



**Ai gentili Clienti  
Loro sedi**

## **CIRCOLARE N. 1 LUGLIO 2023**

### **CAPITOLO 1**

#### **ESONERO CONTRIBUTIVO UNDER 36 DA LUGLIO 2022 A DICEMBRE 2023**

La circolare Inps n. 57/2023 fornisce le indicazioni, incluse quelle per i flussi UniEmens, per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla misura di esonero contributivo prevista dalla Legge di Bilancio 2023, applicabile alle assunzioni a tempo indeterminato e alle trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023, nonché ulteriori precisazioni in merito all'esonero previsto dalla Legge di Bilancio 2021, relativamente al secondo semestre 2022.

Si ricorda che la Legge di Bilancio 2021 ha previsto l'esonero contributivo del 100% della contribuzione datoriale complessivamente dovuta a fronte di assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate nel biennio 2021-2022, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, non abbiano compiuto il 36° anno di età e non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro, nel limite massimo di 6.000 euro annui, per la durata di 36 mesi (48 per le Regioni del Mezzogiorno), ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche e l'autorizzazione della Commissione Europea intervenuta con 2 diverse decisioni, la prima fino al 31 dicembre 2021 e la seconda fino al 30 giugno 2022, data in cui sono cessati gli effetti del *Temporary Framework* connesso all'emergenza del Covid-19. La Legge di Bilancio 2023, poi, ha esteso l'esonero anche alle assunzioni e alle trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023, prevedendo altresì che il limite massimo di importo concedibile sia innalzato a 8.000 euro annui, previa autorizzazione della Commissione Europea. Per consentire la piena operatività della misura agevolativa anche oltre il 30 giugno 2022, le autorità italiane hanno perciò notificato alla Commissione la misura, come prorogata dalla Legge di Bilancio 2023, subordinando la stessa al rispetto del c.d. *Temporary Crisis and Transition Framework* o TCTF connesso alla crisi Ucraina e la Commissione Europea, con decisione del 19 giugno 2023, ha autorizzato la concedibilità degli esoneri in oggetto per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° luglio 2022 ed entro il 31 dicembre 2023.





### **Datori di lavoro interessati**

Gli esoneri sono riconosciuti, dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023, in favore di tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, inclusi quelli del settore agricolo, esclusa la pubblica Amministrazione e, dato che le misure sono concesse nel rispetto del *Temporary Crisis and Transition Framework*, le imprese:

- operanti nel settore finanziario e nel settore domestico;
- soggette a sanzioni adottate dall'Unione Europea, tra cui, ma non solo, persone, entità o organismi specificamente indicati negli atti giuridici che impongono tali sanzioni; imprese possedute o controllate da persone, entità o organismi oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione Europea; oppure imprese che operano nel settore industriale oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione Europea in quanto l'aiuto potrebbe pregiudicare gli obiettivi delle sanzioni in questione.

### **Rapporti di lavoro incentivati**

Gli incentivi spettano per le nuove assunzioni a tempo indeterminato (anche *part-time* e se instaurate in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro e se a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, anche se la somministrazione sia a tempo determinato), nonché 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 36° anno di età (35 anni e 364 giorni) e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Sono esclusi:

- i rapporti di apprendistato;
- i contratti di lavoro domestico;
- l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata anche se a tempo indeterminato;
- il mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato e le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei 6 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.

Per i casi di mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato e assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei 6 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 si





applica il solo disposto di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, della Legge di Bilancio 2018 (circolare Inps n. 40/2018).

Gli esoneri in oggetto mutuano parte della disciplina generale da quella prevista per l'esonero strutturale giovanile della Legge di Bilancio 2018 (50% dei contributi datoriali nel limite massimo di 3.000 euro annui) che:

- resta liberamente fruibile in alternativa a quello temporaneamente introdotto dalla Legge di Bilancio 2021 e dalla Legge di Bilancio 2023;
- non è subordinato al rispetto delle condizioni previste per l'applicazione dal Quadro Temporaneo degli aiuti di Stato;
- trova applicazione per le assunzioni di lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti (operai, impiegati o quadri, esclusi i dirigenti).

### Assetto e misura degli incentivi

Ricordando che nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto, i valori di esonero sono quelli riportati nella tabella seguente.

Assetto e misura degli incentivi		
Legge di Bilancio 2021	Assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022	Esonero dal versamento del 100% 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, pertanto, 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.
Legge di Bilancio 2023	Assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023	Esonero dal versamento del 100% 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, pertanto, pari 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.
--	--	---

Non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'Inail;
- 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";
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 29, D.Lgs. 148/2015, al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, nonché al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo dello 0,30% per il finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento (contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria; contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo e per gli sportivi professionisti).

Il contributo aggiuntivo IVS destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fpld in misura pari allo 0,50% è soggetto all'applicazione degli esoneri contributivi, ma non si dovrà poi operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto o lo si dovrà effettuare in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo, dalla fruizione degli esoneri contributivi.

In caso di applicazione delle misure compensative ex articolo 10, commi 2 e 3, D.Lgs. 252/2005 (destinazione del Tfr 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, cod. civ.) gli esoneri sono calcolati sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Nei casi di trasformazione di rapporti a termine o di stabilizzazione dei medesimi entro 6 mesi dalla relativa scadenza, si applica la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato.

Con riferimento alla durata del periodo di fruizione delle agevolazioni, gli esoneri spettano per un periodo massimo di 36 mesi a partire dalla data dell'evento incentivato (48 mesi per i datori di lavoro che effettuino assunzioni o trasformazioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna).





Infine, il periodo di fruizione degli incentivi può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità con conseguente differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

### **Condizioni di spettanza degli incentivi**

Il diritto alla fruizione degli esoneri è subordinato al rispetto:

- a. dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione (articolo 31, D.Lgs. 150/2015);
- b. delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori;
- c. dei presupposti specificamente previsti dall'esonero di cui Legge di Bilancio 2021.

Quanto al punto c.:

- il lavoratore non deve avere compiuto 36 anni;
- 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 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 (non sono ostativi i periodi di apprendistato svolti in precedenza, così come l'aver avuto uno o più rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato o rapporti di lavoro domestico a tempo indeterminato; sono ostativi al godimento dell'agevolazione, invece, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione);
- i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (esclusi quelli effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporto) o a licenziamenti collettivi ex L. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva;
- i datori di lavoro non devono procedere, nei 9 mesi successivi all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (tranne gli eventuali licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporto) o a licenziamenti collettivi ex L. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

L'Inps ha fornito precisazioni anche per i seguenti casi particolari:

- 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 perde il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione);

- nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato, di cui all'articolo 1406, cod. civ., 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;
- 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, cod. civ. in caso di trasferimento di azienda;
- 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 l'esonero non può essere riconosciuto.

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 indeterminato, quali, ad esempio, il rapporto di lavoro a termine e lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma.

Il requisito dell'assenza di rapporti a tempo indeterminato in capo al lavoratore deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata: 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 indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione (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 9 mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore, ma il precedente periodo di fruizione deve essere, comunque, computato per il calcolo del periodo residuo spettante).

Inoltre, con specifico riferimento alle ipotesi di successiva riassunzione del medesimo lavoratore, gli esoneri possono trovare applicazione per le sole assunzioni effettuate nei periodi prima riportati: se un lavoratore è stato assunto nel corso di detto intervallo temporale e il datore di lavoro ha iniziato a fruire dell'agevolazione, 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 solo se anche il successivo rapporto sia instaurato nella medesima finestra temporale, diversamente, nell'eventuale periodo residuo il datore di lavoro vedrà riconosciuto l'esonero previsto dalla L. 205/2017, pari al 50% dei complessivi contributi datoriali dovuti, nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua.





Con riferimento al prolungamento temporale dell'agevolazione nel Mezzogiorno, gli esoneri spettano per un massimo di 48 mesi purché il luogo di lavoro permanga nelle Regioni previste.

### **Aiuti di Stato**

L'autorizzazione della Commissione europea è avvenuta nel rispetto delle condizioni di cui alla sezione 2.1 del *Temporary Crisis and Transition Framework* che considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 2 milioni di euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere), ovvero non superiore a 300.000 euro per impresa attiva nei settori della pesca e dell'acquacoltura e a 250.000 euro nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli (se un datore di lavoro opera in più settori con massimali diversi, per ciascuna attività dovrà essere rispettato il relativo massimale di riferimento e non potrà, comunque, mai essere superato l'importo massimo complessivo di 2 milioni di euro per datore di lavoro);
- siano concessi entro e non oltre il 31 dicembre 2023;
- riguardino imprese colpite dalla crisi Ucraina (non necessariamente in relazione all'aumento dei prezzi dell'energia) o comunque in difficoltà (diversamente dalla disciplina prevista nel *Temporary Framework*).

Inoltre, si applica la c.d. clausola Deggendorf, secondo la quale i beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione europea e per i quali non sarebbe possibile richiedere la concessione di nuovi aiuti in assenza della restituzione dei primi, accedono agli aiuti al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.

L'Inps registrerà le misure nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato o nei registri SIAN e SIPA per gli aiuti rispettivamente del settore agricolo e della pesca e dell'acquacoltura. Per le assunzioni a scopo di somministrazione, l'agevolazione verrà registrata nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato e l'onere di non superare il massimale previsto sarà a carico dell'agenzia di somministrazione.

### **Coordinamento con altri incentivi**

Gli esoneri non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi (1° luglio 2022-31 dicembre 2023), quali:

- l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni (articolo 4, comma da 8 a 11, L. 92/2012; articolo 1, comma 16, Legge di Bilancio 2021;







articolo 1, comma 298, Legge di Bilancio 2023), ma si può fruire prima di questo incentivo per un rapporto di lavoro a tempo determinato, e poi dell'esonero giovani per la trasformazione a tempo indeterminato;

- l'incentivo all'assunzione dei lavoratori disabili (articolo 13, L. 68/1999);
- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl (articolo 2, comma 10-bis, L. 92/2012).

Se i lavoratori assunti sono occupati in Paesi extra UE non convenzionati con applicazione di retribuzioni convenzionali, gli esoneri in trattazione non possono trovare applicazione.

Le agevolazioni, inoltre, non sono cumulabili con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste per il settore edilizia; inoltre, per il periodo di applicazione delle misure in trattazione, non si può godere, per i medesimi lavoratori, della c.d. Decontribuzione Sud.

L'esonero di cui alla Legge di Bilancio 2023 è cumulabile con le agevolazioni che prevedono una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale, ad esempio, l'esonero su quota Ivs a carico del lavoratore per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023.







---

## CAPITOLO 2

### ESONERO CONTRIBUTIVO DONNE SVANTAGGIATE, LUGLIO 2022 - DICEMBRE 2023

La Legge di Bilancio 2023 ha esteso l'esonero previsto dalla Legge di Bilancio 2021 alle assunzioni di donne effettuate fino al 31 dicembre 2023, elevando il limite massimo a 8.000 euro annui. Con la circolare n. 58/2023 l'Inps ha fornito le indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali, inclusi i flussi UniEmens, connessi con tale esonero per il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2023, nonché ulteriori precisazioni in merito a quello relativo al secondo semestre 2022. Ricordiamo che:

- la Legge di Bilancio 2021 ha previsto, per le assunzioni di donne effettuate nel biennio 2021- 2022, il riconoscimento dell'esonero contributivo ex articolo 4, commi da 9 a 11, L. 92/2012, nella misura del 100% e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui;
- la Legge di Bilancio 2023 ha previsto che tali disposizioni si applichino anche alle assunzioni, sia a tempo determinato che indeterminato, nonché alle trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023, ma con limite massimo di importo pari a 8.000 euro.

La Commissione europea aveva già autorizzato la misura fino al 31 dicembre 2021, prorogandola poi fino al 30 giugno 2022, ai sensi del c.d. *Temporary Framework*, i cui effetti sono cessati appunto in tale data. Per consentirne l'operatività oltre tale data, le autorità italiane hanno notificato alla Commissione la misura della Legge di Bilancio 2021 prorogata dalla Legge di Bilancio 2023, subordinandola al rispetto delle condizioni del c.d. *Temporary Crisis and Transition Framework* e la Commissione l'ha autorizzata dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023.

Ai fini della preventiva comunicazione *on-line* finalizzata alla fruizione dell'incentivo, si continua ad utilizzare il modulo "92-2012", presente all'interno del "Cassetto previdenziale", ricordando che:

- per ogni evento incentivabile (assunzione, proroga o trasformazione) è necessario compilare una singola comunicazione online;
- qualora tale modulistica on-line fosse già stata utilizzata per l'incentivo previsto dalla L. 92/2012 (50%), la comunicazione già inoltrata all'Inps vale anche ai fini della fruizione dell'esonero in misura pari al 100%.

#### **Datori di lavoro interessati**

Possono accedere ai benefici tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, inclusi i datori di lavoro del settore agricolo. Sono escluse le pubbliche Amministrazioni, la Banca d'Italia, la Consob e, in linea generale, le Autorità indipendenti, che sono qualificate come Amministrazioni pubbliche,





nonché le Università non statali legalmente riconosciute qualificate come enti pubblici non economici dalla giurisprudenza amministrativa e ordinaria nonché le imprese:

- operanti nel settore finanziario e nel settore domestico;
- soggette a sanzioni adottate dall'Unione europea, tra cui, ma non solo, persone, entità o organismi specificamente indicati negli atti giuridici che impongono tali sanzioni; imprese possedute o controllate da persone, entità o organismi oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione Europea; oppure imprese che operano nel settore industriale oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione Europea in quanto l'aiuto potrebbe pregiudicare gli obiettivi delle sanzioni in questione.

### **Lavoratrici per le quali spettano gli incentivi**

Gli esoneri in oggetto mutuano parte della propria disciplina dall'esonero di cui alla L. 92/2012, quindi gli esoneri spettano per le assunzioni di:

- donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea (individuate dalla Carta degli aiuti a finalità regionale per l'Italia 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2027, approvata dalla Commissione con decisione del 2 dicembre 2021 e successivamente modificata con decisione del 18 marzo 2022) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (non sono previsti vincoli temporali riguardanti la permanenza del requisito della residenza nelle aree svantaggiate e il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate);
- donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere, annualmente individuati con decreto ministeriale, e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

Quindi, per il riconoscimento dei benefici, è richiesto o uno stato di disoccupazione di lunga durata (oltre 12 mesi) per le lavoratrici di almeno 50 anni di età o il rispetto, in combinato con ulteriori previsioni, del requisito di "*priva di impiego regolarmente retribuito*" che significa non aver prestato, negli ultimi 6 mesi, attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi o aver svolto, negli ultimi 6 mesi, attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione (5.500 euro in caso di lavoro autonomo propriamente detto, 8.174 euro per le co.co.co. e le altre prestazioni di lavoro ex articolo 50, comma 1, lettera c-bis), Tuir). 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). Il requisito deve sussistere alla data dell'evento per il quale si intende richiedere il beneficio, perciò:

- se si tratta di un'assunzione a termine, 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 tratta di una trasformazione a tempo indeterminato, in assenza di esonero per la precedente assunzione a termine, il requisito deve sussistere alla data della trasformazione.

### **Rapporti di lavoro incentivati**

Gli incentivi in esame spettano per assunzioni a tempo determinato o indeterminato e per trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato o meno, 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, nonché in riferimento ai rapporti di lavoro a scopo di somministrazione. Gli incentivi non spettano per i rapporti di lavoro intermittente e per le prestazioni di lavoro occasionale ex articolo 54-bis, D.L. 50/2017 e non riguardano i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico.

Con riferimento alla durata del periodo agevolato, gli incentivi spettano:

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

Gli incentivi spettano anche in caso di proroga del rapporto a termine fino al limite complessivo di 12 mesi. Infine, la fruizione degli incentivi può essere sospesa solo nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, con conseguente differimento temporale del periodo di godimento.

### **Assetto e misura degli incentivi**

Ricordando che, nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto, i valori di esonero sono quelli riportati nella tabella seguente.





Aspetto e misura degli incentivi		
Legge di Bilancio 2021	Assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022	Esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.
Legge di Bilancio 2023	Assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023	Esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui.

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";
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 29, D.Lgs. 148/2015, al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, nonché al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo dello 0,30% per il finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento (circolare Inps n. 40/2018).

Il contributo aggiuntivo Ivs destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fpld in misura pari allo 0,50% è soggetto all'applicazione degli esoneri contributivi, ma non si deve poi operare l'abbattimento della quota annua del Tfr o lo si deve effettuare in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo, dalla fruizione degli esoneri contributivi.

In caso di applicazione delle misure compensative ex articolo 10, commi 2 e 3, D.Lgs. 252/2005 (destinazione del Tfr 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, cod. civ.) gli esoneri sono calcolati sulla contribuzione dovuta al netto delle riduzioni per le predette misure compensative.

Spetta la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale dell'1,40% sui contratti a tempo determinato nei casi di loro trasformazione o loro stabilizzazione entro 6 mesi dalla relativa scadenza.

### Condizioni di spettanza degli incentivi

Rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006 (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 (articolo 31, D.Lgs. 150/2015), in base ai quali gli esoneri non spettano ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- 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 somministrazione;
- l'assunzione viola il diritto di precedenza, legale o contrattuale, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto – entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto (3 mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza. In mancanza, o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, si può legittimamente assumere altri lavoratori o trasformare altri rapporti di lavoro a termine in essere;
- presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
- con riferimento alle lavoratrici licenziate nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, o risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Inoltre, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, determina la perdita della parte di incentivo del periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e quella della tardiva comunicazione.





### **Incremento occupazionale netto**

Per fruire legittimamente delle agevolazioni occorre anche realizzare l'incremento occupazionale netto, calcolato come differenza tra i lavoratori occupati rilevati in ciascun mese e lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti, in Unità di Lavoro Annuo (ULA). Si deve confrontare il numero medio effettivo di ULA dell'anno precedente all'assunzione con quello effettivo dell'anno successivo all'assunzione. Le agevolazioni spettano comunque se 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.

Pertanto, l'incremento occupazionale nei 12 mesi successivi va verificato considerando l'effettiva forza occupazionale media al termine dei 12 mesi e non la forza lavoro "stimata" al momento dell'assunzione: se al termine dell'anno successivo all'assunzione c'è incremento le quote mensili di incentivo già godute si "consolidano"; in caso contrario si è tenuti alla loro restituzione mediante le procedure di regolarizzazione. Inoltre, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese. Nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione la valutazione del rispetto di tale requisito va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale bisogna considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo le prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis, D.L. 50/2017. Il lavoratore assunto, o utilizzato mediante somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato, mentre va computato il lavoratore sostituito. Inoltre, per i dipendenti part-time, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e quello delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro a tempo pieno.

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

Per gli esoneri in oggetto sono espressamente escluse 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, con la conseguenza i datori di lavoro, ai fini della verifica dell'incremento occupazionale, possono beneficiare degli "aumenti" della forza aziendale di altre società del gruppo o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.





## Aiuti di Stato

L'autorizzazione della Commissione europea è avvenuta nel rispetto delle condizioni di cui alla sezione 2.1 del *Temporary Crisis and Transition Framework* che considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 2 milioni di euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere), ovvero non superiore a 300.000 euro per impresa attiva nei settori della pesca e dell'acquacoltura e a 250.000 euro nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli (se si opera in più settori con massimali diversi, per ciascuna attività deve essere rispettato il relativo massimale di riferimento e non si può, comunque, superare l'importo massimo complessivo di 2 milioni di euro);
- siano concessi entro e non oltre il 31 dicembre 2023;
- riguardino imprese colpite dalla crisi Ucraina (non solo per l'aumento dei prezzi dell'energia) o comunque in difficoltà (diversamente da quanto previsto per il *Temporary Framework*).

Inoltre, si applica la c.d. clausola Deggendorf, in base alla quale i beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione europea e per i quali non sarebbe possibile richiedere nuovi aiuti in assenza della restituzione dei primi, accedono agli aiuti al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.

L'Inps registrerà le misure nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato o nei registri SIAN e SIPA per gli aiuti rispettivamente del settore agricolo e della pesca e dell'acquacoltura. Per le assunzioni a scopo di somministrazione, l'agevolazione verrà registrata nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato e l'onere di non superare il massimale previsto sarà a carico dell'agenzia di somministrazione.

## 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 il loro utilizzo non esaurisca l'intera contribuzione datoriale sgravabile, gli stessi sono 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 alla contribuzione residua "dovuta", in ragione del primo esonero applicato;
- la cumulabilità tra gli esoneri, ove consentita, 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 della Legge di Bilancio 2023 è anche cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore (ad esempio esonero sulla quota Ivs a carico del lavoratore per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023).





---

## CAPITOLO 3

### REGIME CONTRIBUTIVO DEL *WELFARE* AZIENDALE

Si comunica che l'Inps, con circolare n. 49/2023, ha illustrato il regime contributivo del *welfare* aziendale che le aziende mettono a disposizione dei propri dipendenti.

In linea di massima, l'Inps ha ribadito che il principio di armonizzazione delle basi imponibili fiscali e contributive, secondo il quale ciò che è imponibile fiscale lo è anche ai fini dell'assoggettamento a prelievo contributivo, vale anche per la gestione del *welfare* aziendale.

Sono importanti invece le deroghe a tale principio.

In particolare, con la predetta circolare, l'Inps evidenzia che i contributi versati a fondi e/o casse ai fini della lettera f-quater), comma 2, articolo 51, Tuir, secondo il quale non concorrono a formare reddito imponibile fiscale i contributi e i premi *“versati dal datore di lavoro a favore della generalità di dipendenti o a categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana [...] o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie”*, devono invece essere assoggettati a prelievo del contributo di solidarietà del 10%.

Ma non è l'unica deroga: anche la trasformazione del premio di produttività detassato in contributi a fondi di previdenza complementare o a casse sanitarie determina, sotto l'aspetto contributivo, l'assoggettamento al contributo del 10% di solidarietà mentre sotto l'aspetto fiscale vi è l'esenzione piena.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

**Firma**  
**Cdl Vincenzo Dimatteo**

