

NOTA ESPLICATIVA

Assunzioni under 36 e donne svantaggiate – Autorizzazione della Commissione Europea Circolari Inps nn. 57/2023 e 58/2023

La Commissione Europea, come diramato con apposito [comunicato stampa](#) del 19 giugno 2023, ha dato **esito positivo alla procedura autorizzativa relativa alle agevolazioni all'assunzione di giovani lavoratori di età inferiore a 36 anni** (cd. under 36) e di **donne cd. svantaggiate**, fino a un massimo di 8.000 euro per contratto di assunzione, previste dalla legge di bilancio 2023 (cfr. [comunicazione Ance del 16 gennaio 2023](#)).

Le misure, in forma di esenzione dal pagamento dei contributi previdenziali, sono volte a sostenere il costo del lavoro delle imprese nel contesto della guerra della Russia contro l'Ucraina e saranno aperte alle aziende di tutte le dimensioni attive in tutti i settori.

Per essere ammessi al beneficio, i datori di lavoro privati devono aver assunto lavoratori nel periodo compreso tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2023.

I regimi italiani sono stati approvati nell'ambito del quadro temporaneo per gli aiuti di Stato in caso di crisi e transizione, adottato dalla Commissione il 9 marzo 2023 per sostenere misure in settori fondamentali per accelerare la transizione verde e ridurre le dipendenze dai combustibili.

In particolare:

- l'aiuto non supererà 2 milioni di euro per beneficiario attivo nei settori non specificati;
- gli aiuti saranno concessi entro il 31 dicembre 2023.

La Commissione ha concluso che i regimi italiani sono necessari, adeguati e proporzionati per porre rimedio a un grave turbamento dell'economia di uno Stato membro, in linea con l'articolo 107, paragrafo 3, lettera b), del TFUE e con le condizioni stabilite nel quadro temporaneo per la crisi e la transizione. Su tali basi la Commissione ha approvato le misure di aiuto in quanto conformi alle norme dell'Unione sugli aiuti di Stato.

A tal proposito, l'Inps ha diramato con le allegate circolari n. 57/2023 e n. 58/2023 le modalità operative, rispettivamente, per la fruizione dell'agevolazione inerente i giovani under 36 e le donne c.d. svantaggiate.

AGEVOLAZIONI ASSUNZIONI

GIOVANI UNDER 36 (Circolare Inps n. 57/23)

E DONNE C.D. SVANTAGGIATE (Circolare Inps n. 58/23)

AGEVOLAZIONI ASSUNZIONI GIOVANI UNDER 36 (Circolare Inps n. 57/23)

Datori di lavoro che possono accedere ai benefici

Le agevolazioni in esame sono riconosciute, per il periodo dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023, in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore.

Rapporti di lavoro incentivati

Le misure in oggetto spettano per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Il requisito anagrafico si intende rispettato qualora il lavoratore, alla data dell'assunzione/trasformazione, abbia un'età inferiore o uguale a 35 anni e 364 giorni.

L'Istituto ha evidenziato che tali misure restano distinte rispetto all'esonero strutturale giovanile di cui all'articolo 1, commi da 100 a 108 e da 113 a 114, della legge di Bilancio 2018, pari al 50% dei contributi datoriali nel limite massimo di 3.000 euro annui. In particolare, l'esonero per l'assunzione di giovani di cui alla legge di Bilancio 2018 trova applicazione per le assunzioni di lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al decreto legislativo n. 23/2015, che, in proposito, specificamente prevede che il suo campo di applicazione sia limitato alle assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riguardanti lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri. Non rientra, dunque, nell'ambito di applicazione degli esoneri in oggetto il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale.

Per le medesime ragioni, sono esclusi dai benefici i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico, in relazione ai quali il quadro normativo vigente già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

L'Inps ha, inoltre, precisato che non rientra fra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata¹, ancorché stipulato a tempo indeterminato.

Infine, in virtù della previsione di cui all'articolo 1, comma 13, della legge di Bilancio 2021, gli esoneri in oggetto non si applicano alle prosecuzioni di contratto al termine del periodo di apprendistato e alle assunzioni di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, della legge di Bilancio 2018.

¹ Di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo n. 81/2015.

Ne consegue che per le suddette due diverse fattispecie², trova applicazione il solo disposto di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, della legge di Bilancio 2018³.

Gli esoneri contributivi in oggetto sono, invece, applicabili in caso di *part-time*, nonché ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Gli esoneri contributivi in argomento spettano anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Assetto e misura degli incentivi

L'incentivo previsto dalla legge di Bilancio 2021⁴, valevole anche per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari all'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è pari a **500 euro** (€ 6.000/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati/trasformati e risolti nel corso del mese, tale soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di **16,12 euro** (€ 500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

L'incentivo previsto dalla legge di Bilancio 2023, valevole per le sole assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari all'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è a **666,66 euro** (€ 8.000/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati/trasformati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di **21,50 euro** (€ 666,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto degli sgravi è necessario fare riferimento a quanto può essere effettivamente esonerabile.

² Mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato e assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

³ Cfr. circolare Inps n. 40/2018.

⁴ Cfr. circolare Inps n. 56/2021 e messaggio Inps n. 3389/2021.

Nel dettaglio, l'Inps ha ricordato che non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 100, della legge n. 205/2017;
- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile" di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 1, comma 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, di cui all'articolo 40 dello stesso decreto legislativo n. 148/2015, nonché il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale n. 95269 del 7 aprile 2016, adottato ai sensi dell'articolo 40, comma 9, del medesimo decreto legislativo;
- il contributo previsto dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione degli esoneri in commento le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Sul tema, l'Inps ha precisato che non è oggetto di agevolazione la seguente forma di contribuzione di interesse:

- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui al decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166.

L'Inps ha precisato, inoltre, che il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'articolo 3, quindicesimo comma, della legge 29 maggio 1982, n. 297, è soggetto all'applicazione degli esoneri contributivi. Al riguardo, l'Istituto ha sottolineato che il successivo sedicesimo comma del citato articolo 3 prevede, contestualmente, l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo⁵ dalla fruizione degli esoneri contributivi.

⁵ 6.000 euro nel caso dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2021 o 8.000 euro nel caso dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023.

Considerato, inoltre, che gli esoneri contributivi in oggetto operano sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del decreto legislativo n. 252/2005⁶, gli esoneri sono calcolati sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Infine, l'Inps ha fatto presente che, nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92, riguardante la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale dell'1,40 per cento prevista per i contratti a tempo determinato.

Con riferimento alla durata del periodo di fruizione delle agevolazioni, l'Istituto ha chiarito che gli esoneri in oggetto spettano per un periodo massimo di trentasei mesi a partire dalla data dell'evento incentivato⁷.

Inoltre, gli esoneri in oggetto spettano per un periodo massimo di quarantotto mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni o trasformazioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna⁸.

Infine, l'Istituto ha chiarito che il periodo di fruizione degli incentivi può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità. In tale ipotesi, può essere concesso il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Condizioni di spettanza degli incentivi

Il diritto alla fruizione degli esoneri in esame è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150 del 2015, al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, nonché al rispetto dei presupposti specificamente previsti dall'esonero di cui legge di Bilancio 2021, in quanto richiamato dall'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023.

Condizioni generali

Per quanto concerne i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, gli esoneri contributivi di cui si tratta non spettano ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- 1) l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto⁹ la propria volontà di essere riassunto¹⁰. Tale condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al

⁶ Relative alla destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del c.c.

⁷ Ai sensi dell'articolo 1, comma 10, della legge di Bilancio 2021, richiamato dall'articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023.

⁸ Come espressamente stabilito dal comma 11 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2021 (applicabile *per Relationem* anche all'esonero previsto dalla legge di Bilancio 2023).

⁹ Entro sei mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali).

¹⁰ Art. 31, comma 1, lettera b, del decreto legislativo n. 150/2015.

lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

- 2) presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione¹¹.

Inoltre, l'Inps ha ribadito che, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

L'Istituto ha inoltre ricordato che gli incentivi all'occupazione non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione¹².

Con riferimento agli esoneri in trattazione, l'Inps ha rinviato a quanto illustrato con le circolari n. 40/2018 e n. 56/2021, in riferimento all'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 100 a 108 e da 113 a 114, della legge di Bilancio 2018. Nello specifico, nonostante l'espresso richiamo effettuato dall'articolo 1, comma 104, della legge di Bilancio 2018, e dall'articolo 1, comma 12, della legge di Bilancio 2021, al rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, la portata dell'agevolazione ha natura speciale e, in quanto tale, prevale sulle previsioni dell'articolo 31, comma 1, lett. a), del decreto legislativo n. 150/2015.

Pertanto, per le assunzioni e le trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti illustrate nell'ambito della circolare in esame, si può fruire degli esoneri contributivi in oggetto a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.

Inoltre, l'Inps ha fatto presente che, per gli esoneri in trattazione non trova applicazione il disposto di cui all'articolo 31, comma 1, lettera d), del decreto legislativo n. 150/2015, secondo il quale l'incentivo non spetta qualora l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presenta elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. Tale previsione deve essere ricondotta alla finalità di contrastare comportamenti volti esclusivamente a reiterare la fruizione di agevolazioni in capo allo stesso gruppo di imprese.

Nel caso degli esoneri in trattazione, tale finalità deve considerarsi assorbita da quanto previsto dall'articolo 1, comma 103, della legge n. 205/2017, con riferimento all'esonero strutturale ivi disciplinato.

¹¹ Art. 31, comma 1, lettera c, del decreto legislativo n. 150/2015.

¹² Art. 31, comma 1, lettera a, del decreto legislativo n. 150/2015.

Secondo la citata disposizione, *“nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l’esonero di cui al comma 100, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall’età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni”*.

Pertanto, anche nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a datori di lavoro collegati, il beneficio riconoscibile è solo quello eventualmente residuo.

Per quanto sopra, anche il principio del cumulo delle agevolazioni enunciato dal comma 2 del citato articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, secondo il quale, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l’attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato, deve considerarsi assorbito dal disposto del comma 103 dell’articolo 1 della legge di Bilancio 2018, valevole, per estensione, anche in riferimento agli esoneri contributivi di cui all’articolo 1, commi da 10 a 15, della legge di Bilancio 2021, e all’articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023.

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione degli esoneri contributivi in commento è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall’articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, di seguito riportate:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Condizioni specifiche

In relazione ai vincoli specificamente previsti dalla legge di Bilancio 2021, valevoli anche per l’esonero di cui alla legge di Bilancio 2023, il diritto alla legittima fruizione dell’agevolazione in trattazione è subordinato alla sussistenza, alla data dell’assunzione, delle seguenti condizioni:

1. il lavoratore, alla data della nuova assunzione, non deve avere compiuto trentasei anni. Conseguentemente, possono accedere agli esoneri contributivi in trattazione i datori di lavoro che assumano giovani con un’età massima di trentacinque anni e 364 giorni. Analoghi limiti anagrafici valgono nelle ipotesi di trasformazione di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato;
2. il lavoratore, nel corso della sua vita lavorativa, non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Al riguardo, l’Inps ha precisato che i periodi di apprendistato, svolti in precedenza, non sono ostativi al riconoscimento dell’agevolazione. Le medesime considerazioni valgono nel caso in cui il lavoratore abbia avuto uno o più rapporti di lavoro intermittente a tempo

indeterminato. Analogamente, in considerazione della circostanza che gli esoneri non possono trovare applicazione per i rapporti di lavoro domestico, la sussistenza di un rapporto di lavoro di tale genere (lavoro domestico a tempo indeterminato) in capo al lavoratore da assumere non influisce sulla possibilità di riconoscere legittimamente le agevolazioni. Diversamente, devono considerarsi ostative al riconoscimento degli esoneri le situazioni in cui il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione. Non si ha diritto alla fruizione degli esoneri anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore. In proposito, il rapporto di lavoro deve essere considerato a tempo indeterminato sin dall'origine;

3. i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva;
4. i datori di lavoro non devono procedere, nei nove mesi successivi all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge n. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

Con specifico riferimento ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, l'Inps ha precisato che non sono ostativi al riconoscimento degli esoneri gli eventuali licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporto, in quanto trattasi di fattispecie *sui generis*, in cui assume rilevanza preponderante l'oggettiva impossibilità di reimpiegare il lavoratore cessato dal rapporto.

Condizioni per il riconoscimento del diritto agli incentivi. Casi particolari

Come già chiarito, la fruizione degli esoneri in oggetto può essere riconosciuta per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di lavoratori che non siano mai risultati occupati in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro¹³.

In forza di tale previsione, l'Istituto ha ritenuto opportuno fornire i seguenti chiarimenti:

1. con riferimento ai rapporti di lavoro *part-time* a tempo indeterminato, gli esoneri spettano anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza di tali rapporti di lavoro sia la medesima. In caso di assunzioni con date differite, il datore di lavoro che assume successivamente perderebbe, infatti, il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione in oggetto, consistente nell'assenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato;
2. nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato, di cui all'articolo 1406 c.c., con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tale caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario;

¹³ Cfr. art. 1, comma 101, legge n. 205/2017.

3. analogamente, la fruizione degli esoneri è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'articolo 2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano;
4. come già previsto per l'esonero triennale disciplinato dalla legge 23 dicembre 2014, n. 190, l'interpello del Ministero del Lavoro n. 2/2016 ha precisato che l'esonero di cui alla legge n. 205/2017 - e conseguentemente, anche quelli in trattazione - non può essere riconosciuto nell'ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita IVA, nonché quello parasubordinato, vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato.

Successivamente, l'Istituto ha evidenziato che non impedisce l'accesso agli incentivi il pregresso svolgimento di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato¹⁴.

Al riguardo, l'Inps ha precisato che il requisito dell'assenza di rapporti a tempo indeterminato in capo al lavoratore deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata. Infatti, se il lavoratore, per il quale è stato già fruito l'esonero in trattazione, viene riassunto, per il nuovo rapporto si può fruire dell'agevolazione per i mesi residui spettanti e ciò indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e indipendentemente dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione.

Sul punto, l'Inps ha fatto presente che, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro nove mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato, riguardanti il lavoratore assunto con l'esonero o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere, comunque, computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

Inoltre, con specifico riferimento alla possibilità di riconoscere l'agevolazione per il periodo residuo nelle ipotesi di successiva riassunzione del medesimo lavoratore, l'Inps ha ribadito che l'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023 può trovare applicazione per le sole assunzioni effettuate dal 1° gennaio luglio 2023 al 31 dicembre 2023. Pertanto, qualora un lavoratore sia stato assunto nel corso di detto intervallo temporale e il datore di lavoro abbia iniziato a fruire dell'agevolazione in trattazione, nelle ipotesi di cessazione anticipata del rapporto di lavoro e di successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro datore di lavoro si potrà procedere al riconoscimento dell'agevolazione residua per un ammontare pari al 100 per cento dei contributi datoriali, solo se anche il successivo rapporto sia instaurato nella medesima finestra temporale (1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023).

Diversamente, qualora il successivo rapporto venga instaurato in data successiva al 31 dicembre 2023, nell'eventuale periodo residuo il datore di lavoro vedrà riconosciuto l'esonero previsto dalla legge n.

¹⁴ A titolo esemplificativo, il rapporto di lavoro a termine, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, ecc.

205/2017, pari al 50 per cento dei complessivi contributi datoriali dovuti, nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua. Analoghe considerazioni circa il termine di operatività della misura valgono anche per l'eventuale riconoscimento dell'esonero previsto dalla legge di bilancio 2021.

Con riferimento al prolungamento temporale dell'agevolazione nel caso in cui l'assunzione venga effettuata nelle regioni del Mezzogiorno, l'Inps ha precisato che la *ratio* sottesa al riconoscimento di una maggiore durata degli esoneri, consistente nella volontà di fornire un ulteriore incentivo alle assunzioni nelle zone svantaggiate in cui il tasso di disoccupazione risulta più elevato, implica che gli esoneri spettino per un massimo di 48 mesi a condizione che il luogo di lavoro permanga nelle Regioni previste.

Coordinamento con altri incentivi

Gli esoneri in esame non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi (1° luglio 2022-31 dicembre 2023), in analogia a quanto previsto per l'esonero strutturale per l'occupazione giovanile di cui alla legge di Bilancio 2018¹⁵.

Pertanto, gli esoneri contributivi in oggetto non sono cumulabili con l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, all'articolo 1, comma 16, della legge di Bilancio 2021, nonché all'articolo 1, comma 298, della legge di Bilancio 2023. In proposito, l'Inps ha confermato che è possibile fruire prima dell'incentivo previsto dalla legge n. 92/2012, dall'articolo 1, comma 16, della legge di Bilancio 2021 o dall'articolo 1, comma 298, della legge di Bilancio 2023, per un rapporto di lavoro a tempo determinato, e poi dell'esonero giovani per la trasformazione a tempo indeterminato.

Analogamente, considerata l'entità delle misure di esonero, le stesse non risultano cumulabili con l'incentivo all'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, come modificato dall'articolo 10 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, né con l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl di cui all'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012, pari, a seguito delle modifiche introdotte dall'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo n. 150/2015, al 20 per cento dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento.

Sempre con riferimento all'eventuale compatibilità degli esoneri in oggetto con altri regimi agevolati, l'Istituto ha precisato che, nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra UE non convenzionati, in considerazione della disciplina speciale della legge 3 ottobre 1987, n. 398, recante *"Norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extracomunitari e di rivalutazione delle pensioni erogate dai fondi speciali gestiti dall'INPS"*, con la quale si prevede una contribuzione previdenziale speciale, con l'applicazione di retribuzioni convenzionali, gli esoneri in trattazione non possono trovare applicazione¹⁶.

¹⁵ Cfr. l'art. 1, comma 114, della legge n. 205/2017.

¹⁶ Cfr. la circolare Inps n. 236/1994, nella quale, con riferimento alle agevolazioni previste per le assunzioni dei lavoratori in mobilità si era già esclusa la possibilità di concedere i benefici contributivi per i lavoratori operanti

In forza della previsione secondo cui gli esoneri non sono cumulabili con *“altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente limitatamente al periodo di applicazione degli stessi”*, l’Istituto ha altresì precisato che le agevolazioni non sono cumulabili con le riduzioni contributive previste per il settore edilizia.

Inoltre, l’Inps ha specificato che, per il periodo di applicazione delle misure in trattazione, non è possibile godere, per i medesimi lavoratori, della c.d. Decontribuzione Sud, disciplinata, da ultimo, dall’articolo 1, commi da 161 a 168, della legge di Bilancio 2021.

L’esonero di cui alla legge di Bilancio 2023 è cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale, ad esempio, l’esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l’invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, previsto, in via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, dall’articolo 1, comma 281, della medesima legge di Bilancio 2023 e modificato dall’articolo 39 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48.

AGEVOLAZIONI ASSUNZIONI DONNE C.D. SVANTAGGIATE (Circolare Inps n. 58/23)

Datori di lavoro che possono accedere ai benefici

Possono accedere ai benefici in trattazione tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori.

Lavoratrici per le quali spettano gli incentivi

Gli esoneri previsti dalla legge di Bilancio 2023 e dalla legge di Bilancio 2021 spettano in riferimento alle assunzioni di “donne lavoratrici svantaggiate”, secondo la disciplina dettata dalla legge n. 92/2012, in base alla quale sono riconducibili alla nozione di “donne svantaggiate” le seguenti categorie:

- a. donne con almeno cinquant’anni di età e “disoccupate da oltre dodici mesi”;
- b. “donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell’ambito dei fondi strutturali dell’Unione europea prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi”. La lavoratrice deve risultare residente in una delle aree individuate dalla Carta degli aiuti a finalità regionale per l’Italia (1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2027). Al riguardo, si sottolinea che non sono previsti vincoli temporali riguardanti la permanenza del requisito della residenza nelle aree svantaggiate appositamente previste nella suddetta Carta e che il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate;
- c. donne di qualsiasi età che svolgono 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”;
- d. donne di qualsiasi età, ovunque residenti e “prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi”.

L’Inps ha precisato che la locuzione *“privo di impiego”* è stata, da ultimo, definita dal decreto del Ministro del Lavoro del 17 ottobre 2017, che individua i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati. Tale nozione,

in Paesi extra-comunitari assicurati in base al decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, data la specialità dell’impianto normativo della predetta legge.

come specificato dal richiamato decreto, si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che *“negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione”*.

La nozione di impiego regolarmente retribuito viene riferita non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di lavoro, quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata (per il lavoro subordinato) o della remunerazione (per il lavoro autonomo o parasubordinato). Per le attività di lavoro autonomo o parasubordinato il riferimento è alla remunerazione, su base annuale, inferiore ai limiti esenti da imposizione, che, per il diverso importo delle detrazioni, è di 5.500 euro in caso di lavoro autonomo propriamente detto, e di 8.174 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lettera c-bis), del TUIR.

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

Rapporti di lavoro incentivati e durata degli incentivi

Gli incentivi in esame spettano per:

- le assunzioni a tempo determinato;
- le assunzioni a tempo indeterminato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto non agevolato

Gli incentivi spettano anche in caso di part-time e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Inoltre, gli incentivi in trattazione spettano anche in riferimento ai rapporti di lavoro a scopo di somministrazione¹⁷. A tale fine, l'Inps ha precisato che gli incentivi possono essere accordati all'agenzia di somministrazione sia per le assunzioni a tempo indeterminato che a quelle a tempo determinato, fermo restando quanto previsto dall'articolo 31, comma 1, lett. e), del decreto legislativo n. 150/2015.

Gli incentivi non spettano:

- per i rapporti di lavoro intermittente. Al riguardo, l'Istituto ha evidenziato che la caratteristica principale del rapporto di lavoro intermittente è quella di modulare la durata delle prestazioni lavorative alla

¹⁷ Come espressamente previsto dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012.

variabilità delle esigenze datoriali e, in questa prospettiva, sicuramente non garantisce l'utilizzo del lavoratore sulla base del tempo di lavoro ordinario stabilito dai contratti collettivi di lavoro;

- per le ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale¹⁸;

- per i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico, in relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

Con riferimento alla durata del periodo agevolato, l'Istituto ha chiarito che, gli incentivi:

- in caso di assunzione a tempo determinato, spettano fino a 12 mesi;
- in caso di assunzione a tempo indeterminato, spettano per 18 mesi;
- in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato, sono riconosciuti per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione;
- in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine non agevolato, sono riconosciuti per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di trasformazione.

Gli incentivi spettano anche in caso di proroga del rapporto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, fino al limite complessivo di 12 mesi.

Infine, l'Inps ha precisato che il periodo di fruizione degli incentivi può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento.

Assetto e misura degli incentivi

L'incentivo previsto dalla legge di Bilancio 2023, valevole per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui.

L'incentivo previsto dalla legge di Bilancio 2021, valevole anche per le assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, i massimali delle agevolazioni devono essere proporzionalmente ridotti.

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto degli sgravi è necessario fare riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente esonerabile.

L'Inps ha ricordato che non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile" di cui all'articolo 1, comma

¹⁸ Disciplinate dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

- 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 1, comma 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, di cui all'articolo 40 del decreto legislativo n. 148/2015, e al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale n. 95269 del 7 aprile 2016, adottato ai sensi dell'articolo 40, comma 9, del medesimo decreto legislativo;
 - il contributo previsto dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione degli esoneri in commento le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

L'Istituto ha precisato che il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'articolo 3, quindicesimo comma, della legge 29 maggio 1982, n. 297, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50 per cento della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione degli esoneri contributivi. Al riguardo, l'Inps ha sottolineato che il successivo sedicesimo comma del citato articolo 3 prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo (6.000 euro nel caso dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2021 o 8.000 euro nel caso dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023), dalla fruizione degli esoneri contributivi.

Poiché gli esoneri contributivi previsti dalla legge di Bilancio 2021 e dalla legge di Bilancio 2023 operano sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 – relative alla destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile – gli esoneri sono calcolati sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Infine, nei casi di trasformazione di rapporti a termine o di stabilizzazione dei medesimi entro 6 mesi dalla relativa scadenza, trova altresì applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 30, della legge n. 92/2012, riguardante la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale dell'1,40 per cento prevista per i contratti a tempo determinato.

Condizioni di spettanza degli incentivi

Il diritto alla fruizione degli incentivi in oggetto è subordinato alle seguenti condizioni generali:

- rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, ossia:
 - regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
 - assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
 - rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
 - applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, da ultimo disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150. Per maggiori dettagli, si rinvia al paragrafo 6 della circolare in esame.

L'incremento occupazionale netto

Ai fini del legittimo riconoscimento delle agevolazioni in trattazione, è necessario rispettare la condizione specificamente prevista dal comma 17 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2021, consistente nella realizzazione dell'incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra i lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

Al riguardo, l'Inps ha precisato che, ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale netto il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

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

Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria, nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione *“si deve porre a raffronto il numero medio di ULA dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di ULA dell'anno successivo all'assunzione”*.

Il principio espresso dalla Corte di Giustizia deve essere inteso nel senso che l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei 12 mesi successivi l'assunzione agevolata e non una occupazione “stimata”. Pertanto, l'incremento occupazionale nei 12 mesi successivi va verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei 12 mesi e non la forza lavoro “stimata” al momento dell'assunzione.

Per tale motivo, qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di incentivo eventualmente già godute si “consolidano”; in caso contrario, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di

lavoro è tenuto alla restituzione delle singole quote di incentivo eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto mediante le procedure di regolarizzazione.

Sul punto, l'Inps ha precisato che le agevolazioni in argomento, in forza del disposto dell'articolo 32, paragrafo 3, del Regolamento (UE) n. 651/2014, sono comunque applicabili qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f), del decreto legislativo n. 150/2015, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese.

Al riguardo, l'Inps ha precisato che nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all'assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito, come chiarito anche dal Ministero del Lavoro nell'interpello n. 3/2018, va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo, le prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

Il lavoratore assunto, o utilizzato mediante somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito. Inoltre, per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno.

Il rispetto dell'eventuale requisito dell'incremento occupazionale netto deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire degli incentivi e il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione dei benefici dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare i benefici persi.

Sul tema, l'Inps ha precisato che l'articolo 1, comma 17, della legge di Bilancio 2021, nel subordinare la spettanza dei benefici in esame al requisito dell'incremento occupazionale netto, all'ultimo periodo del medesimo comma 17, prevede che: *"L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto"*.

La base di computo della forza aziendale per la valutazione dell'incremento occupazionale netto comprende anche il numero di unità di lavoratori occupati nelle società controllate, collegate, o in ogni

caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona, in quanto il calcolo dell'incremento deve essere effettuato con riferimento alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, punto 2, del Regolamento (UE) n. 1407/2013, nonché degli altri Regolamenti disciplinanti gli aiuti *de minimis*. L'incremento deve, pertanto, essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge la prestazione di lavoro.

Con specifico riferimento agli esoneri in oggetto, invece, deve ritenersi valevole quanto previsto dal citato articolo 1, comma 17, ultimo periodo, della legge di Bilancio 2021, il quale espressamente esclude dalla base di computo le sole "diminuzioni" del numero di occupati verificatesi in società controllate, collegate, o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

Dal tenore letterale della disposizione, pertanto, si desume che i datori di lavoro, ai fini della verifica dell'incremento occupazionale netto, possano beneficiare degli "aumenti" della forza aziendale verificatesi in altre società del gruppo o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

Coordinamento con altri incentivi

Gli esoneri in trattazione devono ritenersi strutturalmente non cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Nelle diverse ipotesi in cui l'utilizzo degli esoneri in trattazione non esaurisca l'intera contribuzione datoriale sgravabile, gli stessi possono ritenersi cumulabili con altre agevolazioni, nei limiti della complessiva contribuzione. Per l'effettiva applicazione della seconda misura agevolata deve farsi riferimento alla eventuale contribuzione ancora "dovuta", e cioè, più specificamente, alla contribuzione residua "dovuta", in ragione del primo esonero applicato.

Quanto alla sequenza secondo cui debba operarsi la cumulabilità tra gli esoneri, ove consentita, la stessa deve avvenire in ragione delle norme approvate, in ordine temporale, sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumula (ove così previsto) con i precedenti sulla contribuzione residua "dovuta".

L'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023 è altresì cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale ad esempio l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, previsto in via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, dall'articolo 1, comma 281, della legge di Bilancio 2023 e modificato dall'articolo 39 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48.

Per quanto ivi non riportato, si rinvia alle circolari in argomento.