto svantaggiata», come anche ricordato dall'art. 2, comma 3, del D.I. 11 aprile 2025.

Lavoro regolarmente retribuito: definizione

La nozione di lavoro regolarmente retribuito si ricava dal D.M. 17 ottobre 2017 del Ministro del Lavoro che ha ripreso concetti comunitari già presenti nella circolare 25 luglio 2013, n. 34 dello stesso Dicastero sui **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. Esso è di 5.500 euro per il lavoro autonomo propriamente detto e di 8.500 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni di lavoro *ex art. 50, comma 1, lett. c-bis*), del D.P.R. n. 917/1986. Il discorso è del tutto analogo per le donne **molto svantaggiate** ove la **prestazione di lavoro** subordinato, di collaborazione od autonomo **va verificata** nell'arco temporale dei **ventiquattro mesi antecedenti** l'assunzione/trasformazione.

Il concetto di «**lavoro regolarmente retribuito**» non riguarda, soltanto, il fatto che la lavoratrice non abbia prestato la propria attività in “nero” o, quantomeno, in maniera parzialmente irregolare, come si potrebbe pensare. 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.

Procedura per la fruizione del beneficio

Gli adempimenti che il modulo INPS pubblicato il 16 maggio 2025 richiede ai datori di lavoro sono gli stessi sopra riportati per gli “under 35”. Per le istanze da inviare telematicamente per le assunzioni a tempo indeterminato di donne impiegate in **attività lavorative o in professioni ove sussiste una accentuata disparità occupazionale** e per quelle ove le donne sono **prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi**, la circolare n. 91/2025 dell'INPS afferma che possono essere inoltrate sia

(13) V. Commissione europea, decisione C(2025) 649 *final* del 31 gennaio 2025.

(14) Per il 2025, v. D.I. 30 dicembre 2024, n. 3217, pubblica-

to nel sito internet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

per assunzioni già effettuate che per quelle ancora da effettuare.

Per quelle, invece, che riguardano donne **prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno sei mesi**, residenti in Area “ZES”, la domanda, pena la nullità, deve essere presentata prima dell’assunzione, perché così affermano sia la citata autorizzazione della Commissione europea che l’art. 4, comma 3, del D.I. 11 aprile 2025.

La **procedura** e la **casistica** descritta sono assolutamente, **identiche** a quelle degli “**under 35**”, ivi compresa l’attività di monitoraggio dell’INPS che, autorizza la fruizione dei benefici unicamen-

te se, anche in via prospettica, ci sono i fondi stabiliti annualmente (15). Qualora si dovesse registrare una carenza degli stessi, l’Istituto è abilitato a non accettare più domande, riferendo, ovviamente, al Ministro del Lavoro.

Da ultimo, si precisa che il D.I. 11 aprile 2025, all’art. 5, comma 1, dispone che i datori di lavoro che hanno fruito indebitamente dello sgravio contributivo sono obbligati al versamento di quanto illecitamente ricevuto ed al pagamento delle **sanzioni** correlate, ferma restando l’eventuale **responsabilità penale** ove il fatto costituisca reato (la sanzione è prevista anche nella procedura relativa agli “under 35” (16)).

(15) V. art. 23, comma 4, del D.L. n. 60/2024, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 95/2024.

(16) V. l’art. 5 del D.I. 11 aprile 2025 (c.d. “Bonus giovani”).