

Agevolazioni contributive: Le assunzioni agevolate per l'anno 2025

Relatore:

Dott. Gianluca Pillera

Componente coordinamento scientifico

Master Lavoro ILSOLE24ORE

TIPOLOGIA DI AGEVOLAZIONE	RIFERIMENTO NORMATIVO	NOVITÀ 2025?	MISURA A CARATTERE STRUTTURALE?	MISURA OPERATIVA?
Decontribuzione SUD	Rif. Normativo: D.L. 104/2020; articolo 1, commi da 161 a 167, legge 30 dicembre 2020, n. 178, legge di Bilancio 2021	NO	NO	NO Cessata al 31.12.2024
Nuova Decontribuzione SUD PMI Nuova Decontribuzione SUD GRANDI IMPRESE (non operativa)	Articolo 1, commi da 406 a 412, legge 30 dicembre 2024, n. 207, legge di Bilancio 2025 – commi 413 a 421	SI	NO	SI PMI Circolare INPS 32/2025 (D.S PMI)
Esonero contributivo certificazione parità di genere	L. 162/2021, art. 5, legge di Bilancio 2022 (articolo 1, comma 138, legge 30 dicembre 2021, n. 234)	NO	SI	SI circolare Inps n. 137 del 27 dicembre 2022
Esonero contributivo percettori assegno di inclusione e Supporto per la formazione e il lavoro	D.L.48/2023, convertito in L.85/2023 articolo 10 e articolo 12, comma 10	NO	SI	SI (circolare Inps n. 111 del 29 dicembre 2023)
Super deduzione FISCALE 120%-130%	D.lgs. n. 216/2023, art.4 + decreto 25 giugno 2024, articolo 1, commi 399 e 400, legge 30 dicembre 2024, n. 207, legge di Bilancio 2025, Agenzia delle Entrate circolare n. 1 del 20 gennaio 2025	NO	NO	SI
Esonero contributivo donne vittime di violenza	Legge di Bilancio 2024, art.1, cc. 191-193 + legge 30 dicembre 2023, n. 213	NO	NO	SI (Messaggio Inps 2239 del 14.06.2024 + circolare Inps n. 41 del 5 marzo 2024)
Bonus Giovani under 35	D.L. 60/2024, art.22	NO	NO	NO Operativa dal 1.9.24 al 31.12.2025
Bonus giovani under 35 per imprese innovative e sostenibili costituite da giovani under35	D.L. 60/2024, art.21	NO	NO	NO Operativa dal 1.7.24
Bonus donne	D.L. 60/2024, art.23	NO	NO	NO Operativa dal 1.9.24 al 31.12.2025
Bonus ZES UNICA	D.L. 60/2024, art.24	NO	NO	NO Operativa dal 1.9.24 al 31.12.2025

DI COSA DISCUTEREMO OGGI?

1. **ASSUNZIONI AGEVOLATE: INTRODOTTE DAL DECRETO COESIONE: A CHE PUNTO SIAMO?**
+ NOVITA' 2025
2. PROROGA DELLA SUPER DEDUZIONE
3. ASSUNZIONI AGEVOLATE: MISURE STRUTTURALI
4. CONDIZIONI DI ACCESSO E PUNTI DI ATTENZIONE

GLI INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI INTRODOTTI DAL DECRETO COESIONE

BONUS GIOVANI UNDER 35 (Art. 22)	
MISURA E DURATA	<ul style="list-style-type: none">▪ 100% dei contributi c/datore di lavoro▪ per max 24 mesi▪ nel limite mensile di:<ul style="list-style-type: none">▪ 500 euro per la generalità dei datori▪ 650 euro per i lavoratori occupati nelle sedi operative site in Abruzzo, Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia
SOGGETTI INTERESSATI	<ul style="list-style-type: none">▪ Giovani under35, che non hanno mai avuto un impiego a t. indeterminato.▪ La misura spetta anche in caso di precedente assunzione con contratto di apprendistato non proseguito come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI	Assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato intercorse dal 1.09.2024 al 31.12.2025 Tutti i datori di lavoro privato Esclusi: Settore domestico - Apprendisti - Giovani dirigenti
INCREMENTO OCCUPAZIONALE	NO
CUMULABILITA' / ESCLUSIONI	SI, solo con la super deduzione 120%-130% ESCLUSIONI/REVOCHE datori di lavoro che: 1.nei 6 mesi precedenti l'assunzione hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva; 2.nei 6 mesi successivi hanno licenziato per GMO lo stesso lavoratore o un lavoratore con medesima qualifica nella stessa unità produttiva
OPERATIVITA'	NOTA BENE - L'erogazione del Bonus è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea: che è stata concessa con decisione n. SA 114799 del 31 gennaio 2025 . Le modalità attuative del Bonus in oggetto verranno definite con apposito decreto interministeriale, da emanarsi entro 60 giorni dal 7 luglio 2024 (data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. n. 60/2024). Il Decreto attuativo è stato ritirato.

GLI INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI INTRODOTTE DAL DECRETO COESIONE

BONUS DONNE (Art. 23)

MISURA E DURATA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 100% dei contributi c/datore di lavoro ▪ per max 24 ▪ mesi nel limite mensile di: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 650 euro per i lavoratrice
SOGGETTI INTERESSATI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Donne di qualsiasi età, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 6 mesi, se residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno (ZES) ▪ 24 mesi, per tutte le restanti aree del territorio italiano. ▪ Donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, operanti nelle professioni e nei settori caratterizzati da un tasso di disparità occupazionale di genere che superi di almeno il 25 per cento la disparità media uomo-donna (ex art. 2, punto 4, lett. f), del citato Regolamento (UE) n. 651/2014), annualmente individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;
RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI	<p>Assunzioni a tempo indeterminato intercorse dal 1.09.2024 al 31.12.2025</p> <p>Tutti i datori di lavoro privato</p> <p>Esclusi: Settore domestico</p>
INCREMENTO OCCUPAZIONALE	SI
CUMULABILITA' / ESCLUSIONI	SI, solo con la super deduzione 120%-130%
OPERATIVITA'	<p>Le modalità attuative del Bonus in oggetto verranno definite con apposito decreto interministeriale, da emanarsi entro 60 giorni dal 7 luglio 2024 (data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. n. 60/2024).</p> <p>L'Autorizzazione UE è stata concessa con la decisione n. SA 114799 per la seconda sottomisura del BONUS DONNE è cioè per donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e che risiedono nel mezzogiorno. La Commissione UE ha ritenuto esente da notifica la prima sottomisura del bonus donne (lavoratrici che non hanno un impiego regolare da almeno 24 mesi)</p>

GLI INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI INTRODOTTE DAL DECRETO COESIONE

→ COSA SIGNIFICA ESSERE DONNA PRIVA DI IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO?

In riferimento alla nozione di “**impiego regolarmente retribuito**”, per verificare il rispetto della condizione è necessario fare riferimento al **D.M. 17.10.2017**, secondo cui sono da considerarsi tali:

*“coloro che **negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi nonché coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata** dalla quale derivi un reddito che **corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti** ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917”.*

GLI INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI INTRODOTTE DAL DECRETO COESIONE

→ **I SETTORI CON DISPARITA' OCCUPAZIONALE** Decreto Ministero Lavoro e Ministero Economia e finanze del 30 dic. 2024

SEZIONI ATECO 2007 DEI SETTORI CON TASSO DI DISPARITÀ SUPERIORE ALLA MEDIA :

- Agricoltura - 47,9
- Industria estrattiva - 82,2
- Costruzioni - 81,9
- Acqua e gestione rifiuti - 67,1
- Ind. energetica - 44,7
- Ind. manifatturiera - 44,3
- Servizi Trasporto e magazzinaggio - 56,4
- Informazione e comunicazione - 38,6
- Servizi generali della PA - 29,6

PROFESSIONE	Tasso di Disparità (%)
Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori	95,9
Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, edilizia, manutenzioni	95,3
Conduuttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	94,7
Sergenti, sovrintendenti e marescialli delle forze armate	92,6
Ufficiali delle forze armate	90,4
Truppa delle forze armate	87,9
Professioni qualificate nei servizi di sicurezza	71,0
Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione	66,8
Agricoltori e operai specializzati in agricoltura, foreste, zootecnia, pesca	65,1
Conduuttori di impianti industriali	64,5
Professioni non qualificate nella manifattura, estrazione minerali, costruzioni	61,5
Specialisti in tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT)	61,5
Ingegneri, architetti e professioni assimilate	59,6
Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende	59,4

GLI INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI INTRODOTTE DAL DECRETO COESIONE

BONUS ZES (Art. 24)	
MISURA E DURATA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 100% dei contributi c/datore di lavoro (NO INAIL) ▪ nel limite mensile di euro 650,00 per ciascun lavoratore ▪ per max 24 mesi
SOGGETTI INTERESSATI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lavoratori OVER 35 ▪ Disoccupati da almeno 24 mesi ▪ La misura spetta anche ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero
RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI	<p>Assunzioni a tempo indeterminato intercorse dal 1.09.2024 al 31.12.2025</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tutti i datori di lavoro privato che: <ul style="list-style-type: none"> ▪ assumono un lavoratore nelle regioni dell'area ZES ▪ E che alla data di assunzione hanno in forza non oltre 10 dipendenti. <p>Esclusi: Settore domestico – Dirigenti - apprendistato</p>
INCREMENTO OCCUPAZIONALE	NO
CUMULABILITA' / ESCLUSIONI	<p>SI, solo con la super deduzione 120%-130% - NO con altre esoneri contributivi o riduzioni delle aliquote</p> <p>ESCLUSIONI/REVOCHE</p> <p>Datori di lavoro che:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. nei 6 mesi precedenti l'assunzione hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva; 2. nei 6 mesi successivi hanno licenziato per GMO lo stesso lavoratore o un lavoratore con medesima qualifica nella stessa unità produttiva
OPERATIVITA'	<p>L'erogazione del Bonus non è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea. Con Decreto Interministeriale 7 gennaio 2025, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, sono state definite le modalità attuative dell'esonero.</p>

GLI INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI INTRODOTTE DAL DECRETO COESIONE

BONUS GIOVANI UNDER 35 (Art. 21)	
MISURA E DURATA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 100% dei contributi c/datore di lavoro ▪ per max 36 mesi (e, cmq, non oltre il 31.12.2028) ▪ nel limite mensile di 800 euro
SOGGETTI INTERESSATI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Giovani under35, disoccupati al momento dell'assunzione ▪ Datori di lavoro: disoccupati che non hanno compiuto i trentacinque anni di età e che avviano sul territorio nazionale, a decorrere dal 1° luglio 2024 e fino al 31 dicembre 2025, un'attività imprenditoriale avente le caratteristiche definite con il decreto successivamente previsto dalla normativa ed operante nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica
RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI	<p>Assunzioni a tempo indeterminato intercorse dal 1.09.2024 al 31.12.2025</p> <p>Esclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Settore domestico ▪ Apprendisti
INCREMENTO OCCUPAZIONALE	NO
CUMULABILITA' / ESCLUSIONI	SI, solo con la super deduzione 120%-130%
OPERATIVITA'	<p>NOTA BENE - L'efficacia delle disposizioni è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea. La Commissione UE con decisione n. SA 114799 sembrerebbe aver esentato da notifica il bonus.</p> <p>Le modalità attuative del Bonus e i criteri di qualificazione dell'impresa che opera nei settori strategici verranno definiti con decreto interministeriale, da emanarsi entro 60 giorni dal 7 Luglio 2024 (data di entrata in vigore della Legge di conversione del D.L. n. 60/2024)</p>

LE NOVITA' DEL 2025: la nuova Decontribuzione SUD



CARATTERISTICHE	DESCRIZIONE
DECONTRIBUZIONE SUD PMI	Datori di lavoro privati che hanno alle proprie dipendenze non più di 250 dipendenti, ai sensi dell'allegato 1 al regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014 e che presentano un fatturato annuo non superiore a 50 milioni di euro e/o un totale di bilancio annuo non superiore a 43 milioni di euro
DECONTRIBUZIONE SUD GRANDI IMPRESE	Datori di lavoro privati che non rientrano nella categoria delle micro, piccole imprese e medie imprese
Regioni	Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.
Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato	<p>DECONTRIBUZIONE SUD PMI: L'agevolazione è concessa nei limiti del Regolamento (UE) 2023/2831 della Commissione, del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea agli aiuti DE MINIMIS. (esclusi dall'ambito di applicazione della misura i datori di lavoro che abbiano ricevuto aiuti subordinati al medesimo regime DE MINIMIS per un importo complessivo superiore a 300.000 euro nell'arco di un triennio – Circolare INPS 32/2025 del 30.01.2025).</p> <p>DECONTRIBUZIONE SUD GRANDI IMPRESE: Manca autorizzazione UE</p>

LE NOVITA' DEL 2025: Decontribuzione SUD PMI



CARATTERISTICHE	DESCRIZIONE
De MINIMIS	L'agevolazione è concessa nei limiti del regolamento (UE) 2023/2831 della Commissione, del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti DE MINIMIS.
Cumulabilità	L'esonero non è cumulabile con gli esoneri previsti agli articoli 21, 22, 23 e 24 del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95.
Condizioni	Il diritto alla fruizione degli incentivi d è subordinato al rispetto: <ul style="list-style-type: none"> • delle disposizioni di cui all'art. 31 del D.lgs. n. 150/2015; • delle condizioni stabilite dall'art. 1, comma 1175, della Legge n. 296/2006; • delle disposizioni di cui alla Legge n. 68/1999
Esclusi	L'esonero non si applica: <ol style="list-style-type: none"> 1. ai rapporti di apprendistato; 2. agli enti pubblici economici; 3. agli istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici ai sensi della legislazione regionale; 4. agli enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione; 5. alle ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per la trasformazione in aziende di servizi alla persona, e iscritte nel registro delle persone giuridiche; 6. alle aziende speciali costituite anche in consorzio 7. ai consorzi di bonifica; 8. ai consorzi industriali; 9. agli enti morali; 10. agli enti ecclesiastici.

LE NOVITA' DEL 2025: la Decontribuzione SUD PMI



CARATTERISTICHE	DESCRIZIONE
<p>Misura</p> <p>esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi INAIL</p>	<p>Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero è modulato come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per l'anno 2025, in misura pari al 25 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 145 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2024; • per l'anno 2026, in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 125 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 di cembre 2025; • per l'anno 2027, in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 125 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 di cembre 2026; • per l'anno 2028, in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 100 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 di cembre 2027; • per l'anno 2029, in misura pari al 15 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 75 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 di cembre 2028.

LE NOVITA' DEL 2025: la Decontribuzione SUD PMI



CIRCOLARE INPS 32 DEL 30.01.2025

AZIENDE CHE NON HANNO SEDE LEGALE NEL MEZZOGIORNO

Al fine di garantire la legittima fruizione dello sgravio nelle ipotesi in cui un datore di lavoro, titolare di una matricola il cui indirizzo è coincidente con la sede legale ubicata in regioni non rientranti nell'ambito di applicazione della norma, abbia una o più unità operative ubicate nelle citate regioni del Mezzogiorno, è necessario che la Struttura territorialmente competente dell'INPS, a seguito di specifica richiesta da parte dello stesso datore di lavoro interessato e dopo avere effettuato i dovuti controlli, inserisca nelle caratteristiche contributive della matricola aziendale il codice di autorizzazione "OL", che, dal 1° gennaio 2018, ha assunto il significato di **"Datore di lavoro che effettua l'accentramento contributivo con unità operative nei territori del Mezzogiorno"**.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

nelle ipotesi in cui l'attività venga svolta mediante un rapporto di somministrazione, la sede di lavoro rilevante ai fini del riconoscimento della decontribuzione deve essere individuata nel luogo di effettivo svolgimento della prestazione. Pertanto, qualora il lavoratore svolga la propria prestazione lavorativa presso un utilizzatore ubicato nelle regioni del Mezzogiorno, il beneficio in trattazione può essere riconosciuto a prescindere da dove effettivamente abbia sede legale o operativa l'Agenzia di somministrazione, a condizione che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'Agenzia di somministrazione sia stato instaurato entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di applicazione della misura.

Con specifico riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, si precisa che **l'onere di non superare il massimale previsto in materia di aiuti DE MINIMIS è a carico dell'utilizzatore**, secondo quanto già previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, in forza del quale, 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, in caso di incentivo soggetto al regime DE MINIMIS, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore stesso.

DI COSA DISCUTEREMO OGGI?

1. ASSUNZIONI AGEVOLATE: INTRODOTTE DAL DECRETO COESIONE: A CHE PUNTO SIAMO? + NOVITA' 2025
2. **PROROGA DELLA SUPER DEDUZIONE**
3. ASSUNZIONI AGEVOLATE: MISURE STRUTTURALI
4. CONDIZIONI DI ACCESSO E PUNTI DI ATTENZIONE

LE NOVITA' DEL 2025: proroga della SUPER DEDUZIONE

→ PROROGA DELLA MAGGIORAZIONE DEL COSTO AMMESSO IN DEDUZIONE IN PRESENZA DI NUOVE ASSUNZIONI - Art. 4 D.lgs. 30 dicembre 2023, n. 216

❖ Viene **prorogato** l'incentivo fiscale alle **nuove assunzioni** di personale dipendente **al periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 ed ai successivi due** (per i soggetti con anno di imposta solare, relativamente ai periodi d'imposta che chiudono al 31 dicembre 2025, al 31 dicembre 2026 ed al 31 dicembre 2027).

❖ Riconosciuta, ai titolari di reddito d'impresa e di redditi di lavoro autonomo, nei limiti e alle condizioni già previsti per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, una **maggiorazione del costo del personale deducibile** a fronte agli **incrementi occupazionali risultanti al termine di ciascuno dei predetti periodi d'imposta rispetto al corrispondente periodo d'imposta precedente.**

Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni del Decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 25 giugno 2024 e circolare AdE n. 1/E del 20 gennaio 2025

LE NOVITA' DEL 2025: proroga della Super Deduzione

Gli incentivi, dunque, premiano i datori di lavoro che **aumentano il numero di dipendenti a tempo indeterminato, ancora di più se appartenenti alle categorie più fragili.**

Per il periodo d'imposta **successivo** a quello in corso al 31 dicembre 2023 e agli anni successivi, a tutto il 2026:

1. per i titolari di reddito d'impresa;
2. per gli esercenti arti e professioni.

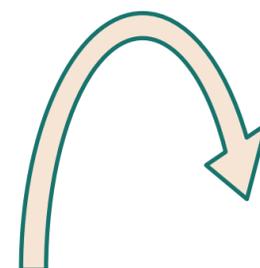
Il costo del personale di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è maggiorato, ai fini della determinazione del reddito di un importo pari al 20% del costo riferibile all'incremento occupazionale.

- ***L'agevolazione SPETTA ai soggetti che hanno esercitato l'attività nel periodo d'imposta precedente per almeno 365 giorni.***
- ***L'agevolazione NON SPETTA alle società e agli enti in liquidazione ordinaria, assoggettati a liquidazione giudiziale o agli altri istituti liquidatori relativi alla crisi d'impresa.***

LE NOVITA' DEL 2025: proroga della Super Deduzione

Per lo stesso periodo d'imposta, **al fine di incentivare l'assunzione di particolari categorie di soggetti**, il costo riferibile a ciascun nuovo assunto, anche ai fini della determinazione dell'incremento complessivo del costo del personale risultante dal conto economico ai sensi dell'art. 2425, c. 1, lett. b), n. 9) C.C.:

- è **moltiplicato per coefficienti di maggiorazione** laddove **il nuovo assunto rientra in una delle categorie di lavoratori meritevoli di maggiore tutela** di cui **all'Allegato 1** (coefficienti da determinarsi con decreto MEF, MLPS entro 30 gg);
- **la complessiva maggiorazione non dovrà eccedere il 10% del costo del lavoro sostenuto per dette categorie (= 120% + 10%);**
- nella determinazione dell'acconto delle imposte sui redditi dovuto per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, non si tiene conto delle nuove disposizioni;
- nella determinazione dell'acconto per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31.12.2024 si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando le nuove disposizioni.



ALLEGATO 1

- **lavoratori molto svantaggiati** art. 2, n. 99), Reg. Ue n. 651/2014
- **persone con disabilità** art. 1, Legge n. 68/99
- **persone svantaggiate** art. 4, L. 381/91
- *ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno art. 21 L. 354/75*
- **donne di qualsiasi età con almeno due figli di età minore di diciotto anni o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree art. 2, n. 4), lett. f), Reg. UE n.651/2014;**
- **donne vittime di violenza**, inserite nei percorsi di protezione debitamente certificati dai centri antiviolenza art. 5-bis, D.L. 93/13
- **giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile** art. 27, c. 1, D.L. n. 48/23 (NEET)
- *lavoratori con sede di lavoro situata in regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media EU27 o comunque compreso tra il 75% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale;*
- **già beneficiari del reddito di cittadinanza che siano decaduti dal beneficio e che non integrino i requisiti per l'accesso all'Assegno di inclusione**

LE NOVITA' DEL 2025: proroga della Super Deduzione

1. Gli incrementi occupazionali rilevano a condizione che il numero **dei dipendenti a tempo indeterminato al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31.12.2023 sia superiore al numero dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato del periodo d'imposta precedente.**
2. L'incremento occupazionale va considerato **al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate** ai sensi dell'art. 2359 C.C. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.
3. Il **costo** riferibile all'incremento occupazionale è **pari al minor importo tra il costo effettivo relativo ai nuovi assunti e l'incremento complessivo del costo del personale risultante dal conto economico ai sensi dell'art. 2425, c. 1, lett. b), n. 9) C.C. rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31.12.2023.**
4. Per i soggetti che, in sede di redazione del bilancio di esercizio, **non adottano lo schema di conto economico di cui all'art. 2425 C.C.** si assumono le corrispondenti voci di costo del personale.
5. I costi riferibili al personale dipendente sono imputati **temporalmente** (cassa o competenza) in base alle regole applicabili ai fini della determinazione del reddito del contribuente.
6. **Nessun costo è riferibile all'incremento occupazionale** nel caso in cui, **alla fine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31.12.2023**, il numero dei lavoratori dipendenti, **inclusi quelli a tempo determinato**, **risulti inferiore o pari al numero** degli stessi lavoratori **mediamente** occupati nel periodo d'imposta in corso al 31.12.2023.

LE NOVITA' DEL 2025: proroga della Super Deduzione

Soggetti beneficiari

L'articolo 3 individua, al comma 1, i soggetti che possono beneficiare della maggiorazione, ossia:

1. i titolari di **reddito d'impresa**;
2. le società di capitali ed enti di cui all'articolo 73, comma 1, lettere a) e b), del TUIR;
3. gli **enti non commerciali** di cui all'articolo 73, comma 1, lett. c), del TUIR, limitatamente ai nuovi assunti utilizzati **nell'esercizio dell'attività commerciale**;
4. le società ed enti **non residenti** di cui all'articolo 73, comma 1, lettera d), del TUIR, **in relazione all'attività commerciale esercitata nel territorio dello Stato** mediante una **stabile organizzazione**;
5. le **società di persone** ed equiparate di cui all'articolo 5 del TUIR e le **imprese individuali**;
6. gli **esercenti arti e professioni**, anche in forma di associazione professionale o di società semplice, che svolgono attività di lavoro autonomo ai sensi dell'articolo 54 del TUIR.

Restano, invece, esclusi dal novero dei fruitori dell'agevolazione i soggetti che non sono titolari di reddito d'impresa.

Il comma 2 stabilisce che l'agevolazione spetta a condizione che i soggetti sopra indicati abbiano esercitato effettivamente l'attività nei 365 giorni (**ovvero nei 366 giorni se il periodo d'imposta include il 29 febbraio 2024**) antecedenti il primo giorno del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023 (1° gennaio 2024 per i soggetti con esercizio coincidente con l'anno civile).

Possono, dunque, avvalersi dell'agevolazione anche le imprese con periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023 inferiore a 365 giorni purché in attività da almeno 365 giorni.

LE NOVITA' DEL 2025: proroga della Super Deduzione

Restano, tuttavia, escluse:

1. le **imprese costituite a decorrere dal 2 gennaio 2023 con periodo d'imposta coincidente con l'anno civile**;
2. a decorrere dall'inizio del relativo procedimento, le imprese in **liquidazione ordinaria** nonché le imprese che si trovano in stato di **liquidazione giudiziale** (fallimento) o che abbiano fatto ricorso ad altri istituti di **risoluzione della crisi di impresa di natura liquidatoria** di cui al Codice della crisi;
3. coloro che si trovano ancora nel c.d. **“regime di vantaggio”** previsto dall'art. 27, commi 1 e 2 , del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, per i quali dall'art. 27, commi 1 e 2 , del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, per i quali la determinazione del reddito avviene solo con una diversa modalità temporale di deduzione del medesimo costo.

LE NOVITA' DEL 2025: proroga della Super Deduzione

Incremento occupazionale art. 4

A tal riguardo, l'agevolazione spetta nel caso in cui il numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023 (31 dicembre 2024 per i soggetti con periodo d'imposta coincidente con l'anno civile), è **superiore al numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupati nel precedente periodo d'imposta**.

Per identificare "i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato" occorre fare **riferimento alla forma contrattuale di cui all'articolo 1 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81**, nonché a tutte quelle **assimilabili**, sulla base della disciplina giuslavoristica.

Nel caso del contratto di apprendistato, infatti, la tipologia contrattuale costituisce di regola un contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 41, comma 1, del D.lgs. n. 81 del 2015.

Al momento non vengono fornite indicazioni in merito ai contratti intermittenti. Si presume seguano le disposizioni di cui al D.lgs. n. 81/2015

L'incremento occupazionale rileva a condizione che, al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, **il numero dei lavoratori dipendenti, inclusi quelli a tempo determinato, sia superiore al numero degli stessi lavoratori mediamente occupati nel periodo d'imposta precedente**.

IN SOSTANZA, QUINDI, IL BENEFICIO SPETTA SOLO SE, AL TERMINE DEL PERIODO D'IMPOSTA AGEVOLATO, L'INCREMENTO DEL NUMERO DEI LAVORATORI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO È ACCOMPAGNATO DALL'INCREMENTO DEL NUMERO COMPLESSIVO DEI LAVORATORI DIPENDENTI

LE NOVITA' DEL 2025: proroga della Super Deduzione

Ai fini del calcolo **NON RILEVANO**:

1. i lavoratori dipendenti, ad eccezione di quelli assunti a tempo indeterminato nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, i cui contratti sono ceduti sia a seguito di trasferimento d'azienda o ramo d'azienda se il contratto sia in essere al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023; in caso contrario, detti lavoratori dipendenti riducono l'incremento occupazionale.
2. il personale assunto a tempo indeterminato destinato a una stabile organizzazione localizzata all'estero di un soggetto residente, anche in regime di esenzione degli utili e delle perdite di cui all'art. 168-ter del TUIR;
3. dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato precedentemente in forza ad altra società del gruppo e il cui rapporto di lavoro con quest'ultima sia interrotto a decorrere dal 30 dicembre 2023.

Sono, invece, **DA COMPUTARE**:

1. i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato nell'ipotesi di conversione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato effettuata nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023;
2. i soci lavoratori di società cooperative sono assimilati ai lavoratori dipendenti;
3. i lavoratori dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale che rilevano in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate rispetto a quelle previste dal contratto nazionale.

In caso di **distacco**:

1. l'impresa distaccataria non tiene conto dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in distacco
2. l'impresa distaccante non tiene conto dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, assunti nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023 e distaccati all'estero, dalla data in cui è intervenuto il distacco fino al momento in cui sono cessati gli effetti dello stesso.

In caso di **somministrazione** l'impresa utilizzatrice tiene conto dei lavoratori con contratto di somministrazione in proporzione alla durata del rapporto di lavoro.

LE NOVITA' DEL 2025: proroga della Super Deduzione

PER RIASSUMERE:

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	COMPUTABILE	NON COMPUTABILE
Part-time	Si, in proporzione all'orario definito in contratto	
Contratto a termine	SI, se trasformato a T.I.	Se non trasformato a T.I.
Distacco	Per il distaccante	Per il distaccatario
Somministrazione	SI, in proporzione alla durata	
Soci lavoratori si cooperative	SI	
Trasferimento d'azienda	Se prima del 2024	Se nel 2024
Spostamento infragruppo	Se prima del 2024	Se nel 2024

LE NOVITA' DEL 2025: proroga della Super Deduzione

Determinazione della maggiorazione, art.5

Al riguardo si stabilisce che il costo da assumere ai fini della determinazione della maggiorazione **è il minore fra:**

- **il costo effettivamente riferibile ai nuovi assunti**, (quale risulta dal conto economico ai sensi dell'articolo 2425, comma 1, lettera B), n. 9, del Codice civile);
- **l'incremento del costo complessivo del personale**, (classificabile nelle voci di cui al medesimo articolo 2425, comma 1, lettera B), numero 9), del Codice civile), rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31 dicembre 2023.

Nel dettaglio, **il costo del personale effettivamente sostenuto dall'impresa per i nuovi assunti è determinato** ai sensi dell'articolo 2425, primo comma, lettera B), n. 9, del Codice civile, come indicato dall'OIC 12. Si tratta, dunque, delle seguenti voci:

I soggetti che non adottano lo schema di conto economico ai sensi dell'articolo 2425 del Codice civile assumeranno le corrispondenti voci del costo del personale che, in caso di adozione di tale schema, sarebbero confluite nelle medesime voci di cui al primo comma, lettera B), numero 9), dell'articolo 2425 del Codice civile.

<p>Costi del personale da considerare nella voce B9 (a titolo esemplificativo)</p>	<ul style="list-style-type: none"> i salari e gli stipendi (comprensivi di tutti gli elementi fissi e variabili che entrano a comporre la retribuzione per legge e/o per contratto); gli oneri sociali a carico del dipendente; le indennità; gli oneri sociali a carico della società da corrispondere ai vari enti previdenziali e assicurativi; gli accantonamenti a eventuali fondi di previdenza integrativi diversi dal TFR e previsti in genere dai contratti collettivi di lavoro, da accordi aziendali o da norme aziendali interne; tutti gli altri costi relativi, direttamente o indirettamente, al personale dipendente, che non trovino più appropriata collocazione alla voce B14.
<p>Costi esclusi dalla voce B9 B9 (a titolo esemplificativo)</p>	<ul style="list-style-type: none"> buoni pasto; le spese per l'aggiornamento professionale dei dipendenti; i costi per servizi di vitto e alloggio dei dipendenti in trasferta (cfr. paragrafo 63, dell'OIC 12); i costi relativi alle auto aziendali concesse in uso promiscuo ai dipendenti.

LE NOVITA' DEL 2025: proroga della Super Deduzione

ESEMPIO

- Nuove assunzioni categoria lavoratori con coefficiente di maggiorazione del 20%: costo effettivo 1.000,00
- Nuove assunzioni categorie di lavoratori con coefficiente di maggiorazione del (20+10) 30%: costo effettivo 600,00
- Costo effettivo delle nuove assunzioni = 1.000,00 + 600,00 = 1.600,00
- Incremento del costo complessivo del personale dipendente = 1.200,00

In tal caso il costo effettivo del personale su cui calcolare la maggiorazione per ciascuna categoria di lavoratori deve essere ridotto proporzionalmente in base al rapporto esistente tra il costo effettivo totale (1.600,00) delle 2 categorie:

- $1.000,00 / 1.600,00 \times 100 = 62,5\%$
- $600,00 / 1.600,00 \times 100 = 37,5\%$

Le suddette percentuali consentono di ripartire proporzionalmente l'incremento del costo del personale dipendente (1.200,00) che è l'importo a cui, in questo caso, si applica la maggiorazione del 20% e del 30%:

- $1.200 \times 62,5\% = 750$, a cui si applica la maggiorazione del 20%,
- $1.200 \times 37,5\% = 450$, a cui si applica la maggiorazione del 30%

Super Deduzione: ESEMPIO DA PROGRAMMA PAGHE

Incremento occupazionale per maggiorazione del costo del personale

Anno 2024

Ditta

Lavoratori assunti/trasformati a tempo indeterminato nell'anno 2024 Si

Incremento occupazionale

Lavoratori a tempo indeterminato

Numero dipendenti a tempo indeterminato in forza a fine periodo d'imposta 21,77

Media dipendenti a tempo indeterminato nel precedente periodo d'imposta 18,21

Incremento occupazionale lavoratori a tempo indeterminato 3,56

Complessivo

Numero dipendenti complessivo in forza a fine periodo d'imposta 25,77

Media complessiva dipendenti nel precedente periodo d'imposta 21,46

Incremento occupazionale complessivo 4,31

Agevolazione spettante Si

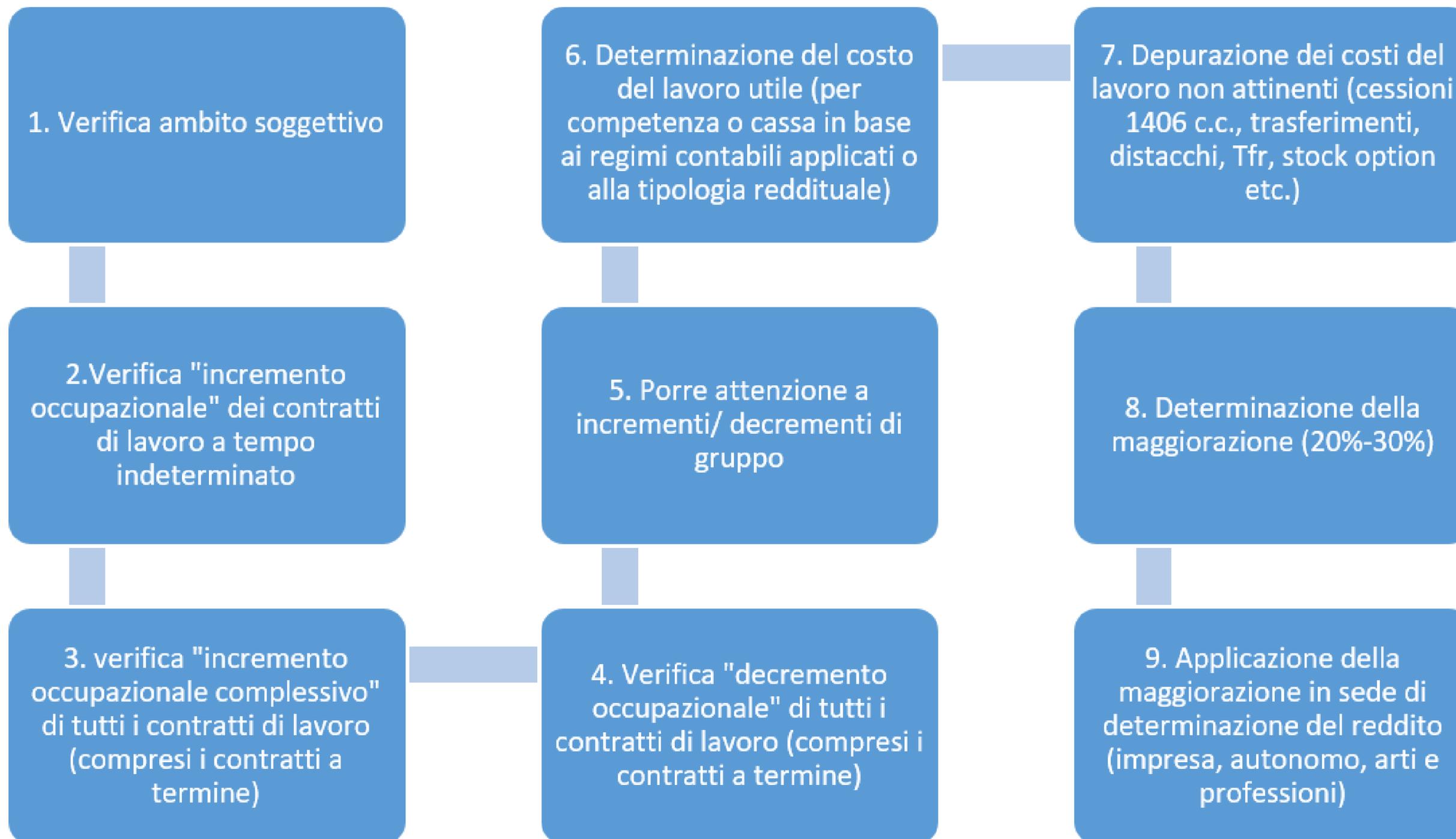
Costo lavoratori assunti/trasformati a tempo indeterminato nell'anno 2024

Lavoratori assunti/trasf. a tempo indeterminato nell'anno 2024 84.703,64 Con maggiorazione 20% 101.644,37

Lavoratori maggior tutela assunti/trasf. a tempo indeterminato nell'anno 2024 0,00 Con maggiorazione 30% 0,00

Complessivo lavoratori assunti/trasf. a tempo indeterminato nell'anno 2024 84.703,64

LE NOVITA' DEL 2025: proroga della Super Deduzione



LE NOVITA' DEL 2025: proroga della Super Deduzione

SUPER DEDUZIONE 120 % - 130% (ALL'ART. 4, DEL DECRETO LEGISLATIVO 216/2023)

Misura dell'esonero	Deduzione del costo del lavoro pari al 120% per tutte le assunzioni a tempo indeterminato. L'esonero sale al 130% per chi assume lavoratori "svantaggiati": -persone con disabilità; -giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile (under30); -donne di qualsiasi età con almeno due figli minori; -ex percettori del reddito di cittadinanza che non integrino i requisiti per l'accesso all'ADI; -minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare.
Durata	Per gli anni di imposta 2024, 2025, 2026, 2027
Rapporti di lavoro incentivati	Contratto a tempo indeterminato Apprendistato
Datori di lavoro interessati	Tutti i datori di lavoro del settore privato Che hanno esercitato l'attività nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023 per almeno 365 giorni.
Esclusioni	L'agevolazione non spetta alle società e agli enti: -in liquidazione ordinaria -assoggettati a liquidazione giudiziale (fallimento) -assoggettati agli altri istituti liquidatori relativi alla crisi d'impresa (es. liquidazione coatta amministrativa)
Lavoratori destinatari della misura	Tutti i lavoratori del settore privato con contratto a tempo indeterminato per cui si registra un incremento occupazionale
Condizioni di accesso	Assolvere all'obbligo di incremento occupazionale
Cumulabilità con altri incentivi	SI, con gli incentivi introdotti dal DL Coesione e con tutti gli incentivi che permettono la cumulabilità con incentivi di natura economica
Modalità di fruizione	Applicando un aumento del 20% (o del 30% in caso di assunzione di soggetti svantaggiati) al costo del lavoro registrato alla fine del periodo di imposta, da cui deriva il calcolo dell'aliquota di imposta.

DI COSA DISCUTEREMO OGGI?

1. ASSUNZIONI AGEVOLATE: INTRODOTTI DAL DECRETO COESIONE: A CHE PUNTO SIAMO? + NOVITA' 2025
2. PROROGA DELLA SUPER DEDUZIONE
3. **ASSUNZIONI AGEVOLATE: MISURE STRUTTURALI**
4. CONDIZIONI DI ACCESSO E PUNTI DI ATTENZIONE

ASSUNZIONE DONNE VITTIME DI VIOLENZA, Art. 1 cc 191-193 Legge di Bilancio 2024

ASSUNZIONE DONNE VITTIME DI VIOLENZA (LEGGE DI BILANCIO 2024, ART. 1, CC. 191-193)	
Misura dell'esonero	100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 8.000€ annui riparametrato su base mensile.(NO contribuzione INAIL)
Durata	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato, ▪ 18 mesi in caso di trasformazione di un contratto a termine, ▪ 24 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato.
Rapporti di lavoro incentivati	<p>Assunzione a tempo determinato</p> <p>Assunzione a tempo indeterminato</p> <p>Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato</p>
Datori di lavoro interessati	Tutti i datori di lavoro privato
Esclusioni	Rapporti di lavoro domestico
Lavoratori destinatari della misura	Donne prive di impiego, vittime di violenza e percettrici del reddito di libertà
Condizioni di accesso	Essere donna disoccupata, titolare di reddito di libertà e residente in Italia o in possesso di regolare permesso di soggiorno
Periodo di validità	2024-2026
Cumulabilità con altri incentivi	SI, entro il limite della contribuzione sgravabile
Modalità di fruizione	Domanda mediante procedura ex Diresco, codice ERLI in Uniemens

ASSUNZIONE DONNE VITTIME DI VIOLENZA, art.1 cc 191-193 Legge di Bilancio 2024

ISTRUZIONI OPERATIVE, Messaggio INPS 2239/2024

“Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)”, al seguente percorso:

“Imprese e Liberi Professionisti” > “Esplora Imprese e Liberi Professionisti” > sezione “Strumenti” > “Vedi tutti” > è disponibile il modulo di istanza on-line “ERLI”, volto alla richiesta del beneficio in trattazione.

Per essere autorizzato alla fruizione dell’agevolazione, il datore di lavoro, previa autenticazione, deve inoltrare all’Istituto, avvalendosi esclusivamente del suddetto modulo di istanza on-line “ERLI”, una domanda di ammissione all’esonero, fornendo le seguenti informazioni:

1. l’indicazione della lavoratrice assunta;
2. il codice della comunicazione obbligatoria relativa al rapporto di lavoro instaurato/trasformato;
3. l’importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima e di quattordicesima mensilità;
4. l’indicazione della eventuale percentuale di part-time nel caso di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale;
5. la misura dell’aliquota contributiva datoriale oggetto dello sgravio.

A seguito, l’INPS

1. verifica l’esistenza del rapporto mediante consultazione della banca dati delle comunicazioni obbligatorie;
2. calcola l’importo dell’incentivo spettante in base all’aliquota contributiva datoriale indicata;
3. verifica la sussistenza della copertura finanziaria per l’esonero richiesto;
4. in caso di sufficiente capienza di risorse per tutto il periodo agevolabile, informa, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo di istanza on-line, che il datore di lavoro è autorizzato a fruire dell’esonero e individua l’importo massimo dell’agevolazione spettante per l’assunzione.

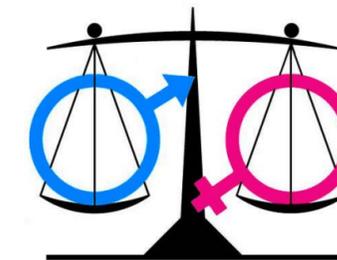
COMPILAZIONE MODELLO UNIEMENS

Per esporre il beneficio in oggetto a decorrere dal mese di competenza giugno 2024, devono essere valorizzati all’interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

1. nell’elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il nuovo valore “ERLI”, avente il significato di “Esonero per assunzioni/trasformazioni articolo 1, commi da 191 a 193, della legge 30 dicembre 2023, n. 213”;
2. nell’elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserita la data di assunzione o la data di trasformazione nel formato AAAA-MM-GG.
3. Nel caso in cui nell’elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> venga indicata la data di assunzione/trasformazione, deve essere esposto l’attributo "TipIdentMotivoUtilizzo" con valore "DATA".

Nota: PosAgri e PosPA sono caratterizzati da istruzioni ad hoc

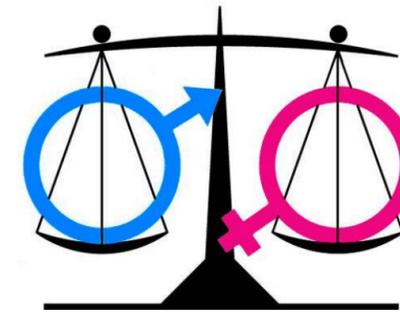
INCENTIVI STRUTTURALI: ESONERO CONTRIBUTIVO AZIENDE CERTIFICATE ALLA PARITA' DI GENERE



ESONERO CONTRIBUTIVO AZIENDE TITOLARI DI CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE (ALL'ART. 5, COMMA 2, DELLA LEGGE 5 NOVEMBRE 2021 N. 162)	
Misura dell'esonero	1% dei contributi previdenziali a carico azienda, con un limite massimo di 50.000 euro per anno.
Durata	Dalla data di acquisizione della certificazione per un periodo max di 36 mesi
Rapporti di lavoro incentivati	Tutti i rapporti di lavoro
Datori di lavoro interessati	Datori di lavoro privati che siano in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46 bis, D.lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna)
Esclusioni	Pubblica amministrazione Lavoro domestico
Lavoratori destinatari della misura	Tutti i lavoratori occupati dall'impresa nell'anno di riferimento
Condizioni di accesso	Essere titolari di certificazione di parità di genere
Periodo di validità	A decorrere dall'anno 2022, in funzione dei fondi messi a disposizione dal Governo
Cumulabilità con altri incentivi	SI , ad esclusione dei casi in cui è espressamente esclusa la possibilità di cumulo (es. esonero under30)
Modalità di fruizione	I datori di lavoro privati che hanno conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2024 devono presentare domanda di esonero entro il 30 aprile 2025 utilizzando il modulo di istanza ON LINE «SGRAVIO PAR_GEN» anno di riferimento 2024, disponibile sul portale delle agevolazioni (ex Diresco) (INPS Messaggio n. 4479 del 30 dicembre 2024)

INCENTIVI STRUTTURALI:

ESONERO CONTRIBUTIVO AZIENDE CERTIFICATE ALLA PARITA' DI GENERE



Modalità di presentazione della domanda: I datori di lavoro privati devono:

1. accedere al portale “Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)” disponibile sul sito ufficiale dell’INPS (www.inps.it).
2. Selezionare l’anno di riferimento 2024 e
3. compilare il modulo telematico “SGRAVIO PAR_GEN”

Le domande devono essere inoltrate entro il 30 aprile 2025, ma è necessario che la certificazione sia stata rilasciata entro il 31 dicembre 2024.

Il modulo telematico richiede la compilazione di:

1. Dati identificativi del datore di lavoro: matricola e codice fiscale aziendale.
2. Retribuzione media mensile globale stimata: somma di tutte le retribuzioni medie erogate ai lavoratori nel periodo di validità della certificazione.
3. Aliquota datoriale media stimata: percentuale media dei contributi previdenziali dovuti.
4. Forza aziendale media stimata: numero medio di dipendenti durante il periodo di validità della certificazione.
5. Dettagli sulla certificazione: identificativo alfanumerico del certificato, data di emissione, periodo di validità e nome dell’organismo di certificazione accreditato.

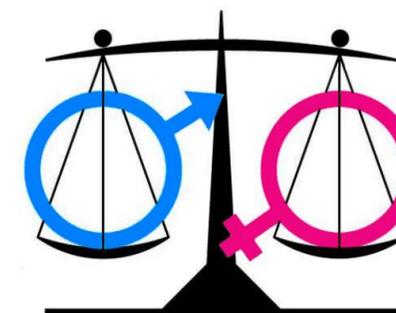
L’esonero contributivo è automaticamente riconosciuto per i 36 mesi di validità della certificazione e non è necessario ripresentare la domanda ogni anno.

L’INPS autorizza alla fruizione dell’esonero con **codice di autorizzazione (CA) “4R”** che assume il seguente nuovo significato “Azienda autorizzata all’esonero di cui all’articolo 5 della legge n. 162/2021”.

Nel caso in cui il Dipartimento per le pari opportunità abbia accertato la mancanza dei requisiti per ottenere l’esonero, gli importi già scontati dovranno essere restituiti.

INCENTIVI STRUTTURALI:

ESONERO CONTRIBUTIVO AZIENDE CERTIFICATE ALLA PARITA' DI GENERE



Per completare la domanda, il datore di lavoro deve possedere i seguenti documenti e informazioni:

1. Copia della certificazione conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022, rilasciata da un organismo accreditato ai sensi del Regolamento (CE) n. 765/2008.
2. Identificativo alfanumerico della certificazione e denominazione dell'organismo certificatore.
3. Dichiarazione sostitutiva resa ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, in cui si attesta il possesso della certificazione valida.
4. Dati retributivi e aziendali che comprendono
5. Dettaglio delle retribuzioni mensili globali medie relative al periodo di validità della certificazione.
6. Forza aziendale media stimata e aliquota datoriale.
7. Eventuali modifiche alla certificazione:

Se il certificato è stato modificato, indicare esclusivamente la data della prima emissione ancora in corso di validità.

Cosa succede dopo la presentazione della domanda?

INPS precisa che le richieste rimangono nello stato "trasmessa" fino alla scadenza del termine di presentazione (30 aprile 2025).

Successivamente, l'INPS eseguirà le verifiche di idoneità.

Le domande approvate saranno contrassegnate dallo stato "Accolta" e verrà comunicato l'importo dell'esonero.

ATTENZIONE In caso di risorse insufficienti, l'esonero potrà essere ridotto proporzionalmente, e lo stato sarà "Accolta parziale".

L'esonero potrà essere fruito a partire dal primo mese di validità della certificazione e per tutta la durata della stessa.

È importante sottolineare anche che l'agevolazione non è retroattiva e si applica solo ai periodi coperti dalla validità della certificazione. In caso di rinuncia o revoca della certificazione, l'azienda è tenuta a comunicarlo tempestivamente agli enti competenti.

INCENTIVI STRUTTURALI: PERCETTORI DI ASSEGNO DI INCLUSIONE

ESONERO DI CUI ALL'ART.10 D.L.48/2023 CONVERTITO IN L.85/2023		
	ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	ASSUNZIONI A TEMPO DETERMIANTO
Misura dell'esonero	Esonero pari al 100% dei contributi a carico del datore di lavoro, nella misura massima di euro 8.000 annui riparametrati su base mensile.	Esonero pari al 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, nella misura massima di euro 4.000 annui riparametrati su base mensile.
Durata	Periodo massimo di 12 mesi dalla data d'assunzione.	Periodo massimo di 12 mesi dalla data d'assunzione e non oltre la durata del rapporto di lavoro.
Rapporti di lavoro incentivati	<ol style="list-style-type: none"> 1. contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato pieno o parziale; 2. contratto di apprendistato; 3. trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contratto di lavoro a tempo determinato, a tempo pieno o parziale; 2. Contratto di lavoro stagionale, a tempo pieno o parziale.
Datori di lavoro interessati	Tutti i datori di lavoro privati, con esclusione dei datori di lavoro domestico.	
Condizioni di accesso	Per godere a pieno dell'incentivo previsto, i datori di lavoro devono: <ul style="list-style-type: none"> - rispettare la normativa sugli aiuti di Stato De Minimis; - inserire l'offerta di lavoro nel sistema informativo SILL 	
Periodo di validità	Dal 1^ gennaio 2024	
Licenziamenti	In caso di licenziamento del beneficiario dell'assegno di inclusione effettuato nei 24 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro deve restituire il credito fruito, maggiorato di sanzioni civili. Sono esclusi i licenziamenti per giusta causa e per giustificato motivo	

INCENTIVI STRUTTURALI: PERCETTORI DI ASSEGNO DI INCLUSIONE

Dopo le prime indicazioni diffuse dall'Inps con circ. n. 111/2023, con messaggio 20.11.2024 n. 3888 l'Istituto annuncia l'attivazione del modulo di istanza on-line denominato "Esonero SFL-ADI", per la richiesta del beneficio.

L'accesso all'istanza si effettua sul portale istituzionale Inps all'interno dell'applicazione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)", al percorso: "Imprese e Liberi Professionisti" > "Esplora Imprese e Liberi Professionisti" > sezione "Strumenti" > "Vedi tutti".

L'invio della domanda di ammissione è requisito essenziale per accedere all'esonero sopra citato e il richiedente deve indicare le seguenti informazioni:

1. indicazione del lavoratore assunto;
2. indicazione della prestazione di cui il lavoratore risulta percettore alla data di assunzione (SFL o ADI);
3. codice della comunicazione obbligatoria relativa al rapporto di lavoro instaurato;
4. importo della retribuzione lorda mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima e di quattordicesima mensilità;
5. indicazione della eventuale percentuale di part-time nel caso di rapporto a tempo parziale;
6. misura dell'aliquota contributiva datoriale oggetto dello sgravio;
7. eventuale attività di mediazione da parte di un'agenzia o di un ente.

A seguito dell'istruttoria finalizzata alla verifica della copertura finanziaria e della capienza di aiuti DE MINIMIS in capo al datore di lavoro, l'Inps informa il richiedente in calce al medesimo modulo di istanza on-line indicando l'importo massimo di agevolazione spettante.

Il datore di lavoro deve prestare particolare attenzione alle modifiche dell'orario di lavoro intervenute successivamente all'accettazione dell'istanza, poiché le variazioni in aumento (o la trasformazione a tempo pieno di un contratto instaurato nella formula del part-time) non danno luogo ad incremento dell'incentivo; al contrario, per le riduzioni di orario il datore è tenuto a riparametrare l'esonero riducendone l'importo.

L'agevolazione si applica in quote mensili, a partire dal mese di assunzione, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro e il datore ne fruisce mediante conguaglio nelle denunce contributive.

INCENTIVI STRUTTURALI

MISURE STRUTTURALI PER RAPPORTI/TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO

INCENTIVO	MISURA	DURATA	RAPPORTI INCENTIVATI	LAVORATORI DESTINATARI DELLA MISURA	DATORI DI LAVORO INTERESSATI	ESCLUSIONI	DE MINIMIS	OBBLIGO DI INCREMENTO OCCUPAZIONALE	CUMULABILITA' CON ALTRI ESONERI/INCENTIVI
GIOVANI UNDER30	50% contributi C/datore di lavoro Max 3000 € annui, riparametrati su base mensile Applicabile anche al lavoratore già titolare di un precedente contratto con esonero, per il periodo residuo	36 mesi	Assunzioni a t. indeterminato Trasformazioni a t. indeterminato Conferma in servizio apprendista	Giovani under30, che non hanno mai avuto un impiego a t. indeterminato	Tutti i datori di lavoro privati	1.Settore domestico 2.Imprese del settore finanziario 3.Lavoro intermittente 4.Apprendistato 5.Dirigenti	NO	NO	SI se incentivi di natura economica NO se incentivi di natura contributiva <i>Circolare Inps 40/2018</i>
GIOVANI GENITORI	Dote previdenziale di euro 5.000,00 per ogni assunzione (fino a un massimo di 5 assunzioni)	36 mesi	Assunzioni a t. indeterminato	Giovani genitori, Max 35 anni, con figli minori e privi di contratto a tempo indeterminato, iscritti in Banca dati Inps	Tutti i datori di lavoro privati	1. Settore domestico 2. Imprese del settore finanziario 3. Lavoro intermittente 4. Apprendistato 5. Dirigenti	De minimis	NO	SI

Se, alla data del mantenimento in servizio, il giovane non ha compiuto il trentesimo anno di età (DURATA INCENTIVO: 12 MESI).

Spetta inoltre per le assunzioni di studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola - lavoro e di coloro i quali abbiano svolto periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o di alta formazione (l'assunzione deve essere effettuata entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio e deve trattarsi di under 30).

INCENTIVI STRUTTURALI

MISURE STRUTTURALI PER RAPPORTI/TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO

INCENTIVO	MISURA	DURATA	RAPPORTI INCENTIVATI	LAVORATORI DESTINATARI DELLA MISURA	DATORI DI LAVORO INTERESSATI	ESCLUSIONI	DE MINIMIS	OBBLIGO DI INCREMENTO OCCUPAZIONALE	CUMULABILITA' CON ALTRI ESONERI/INCENTIVI
DONNE SVANTAGGIATE	50% contributi C/datore di lavoro	18 mesi Durata del rapporto e fino a 12 mesi per assunzioni a tempo determinato	Assunzioni a t. indeterminato, Trasformazioni a t. indeterminato Tempo determinato	1. Donne di qualsiasi età ovunque residenti e prive di impiego da almeno 24 mesi oppure 2. da 6 mesi se settore con disparità occupazionale pari almeno al 25% 3. Donne di età pari o superiore a 50 anni disoccupate da oltre 12 mesi 4. Donne di qualsiasi età, ma prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e siano residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea	Tutti i datori di lavoro privato	Settore domestico Lavoro intermittente Apprendistato	No	SI	SI se incentivi di natura economica

INCENTIVI STRUTTURALI

MISURE STRUTTURALI PER RAPPORTI/TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO

INCENTIVO	MISURA	DURATA	RAPPORTI INCENTIVATI	LAVORATORI DESTINATARI DELLA MISURA	DATORI DI LAVORO INTERESSATI	ESCLUSIONI	DE MINIMIS	OBBLIGO DI INCREMENTO OCCUPAZIONALE	CUMULABILITA' CON ALTRI ESONERI/INCENTIVI
LAVORATORI OVER50	50% contributi C/datore di lavoro, compreso premio INAIL	18 mesi Durata del rapporto e fino a 12 mesi per assunzioni a tempo determinato	Assunzioni a t. indeterminato, Trasformazioni a t. indeterminato. Assunzioni a tempo determinato	Lavoratori di età superiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi	Tutti i datori di lavoro privato	1. Settore domestico 2. Lavoro intermittente 3. Apprendistato	NO	SI	SI, 1. Con incentivo all'assunzione in sostituzione di lavoratori in congedo 2. Con incentivo all'assunzione di disabili 3. Con incentivo all'assunzione di beneficiari di assegno Naspi
INCENTIVO LAVORATORI DISABILI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disabilità superiore al 79% o con una invalidità tra la prima e la terza categoria ex D.P.R. n. 815/1978: beneficio pari al 70% della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali. 2. Disabilità compresa tra il 67% ed il 79% o la minorazione è ascrivibile tra la quarta e la sesta categoria ex D.P.R. n. 815/1978: beneficio 35%. 3. Disabile intellettuale o psichico superiore 45%: beneficio 70% 	<p>Max 36 mesi (sale a 60 mesi se disabile psichico con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%);</p> <p>Per tutta la durata del TEMPO DETERMINATO non inferiore a 12 mesi</p>	<p>Assunzioni a t. indeterminato, Trasformazioni a t. indeterminato</p> <p>Per lavoratori con disabilità intellettuale e psichica superiore a 45%, anche assunzioni a tempo determinato di almeno 12 mesi</p>	Soggetti disabili con riduzione della capacità lavorativa	Tutti i datori di lavoro privato	Settore domestico	NO	SI	Cumulabile con incentivi e riduzione contributive se importo complessivo non supera il 1005 costi salariali. Non cumulabile con gli altri incentivi di natura economica

INCENTIVI STRUTTURALI

SOGGETTI DISABILI

Per la richiesta dell'agevolazione **va verificata la disponibilità dei fondi stanziati**: le agevolazioni vengono tratte dal Fondo per il diritto al lavoro dei disabili (art. 13, comma 4, della legge n. 68/1999) e sono riconosciute dall'Inps secondo l'ordine cronologico di presentazione delle istanze.

Il procedimento di ammissione all'agevolazione in esame è descritto nella circolare Inps n. 99/2016:

- il datore di lavoro, come primo adempimento, deve **inoltrare all'Inps una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, avvalendosi del modulo di istanza on line "151-2015", all'interno dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente"**, sul sito internet www.inps.it;
- Nella domanda preliminare il datore di lavoro deve indicare:
 - a. i **dati identificativi del lavoratore** nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine;
 - b. la **tipologia di disabilità**;
 - c. la **tipologia di rapporto di lavoro** e, se a tempo determinato, la sua durata;
 - d. **l'importo dell'imponibile lordo annuo ed il numero di mensilità**.

L'Inps, ricevuta la domanda preliminare, gestisce l'iter di approvazione dell'agevolazione secondo le seguenti tempistiche:

- a. **entro 5 giorni dall'invio dell'istanza, l'Inps verifica la disponibilità residua delle risorse** e, in caso positivo, comunica in modalità telematica all'interno dell'applicazione "DiResCo" l'avvenuta prenotazione in favore del datore di lavoro dell'importo massimo dell'incentivo, proporzionato alla retribuzione indicata, in riferimento al lavoratore segnalato nell'istanza preliminare;
- b. **entro 7 giorni dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro deve, se ancora non lo ha fatto, stipulare il contratto di assunzione ovvero di trasformazione**;
- c. **entro 14 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare l'avvenuta stipula del contratto di lavoro**, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

I termini previsti per la stipula del contratto e per la presentazione dell'istanza definitiva di conferma della prenotazione sono **PERENTORI**; la loro inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente prenotati.

INCENTIVI STRUTTURALI

MISURE STRUTTURALI PER RAPPORTI/TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO

INCENTIVO	MISURA	DURATA	RAPPORTI INCENTIVATI	LAVORATORI DESTINATARI DELLA MISURA	DATORI DI LAVORO INTERESSATI	ESCLUSIONI	DE MINIMIS	OBBLIGO DI INCREMENTO OCCUPAZIONALE	CUMULABILITA' CON ALTRI ESONERI/INCENTIVI
DETENUTI, INTERNATI, EX DEGENTI OSPEDALI PSICHIATRICI	<p>95% dei contributi previdenziali c/datore di lavoro e c/dipendente, <i>come disposto dal Ministro della Giustizia con D.M. 24 luglio 2014, n. 148.</i></p> <p>L'Agenzia delle Entrate con Provvedimento n. 153321 del 27 novembre 2015 ha fornito ulteriori istruzioni per accedere ad un ulteriore credito di imposta</p>	<p>Per tutta la durata dello stato detentivo e:</p> <p>-18 mesi successivi al termine dello stato detentivo se beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno;</p> <p>-24 mesi successivi al termine dello stato detentivo se non beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno.</p>	<p>Assunzioni a tempo determinato e tempi indeterminato compresi i rapporti di apprendistato.</p> <p>Rapporti di lavoro intermittente.</p>	<p>Detenuti o internati, ex degenti degli ospedali psichiatrici, condannati e internati ammessi al lavoro esterno,</p> <p>esclusi i condannati ammessi alle misure alternative.</p>	<p>Imprese pubbliche, private e cooperative sociali che hanno stipulato apposita convenzione con gli Istituti penitenziari</p>	//	De Minimis	NO	<p>NO con incentivi contributi.</p> <p>SI con incentivi di natura economica</p>

POSSIBILI NOVITA'

Disegno di legge approvato dall'assemblea del Cnel lo scorso 29 maggio 2024 - il primo della XI Consiliatura presieduta da Renato Brunetta - e che è stato depositato in giugno nei due rami del Parlamento (Atto Camera n. 1920 e Atto Senato n. 1169).

INCENTIVI STRUTTURALI

DETENUTI, INTERNATI, EX DEGENTI OSPEDALI PSICHIATRICI: ISTRUZIONI PER ACCEDERE AL CREDITO DI IMPOSTA

L'Agenzia delle Entrate con Provvedimento n. 153321 del 27 novembre 2015 ha fornito le seguenti istruzioni per la fruizione delle agevolazioni:

- le imprese che assumono detenuti, internati o soggetti ammessi al lavoro esterno, fruiscono, nei limiti del costo sostenuto, di un credito d'imposta pari a 520 euro mensili;
- le imprese che assumono lavoratori in stato di semi libertà fruiscono, nel limite del costo sostenuto, di un credito d'imposta pari a 300 euro mensili;
- in caso di assunzione a tempo parziale il credito d'imposta viene riconosciuto in proporzione all'orario svolto;
- il credito d'imposta spetta, se il rapporto è iniziato durante lo stato di "restrizione", per i diciotto mesi successivi in caso di soggetti detenuti che hanno beneficiato dello stato di semi libertà o del lavoro esterno e sale a ventiquattro mesi se gli internati non hanno beneficiato della semi libertà;
- i medesimi sgravi si applicano alle imprese che svolgono attività di formazione nei confronti dei soggetti ristretti a condizione che alla formazione segua l'immediata assunzione per un tempo minimo pari al triplo del periodo di formazione svolto;
- le imprese che hanno stipulato convenzioni con gli Enti locali con oggetto l'attività formativa, sono escluse dalle agevolazioni.

Il credito di imposta prevede una particolare tempistica che può essere riassunta come di seguito:

1. entro il 31 ottobre le imprese convenzionate con gli Istituti di pena debbono presentare una domanda allo stesso indicando l'ammontare complessivo del credito d'imposta che intendono utilizzare nell'anno successivo, indicando anche l'eventuale periodo "post detenzione" e quello formativo. Le Direzioni trasmettono le istanze ai Provveditorati regionali;
2. entro il 15 novembre i Provveditorati debbono inviare le istanze con la relativa documentazione al Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria del Ministero della Giustizia;
3. entro il 15 dicembre il Dipartimento stabilisce l'importo massimo spettante ad ogni impresa. L'elenco viene inviato all'Agenzia delle Entrate ed è conoscibile sul sito istituzionale del Ministero della Giustizia. Il credito fiscale può essere compensato soltanto dopo la sua maturazione.

Il credito d'imposta **non concorre** alla base imponibile Irpef e alla base imponibile Irap;

Non assume rilievo ai fini del rapporto di deducibilità degli interessi passivi e delle spese generali.

Esso può essere utilizzato soltanto in compensazione e va indicato nella dichiarazione dei redditi (art. 17 del D.Lgs. n. 241/1997).

Le agevolazioni sono cumulabili con altri benefici, in misura non superiore al costo sostenuto.

La compensazione del credito d'imposta avviene con la presentazione del modello F24 attraverso il sistema telematico dell'Agenzia delle Entrate, utilizzando il codice tributo 6858.

INCENTIVI STRUTTURALI

! L'incentivo non spetta per quei lavoratori che hanno richiesto di accedere alla corresponsione dell'assegno di disoccupazione in unica soluzione

MISURE STRUTTURALI PER RAPPORTI/TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO

INCENTIVO	MISURA	DURATA	RAPPORTI INCENTIVATI	LAVORATORI DESTINATARI DELLA MISURA	DATORI DI LAVORO INTERESSATI	ESCLUSIONI	DE MINIMIS / TEMPORARY FRAMEWORK	OBBLIGO DI INCREMENTO OCCUPAZIONALE	CUMULABILITA' CON ALTRI ESONERI/INCENTIVI
SOGGETTI PERCESSIONI DI NASPI	Incentivo economico del 20% dell'indennità NASpl spettante al lavoratore e non ancora percepita dallo stesso.	Max 24 mesi	Assunzioni a t. pieno ed indeterminato, Trasformazioni a t. pieno ed indeterminato	Tutti i destinatari dell'indennità NASpl, anche se sospesa per rapporto di lavoro in essere a tempo determinato inferiore a sei mesi.	Tutti i datori di lavoro privato	Settore domestico	De Minimis	NO	SI
SOSTITUZIONE DI LAVORATORI ASSENTI	50% dei contributi previdenziali c/datore di lavoro	Fino al raggiungimento di un anno del figlio del lavoratore sostituito	Assunzioni a t. determinato in sostituzione di lavoratrici/lavoratori in astensione obbligatoria o in congedo parentale	Lavoratori in sostituzione di lavoratrici in astensione obbligatoria o per congedo parentale	Datori di lavoro con meno di 20 dipendenti	Settore domestico	NO	NO	//

Gli incentivi riguardano, come chiarito dall'Inps con circolare 175/2013, anche le società cooperative che instaurano con soci lavoratori un rapporto di lavoro subordinato ex art. 1, c. 3 L. 142/2001 (a meno che, questi ultimi non abbiano "goduto" dell'indennità di NASpl in unica soluzione per associarsi in cooperativa) e le imprese di somministrazione con riguardo ai soggetti assunti a scopo di somministrazione.

INCENTIVI STRUTTURALI

MISURE STRUTTURALI PER RAPPORTI/TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO

INCENTIVO	MISURA	DURATA	RAPPORTI INCENTIVATI	LAVORATORI DESTINATARI DELLA MISURA	DATORI DI LAVORO INTERESSATI	ESCLUSIONI	DE MINIMIS / TEMPORARY FRAMEWORK	OBBLIGO DI INCREMENTO OCCUPAZIONALE	CUMULABILITA' CON ALTRI ESONERI/INCENTIVI
LAVORATORI IN CIGS	Contribuzione a carico del datore di lavoro pari al 10%.	Max 12 mesi	Assunzioni a t. pieno ed indeterminato,	Lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi, provenienti da imprese beneficiarie da almeno 6 mesi dell'intervento	Tutti i datori di lavoro privato	Settore domestico	NO	NO	//
LAVORATORI IN CIGS E BENEFICIARI DI ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE	50% dei contributi previdenziali c/datore di lavoro e nel limite massimo di 4030 euro annui riparametrati su base mensile	18 mesi	Assunzioni a t. indeterminato Trasformazioni a t. indeterminato Apprendistato	Lavoratori in CIGS beneficiari dell'assegno di ricollocazione	Tutti i datori di lavoro privato	Settore domestico	NO	NO	SI, sia di natura contributiva che economica, nel rispetto delle condizioni di applicazione degli incentivi cumulati.

La misura è stata introdotta dall'art. 1, c. 136 L. 205/2017, che ha modificato l'art. 24-bis D.Lgs. 148/2015.

I datori di lavoro che prevedano che, al termine dell'integrazione salariale straordinaria, non sia possibile ricollocare tutto il personale, possono raggiungere un accordo con le Organizzazioni sindacali, finalizzate alla ricollocazione dei lavoratori ritenuti in eccesso.

Nell'accordo non vanno identificati i nomi dei potenziali destinatari ma **soltanto i profili professionali**.

Gli interessati, continuando a rimanere in Cigs, entro 30 giorni possono aderire all'accordo stesso che prevede un determinato percorso finalizzato a ricevere un servizio personalizzato di assistenza alla ricollocazione sia presso i Centri per l'impiego che presso altri soggetti accreditati come le Agenzie di lavoro.

DI COSA DISCUTEREMO OGGI?

1. ASSUNZIONI AGEVOLATE: INTRODOTTI DAL DECRETO COESIONE: A CHE PUNTO SIAMO? + NOVITA' 2025
2. PROROGA DELLA SUPER DEDUZIONE
3. ASSUNZIONI AGEVOLATE: MISURE STRUTTURALI
4. **CONDIZIONI DI ACCESSO E PUNTI DI ATTENZIONE**

IL CALCOLO DELL'INCREMENTO OCCUPAZIONALE

L'INPS, con **la circolare n. 58 del 2023**, ha chiarito che l'incremento occupazionale netto deve intendersi come **l'aumento netto del numero di dipendenti rispetto alla media relativa a 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.

Quando le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, **il calcolo deve essere effettuato mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento, con quello medio dei 12 mesi precedenti.**

La verifica deve essere effettuata applicando la nozione di “impresa unica”: l'incremento deve 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.**

Ciascun datore di lavoro, quindi, ai fini della verifica dell'incremento occupazionale netto, può beneficiare degli “aumenti” della forza aziendale verificatisi in altre società del gruppo o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

IL CALCOLO DELL'INCREMENTO OCCUPAZIONALE

Regole di calcolo:

Occorre **escludere** dal computo della base occupazionale media i lavoratori che nel periodo di riferimento hanno abbandonato il posto di lavoro a causa di:

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

Il calcolo numerico dei dipendenti in forza all'azienda che assume deve essere **depurato dai soggetti esclusi per espressa previsione di legge dal calcolo della forza lavoro**, come ad esempio:

- gli apprendisti;
- i lavoratori somministrati;
- i lavoratori assunti all'esito di esperienze in prestazioni socialmente utili o di pubblica utilità.

I lavoratori a tempo parziale devono essere considerati pro-quota, mentre i lavoratori intermittenti vanno computati in proporzione all'effettivo orario di lavoro svolto nell'arco di ciascun semestre.

INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI : CONDIZIONI PER FRUIRE DELLE AGEVOLAZIONI



DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DURC)

«A decorrere dal 01.07.2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento di regolarità contributiva...»



APPLICAZIONE DEL CCNL COMPARATIVAMENTE PIÙ RAPPRESENTATIVO

Il datore di lavoro, ai fini dell'acquisizione dei benefici, deve correttamente ed integralmente applicare la parte economica e normativa degli accordi e dei contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritte, stipulate dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché degli altri obblighi di legge.

Attenzione all'adesione agli Enti Bilaterali



INSUSSISTENZA DI PROVVEDIMENTI AMMINISTRATIVI E GIURISDIZIONALI PER VIOLAZIONI IN MATERIA DI TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

Per fruire dei benefici, non devono sussistere a carico del datore di lavoro o del dirigente responsabile, provvedimenti di carattere amministrativo o giurisdizionale, definitivi in ordine a violazioni, in materia di tutela delle condizioni di lavoro (allegato A, Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007).



RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

Va, infine, annotato come ai fini della fruizione delle norme incentivanti sia richiesto al datore di lavoro il rispetto integrale delle norme di cui al T.U. sulla sicurezza (D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81).

INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI : IL DECALOGO DI PRINCIPI E REGOLE PER L'OTTENIMENTO DELLE AGEVOLAZIONI

Dai principi generali è rinvenibile il seguente decalogo:

1. Il rispetto degli obblighi di legge e di **contratto collettivo** nella precedenza all'assunzione
(Dlgs 150/2015, art. 31, co. 1, lett. a) e b)
2. La **tutela dello stato di crisi** e il rispetto della riduzione dell'organico
(Dlgs 150/2015, art. 31, co. 1, lett. c) e d)
3. Il **passaggio dei benefici sull'utilizzatore, in caso di somministrazione**
(Dlgs 150/2015, art. 31, co. 1, lett. e)
4. Il rispetto **dell'incremento occupazionale netto**
(Dlgs 150/2015, art. 31, co. 1, lett. f)
5. La **cumulabilità dei periodi coperti da sgravi**
(Dlgs 150/2015, art. 31, co. 2)
6. Il **rispetto degli adempimenti burocratici**
(Dlgs 150/2015, art. 31, co. 3)
7. La **legalità contributiva**
(legge 296/2006, art. 1, co. 1175)
8. La **legalità giuslavoristica**
(legge 296/2006, art. 1, co. 1175)
9. La **regola del *de minimis***
(Regolamento (UE) 1408/2013)
10. Il rispetto delle norme in materia di **sicurezza e igiene sul lavoro**
(legge 296/2006 art. 1, co. 1175)



INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI : QUANDO 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 somministrazione;



Se 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 (Con sentenza 19348/2024 la Corte di Cassazione ha chiarito che **il diritto di precedenza dei lavoratori a termine può essere esercitato in qualsiasi momento**, anche in costanza di rapporto di lavoro) ;



Se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto **sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale**, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;



Con riferimento a quei lavoratori che sono stati **licenziati nei sei mesi** precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta **assetti proprietari sostanzialmente coincidenti** con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;



Nella somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono **trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore.**

Grazie a tutti per l'attenzione