

Le 3 Agevolazioni Contributive previste dalla Legge di Bilancio 2023 e l'Agevolazione Sud

Apro l'anno 2023 con uno schema relativo alle 3 agevolazioni contributive previste dalla Legge di Bilancio per il 2023 (LEGGE 197/22), riservandomi di approfondire ognuna di esse in successivi interventi.

Aggiungo ad esse anche l'agevolazione sud che è immediatamente operativa nell'anno 2023 a livello di specifiche uni-emens (codice desu confermato) e a livello di autorizzazione comunitaria (regime del tcf-con limite di 2 milioni di euro - salvo il settore della pesca con limiti più bassi - autorizzato per tutto il 2023).

La prima agevolazione prevista dalla Legge di Bilancio si riferisce alle assunzioni di percettori di Rdc (commi 294/296 Legge 197/22);

la seconda alla assunzione di giovani under 36 (fino a 35 e 364 giorni di età) che non hanno mai avuto rapporti a tempo indeterminato nella loro vita lavorativa (commi 297 Legge 197/22);

la terza alla assunzione di donne con certe caratteristiche di svantaggio (sono le medesime caratteristiche previste dalla Legge 92/12-art 4).

Le 3 agevolazioni di cui sopra (donne/under 36/percettori di Rdc) valgono solo per l'anno 2023, non sono ad oggi operative (occorre autorizzazione UE / e poi le specifiche uni-emens saranno fruibili all'interno dei tetti comunitari) e hanno delle corrispondenti agevolazioni strutturali similari, ma non identiche, le quali sono incompatibili ed immediatamente operative.

Agevolazioni parallele operative:

- 1- dl 4/19 art 8 per quanto riguarda i percettori di Rdc;
- 2- la Legge 92/12 art 4 per quanto riguarda le donne;
- 3- la Legge 205/17 (under 30) per quanto riguarda i giovani.

Ad esempio nel caso di assunzione a tempo indeterminato nel 2023 di un giovane under 30 che non ha mai avuto rapporti a tempo indeterminato ritengo che il datore possa utilizzare la agevolazione della Legge 205/17 (art 1 c.100) che consente per 36 mesi l'abbattimento dei contributi a ditta al 50% nel limite massimo annuale di 3000 euro/250 mese (da raggugliare alla % a part time). Questa agevolazione è immediatamente operativa (tipo incentivo geco), non è subordinata alla autorizzazione ue, non soggiace ai limiti d'importo del tf, non viene annotata nel registro degli aiuti di stato ed ha caratteristiche in parte diverse da quelle dell'under 36 Legge di Bilancio 2023 (ad esempio non differenzia la durata tra sedi di lavoro del sud e sedi di lavoro del centro nord, ha tra i soggetti agevolati gli under 30 e non gli under 36, si applica anche ai datori del settore finanziario, anche il requisito endogeno è diverso (vedi 6mesi precedenti up e 6mesi successivi up/stesse qualifiche). Con questa opzione ovviamente il datore non potrà applicare la agevolazione della Legge di Bilancio del 2023 relativa ai giovani under 36 (essendo la stessa incompatibile).

Potrebbe anche accadere che l'Inps metta a disposizione per il datore che abbia applicato la agevolazione del 50%, la possibilità di restituire l'importo agevolato (la agevolazione fruita al 50%) per poi permettere di puntare a livello di pregresso sull'agevolazione del 100%, una volta che vi sia la autorizzazione Inps e le specifiche uni-emens.

Concettualmente la agevolazione under 36 della Legge di Bilancio 2023 è una estensione nell'anno 2023 della agevolazione della Legge di Bilancio 2021 (Legge 178 2020 art. 1 c.10 - vedi under 36/tetto annuale 6000) con tetto maggiorato a 8000 annui.

<p>Legge 205/17 strutturale Contributi c ditta al 50% /limite anno 3000 Durata 36mesi Non c è bisogno di autorizzazione ue</p> <p>ometto la agevolazione di cui al c.108/c.106 Legge 205/17</p>	<p>Under 30/che non ha mai avuto rapporti a tempo indeterminato nella sua vita lavorativa specifiche uniemens: geco</p> <p>Specifiche uniemens - gaap/galt</p>
<p>Legge 178/2020 Anno 2021/anno 2022 Contributi c/ditta al 100% / limite anno 6000 Durata: 36mesi 48 mesi se sede di lavoro in 8 regioni del sud Il tf con limite a 2 milioni e 300 mila è stato autorizzato fino al 30/06/2022</p>	<p>Under 36 che non ha mai avuto un rapporto a tempo indeterminato specifiche uniemens gi36/gi 48</p> <p>Non è possibile assumere a ti/trasformare a ti in forma agevolata dopo il 01/07/2022</p>
<p>Legge 197/22 art 1 c 297 anno 2023 Contributi c ditta al 100% /limite anno 8000 Durata 36mesi 48 mesi se sede di lavoro in 8 regioni del sud Ad oggi non c è autorizzazione UE per l'anno 2023</p>	<p>Under 36 che non ha mai avuto un rapporto a tempo indeterminato</p>

Legge 205/17

<p>Comma 106. L'esonero di cui al comma 100 si applica, per un periodo massimo di dodici mesi, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, anche nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione. In tal caso, l'esonero è applicato a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo di cui all'articolo 47, comma 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Non si applicano le disposizioni di cui ai commi 103, 104 e 105.</p>
<p>Comma 108. L'esonero di cui al comma 100 è elevato alla misura dell'esonero totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, fermi restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua e il previsto requisito anagrafico, ai datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio:</p> <p>a) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30 per cento delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della Legge 13 luglio 2015, n. 107, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 86 dell'11 aprile 2008, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;</p>

b) studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, **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.**

Nel caso di assunzione di un giovane di 33 anni a tempo indeterminato nel 2023, la unica agevolazione utilizzabile al contrario è quella della Legge di Bilancio 2023 non appena sarà operativa.

Quindi ad oggi si pagano i contributi c/ditta pieni per poi una volta uscita la autorizzazione UE e le specifiche uni-emens recuperare i contributi agevolati arretrati con le specifiche che saranno contenute nella circolare/messaggio Inps.

Analogamente nel caso di assunzione di una donna priva di impiego regolarmente retribuito da 24 mesi (nei 24 mesi precedenti non ha avuto rapporti di lavoro subordinati >6mesi o rapporti autonomi con reddito >4800 o rapporti di collaborazione con reddito >8145) a tempo indeterminato nel 2023 in unità operativa ubicata in Calabria il datore potrebbe utilizzare:

La Legge 92/12 art. 4 (circolare 111/13) abbattendo i contributi c ditta al 50% Inps e anche i premi Inail al 50% per 18 mesi; la agevolazione Legge 92/12 richiede il rispetto dell'incremento occupazionale ula oltre che il rispetto dell'articolo 1 c.1175 Legge 296 2006 / art. 31 dlgs 150/15, ma non richiede l'autorizzazione UE e il rispetto dei tetti comunitari e non si annota nel registro degli aiuti di stato.

Il datore potrebbe cumulare questa agevolazione con la agevolazione sud (sul residuo non agevolato 50% si abbatte il 30%).

Esempio contributi c/ditta del mese 400:

si abbattano 200 euro di contributi con la agevolazione Legge 92/12, sul residuo 50% si applica il 30% (agevolazione sud);

totale agevolato a livello contributi Inps - 200 (tc55) + 60 (desu) = 260/ 40 euro di contributi c/ditta da pagare.

Il datore se vuole applicare alternativamente la agevolazione della Legge di Bilancio 2023 (alternativa alla Legge 92/12),dovrà attendere la autorizzazione UE per l'anno 2023, dovrà attenersi ai tetti comunitari, per applicare per la durata di 18 mesi l'abbattimento dei contributi c/ditta al 100% (tetto annuo 8000 non ragguagliato a mese).

In tal caso la agevolazione non si applica ai premi Inail, richiede l'incremento occupazionale ula e di fatto, erodendo completamente i contributi c/ditta nel limite del tetto annuale di 8000 euro, non sarà cumulabile con la agevolazione sud (la agevolazione donne della Legge 178/2020 di cui quella del 2023 è una estensione, è compatibile con la agevolazione sud, ma il cumulo può essere al massimo nei limiti dei contributi c/ditta che purtroppo sono già nella maggioranza dei casi completamente erosi della agevolazione donna).

Riporto il testo della Legge di Bilancio per il 2023 relativo alle 3 agevolazioni contributive:

Legge | 29 dicembre 2022 | n. 197

Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e Bilancio pluriennale per il triennio 2023 - 2025.

Parte I - Sezione I: Misure quantitative per la realizzazione degli obiettivi programmatici

Articolo 1

Testo in vigore dal 1 gennaio 2023

Agevolazioni percettori di Rdc

C. 294. Al fine di promuovere l'inserimento stabile nel mercato del lavoro dei beneficiari del reddito di cittadinanza di cui agli articoli da 1 a 13 del decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26, ai datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, assumono tali soggetti con contratto **di lavoro subordinato a tempo indeterminato** è riconosciuto, per un periodo **massimo di dodici mesi**, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di **importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile**. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

C. 295. L'esonero di cui al comma 294 è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

C. 296. L'esonero di cui ai commi 294 e 295 è alternativo all'esonero di cui all'articolo 8 del decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26.

Agevolazione giovani under 36

C. 297. Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, le disposizioni di cui al **comma 10 dell'articolo 1 della Legge 30 dicembre 2020, n. 178**, si applicano anche alle nuove assunzioni a tempo indeterminato e alle trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. Per le assunzioni di cui al primo periodo, il limite massimo di importo di 6.000 euro di cui al comma 10 dell'articolo 1 della predetta Legge n. 178 del 2020 è elevato a 8.000 euro.

Agevolazioni donne;

C. 298. Al fine di promuovere le assunzioni di personale femminile, le disposizioni di cui al **comma 16 dell'articolo 1 della Legge 30 dicembre 2020, n. 178**, si applicano anche alle nuove assunzioni di donne lavoratrici effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. Per le assunzioni di cui al primo periodo, il limite massimo di importo di 6.000 euro di cui al comma 16 dell'articolo 1 della predetta Legge n. 178 del 2020 è elevato a 8.000 euro.

C. 299. L'efficacia delle disposizioni di cui ai commi **294, 297 e 298** del presente articolo è condizionata, ai **sensi dell'articolo 108, paragrafo 3**, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, **all'autorizzazione della Commissione europea.**

<p>Solo anno 2023;</p> <p>Legenda: ti= tempo indeterminato; td=tempo determinato; trasformazione ti=tempo determinato trasformato a tempo indeterminato</p>	<p>Rdc/ Legge Bilancio 2023;</p> <p>2023; ti/trasformazioni a ti nel 2023 di percettori Rdc (non è strutturale); x c294-296 Legge 197/22</p>	<p>Donne/vedi Legge 178 2020</p> <p>2023; td/proroga/trasformazione ti/ti nel 2023(non è strutturale); x c298 Legge 197/22; xmutua le sue regole dalla Legge 178/2020 art 1 c16(il tetto passa da 6000 a 8000 per l'anno 2023)</p> <p>Box n. 4</p>	<p>Under 36/ vedi Legge 178 2020 circ 56 2021;</p> <p>2023; ti/trasformazioni nel 2023 (non è strutturale); xc297 Legge 197/22; x mutua le sue regole dalla Legge 178/2020 art 1 c10(il tetto passa da 6000 a 8000 per l'anno 2023)</p> <p>Box n. 5</p>	<p>Sud/ messaggio Inps 4593/22; vedi circolare 90 22 Inps;</p> <p>Autorizzata nel 2023-con il tcf; dl 104/2020-art 27; Legge 178/2020 (Legge Bilancio 2021) -art 1 c161/c168; circolare 33/21 Inps;</p> <p>x tf fino al 30 6 2022; x tcf dal 1 7 2022 al 31 12 2022; x tcf-anno 2023;</p> <p>Box n. 6</p>
<p>Soggetti agevolati</p>	<p>percettori di Rdc (reddito di cittadinanza)</p>	<p>4 categorie soggettive:</p> <ul style="list-style-type: none"> -donne over 50/disoccupate 12 mesi; -donna priva di impiego regolarmente retribuito da 6mesi/settori professioni(decreto-anno 2023); -donna priva impiego regolarmente 	<p>Under 36(fino a 35 e 364 giorni)/non ha mai avuto rapporti a tempo indeterminato; non osta apprendistato presso altro datore non proseguito oltre il periodo formativo;</p>	<p>8 regioni sud/sede lavoro/unità operativa;</p> <p>l'agevolazione spetta a condizione che la prestazione lavorativa si svolga in una delle seguenti Regioni: Abruzzo,</p>

		<p>retribuito 6mesi/residente aree svantaggiate(aree ammissibili ai fondi strutturali ue); -donna priva di impiego retribuito 24mesi;</p> <p><u>Box n. 1</u></p> <p>dm 17 ott 2017- fornisce la definizione dei privi di impiego retribuito nei 6mesi precedenti/24 mesi precedenti</p>	<p>Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia.</p> <p>Per l'individuazione e della "sede di lavoro" fa fede l'unità operativa indicata nel flusso Uniemens per ciascun lavoratore.</p> <p>Al datore di lavoro avente sede legale in una Regione diversa da quelle sopra elencate(sede legale non nelle 8 regioni), ma che impiega lavoratori in un'unità operativa ubicata in una delle Regioni indicate, sarà assegnato dalla Sede INPS competente, previa richiesta da parte del medesimo datore di lavoro, il codice di autorizzazione "OL", che, dal 1° gennaio 2018, ha</p>
--	--	---	---

				assunto il significato di “Datore di lavoro che effettua l’accentramento contributivo con unità operative nei territori del Mezzogiorno”
Datori:	datore privato: impresa; datore privato non impresa; datore ente pubblico commerciali; non agevolabile: datore domestico; pa-non agevolato (dlgs 165/2001)	Datore privato: impresa; datore privato non impresa; datore privato enti pubblici commerciali; pa-non agevolato (dlgs 165/2001)	Datore privato: impresa; datore privato non impresa; datore ente pubblico commerciali; pa-non agevolato (dlgs 165/2001)	Datore privato impresa; datore privato non imprese; non agevolabile: x ente pubblico commerciali; x datore agricolo; x datore domestico; pa-non agevolato Box n. 7
Contratti agevolati	X Tempo indeterminato(full time/part time) stipulato nel 2023; x Trasformazione del tempo determinato a tempo indeterminato -nel 2023 Non agevolato-domestico/ intermittente a tempo	X Tempo determinato/proroga tempo determinato nel 2023 ; x trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato nel 2023; x tempo indeterminato nel 2023; NB tempo determinato non agevolato	x Tempo indeterminato stipulato nel 2023 x Trasformazione del tempo determinato a tempo indeterminato nel 2023 -No dirigenti (1q uniemens 3/9) -non sono passibili di contratto a tutele crescenti	xTempo indeterminato xTempo determinato xApprendistato o 1livello - 2livello- 3 livello; x intermittenti a tempo determinato a tempo indeterminato con obbligo/senza obbligo di rispendere alla chiamata;

	<p>determinato/indeterminato</p>	<p>trasformato in forma agevolata nel 2023(agevolazione 18mesi successivi a trasformazione); tempo determinato non agevolato prorogato in forma agevolata nel 2023(durata agevolazione teorica-12mesi successivi alla proroga)</p> <p>gli eventi agevolati devono avvenire nel 2023</p>	<p>x rapporti Anche in essere/contratti stipulati;</p> <p>NB Sono interessati all'esonero contributivo in esame tutti i rapporti di lavoro subordinato, in corso o che verranno instaurati nel periodo interessato, diversi dal lavoro agricolo e lavoro domestico, purché sia rispettato il requisito geografico sopra indicato (sede di lavoro/come unità operativa nelle 8 regioni del sud). Di conseguenza, sono interessati allo sgravio sia i rapporti di lavoro a tempo indeterminato che a tempo determinato, full time o part time, nonché i rapporti di apprendistato e di lavoro intermittente, solo per citare</p>
--	----------------------------------	--	---

				le tipologie più ricorrenti.
Durata agevolazione	12mesi	<p>X 12mesi-tempo determinato; x 12 mesi tra tempo determinato +proroga t.d.(esempio 6mesi td +6mesi proroga td=12 mesi agevolazione)</p> <p>x 18 mesi-tempo indeterminato; x trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato (es: tempo determinato agevolato di 10 mesi trasformato a tempo indeterminato/ durata agevolazione= 10mesi tempo determinato +8 mesi successivi alla trasformazione a tempo indeterminato =18 mesi totali agevolazione)</p>	36mesi; 48 mesi – sede di lavoro 8 regioni del sud	Anno 2023- abbattimento dei contributi al 30% (salvo i contributi non esonerabili- esempio0,3 all'interno di 1,61%)per tutto il periodo del contratto
requisiti	<p>Art 1 c1175 Legge 296 2006 normativa sul lavoro e degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti, nonché O delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, al cui rispetto è subordinato il rilascio del DURC.</p> <p>Art 31 dlgs 150/2015</p>	<p>Art 1 c1175 Legge 296 2006 Art 31 d.lgs 150/15</p> <p>Ula-in mese assunzione/mese a mese/al termine 12 mesi; impresa unica;</p> <p>Aut ue-108 p3/non operativo</p>	<p>Art 1 c1175 Legge 296 2006</p> <p>Art 31 dlgs 150/15- non tutte le condizioni deroga : -è possibile assumere un soggetto in relazione ad un obbligo; -tra datore che licenzia e datore che assume nei 6mesi vi possono essere assetti proprietari coincidenti (vedi applicazione portabilità</p>	<p>Art 1 c1175 Legge 296 2006</p> <p>Aut -tcf - 2milioni/retroattivo anno 2023(pesca altri limiti) Box n. 9</p> <p>non si applica art 31 d.lgs 150 15 NB per quanto riguarda i principi</p>

	<p>Alternativa dl 4 19 art 8</p> <p>Aut ue-108 p3/non operativo</p>		<p>agevolazione/com e criterio speciale)</p> <p>Aut ue-108 p3/non operativo</p> <p>Principio endogeno: 6mesi precedenti no recesso economico up/=qualifica /9mesi dopo assunzione, no recesso economici(=qualifica/=up) e stesso dipendente agevolato</p>	<p>generali in materia di incentivi alle assunzioni ex art. 31 del D.Lgs n. 150/2015, l'INPS precisa che gli stessi non si applicano all'esonero "Decontribuzione Sud", in quanto non si tratta di un incentivo all'assunzione.</p>
misura	<p>Abbattimento contributi c/ditta al 100%/limiti 8000 anno/666,6 mese</p> <p>NB se part time- limite massimo riparametrato a % part-time</p> <p>Limite/tetto: x 8000-anno/ x 666,66 mese/ x assunzione /cessazione corso mese/giorni (666,66/31=21,50 x numero giorni calendario)</p> <p>se part-time (riparametrazione limite anno/mese/giorno a % part time)</p>	<p>Abbattimento contributi c/ditta al 100%/limite 8000 anno(8000)/no ragguaglio mese/se part time-riparametrazione% part time</p>	<p>Abbattimento contributi c/ditta al 100%/limite 8000 anno/666,66 mese</p> <p>se assunto/ cessazione corso mese :21,05 x numero giorni di calendario;</p> <p>limite/tetto: x 8000-anno/ x 666,66 mese/ x se assunto /cessazione corso mese -21,50 (666,66/31) x numero giorni calendario;</p> <p>se part time (riparametrazione limite anno/mese/giorno a % part time);</p>	<p>Abbattimento contributi c/ditta al 30%/da versare il 70%</p> <p>x agevolazione in misura pari al 30% dei complessivi contributi previdenziali, fino al 31 dicembre 2025;</p> <p>x agevolazione in misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali, per gli anni 2026 e 2027;</p> <p>x agevolazione in misura pari al 10% dei complessivi contributi</p>

	<p>Non si applica la agevolazione ai premi Inail</p> <p>non esonerati: contributi 26 27 29 40 d.lgs 148/15; contributo fondo tesoreria; 10% solidarietà pc/assistenza sanitaria; contributo solidarietà spettacolo/sport professionistico; 0,3 all'interno di 1,61</p> <p>Box n. 9</p>	<p>Non si applica la agevolazione ai premi Inail</p> <p>non esonerati: contributi 26 27 29 40 dlgs 148/15; contributo fondo tesoreria; 10% solidarietà pc/assistenza sanitaria; contributo solidarietà spettacolo/sport professionistico; 0,3 all'interno di 1,61</p>	<p>Non si applica la agevolazione ai premi Inail</p> <p>non esonerati: contributi 26 27 29 40 dlgs 148/15; contributo fondo tesoreria; 10% solidarietà pc/assistenza sanitaria; contributo solidarietà spettacolo/sport professionistico; 0,3 all'interno di 1,61</p>	<p>previdenziali, per gli anni 2028 e 2029</p> <p>Non si applica la agevolazione ai premi Inail</p> <p>Non esonerati: contributi 26 27 29 40 d.lgs 148/15; contributo fondo tesoreria; 10% solidarietà pc/assistenza sanitaria; contributo solidarietà spettacolo /sport professionistico 0,3 all'interno di 1,61</p>
<p>agevolazioni parallele operative/incompatibili</p>	<p>DI 4 19 art 8; anche con -Con agenzia formativa; -Con soggetto che intermedia; -ordinario;</p>	<p>Donne Legge 92 12-art 4/tc 55 (circ 111/13 Inps); la Legge 92/12 ha la agevolazione- Inail al 50%/oltre che sul 50% dei contributi Inps;</p>	<p>Geco/galt/gaap Under 30; Legge 205/17-art 1 c100/circolare 40/18 Inps;</p>	<p>Si usano ancora attuali specifiche uni-emens? Rimane desu in info agg/vedi comunicazione</p>

	Agevolazione strutturale <u>incompatibile dl 4/19 art 8</u> (consente di abbattere i contributi dipendente + ditta /massimo 780/ massimo dote Rdc)	Agevolazione strutturale <u>incompatibile</u>	Agevolazione strutturale <u>incompatibile</u>	dicembre Inps (applicazione circolare 90/22 Inps)
	Box n. 2	Box n. 3		Box n. 11
<p>Compatibilità/ cumulabilità agevolazioni tra loro</p> <p>nel caso di compatibilità: Quale applico prima/quale applico dopo/limite massimo di applicazione</p>	<p>Attendere circolare Inps</p> <p>Non compatibile con agevolazione Rdc-dl 4/19 (specifiche Rdcp/Rdcd/Rdcm);</p> <p>attendere circolare Inps: vedi se compatibile con under 36(ritengo no)/under 30(ritengo no)/donne Legge 92/12/donne Legge Bilancio 2023/agevolazione sud anno 2023</p>	<p>Attendere circolare Inps</p> <p>ritengo non compatibile con queste agevolazioni (vedi codici uniemens): tc55 (donne Legge 92/12)/geco-galt-gaap (under 30)/agevolazione under 36 Legge Bilancio 2023(non ci sono specifiche uniemens); Rdcp/Rdcd/Rdcm(agevolazioni connesse al Rdc dl 4/19 art 8); ritengo compatibile con desu (agevolazione sud) nel limite massimo dei contributi c ditta;</p>	<p>Attendere circolare Inps</p> <p>Ritengo non compatibile con queste agevolazioni (vedi codici uniemens): Geco-galt-gapp (under 30)/ tc55(donna Legge 92/12)/donne Legge Bilancio 2023(non ha specifiche uniemens/non operativa)/con desu (agevolazione sud)</p>	<p>ritengo compatibile con: donne Legge Bilancio 2023/con donne Legge Bilancio 2021(-anni 2021/2022- indo)</p> <p>con donne Legge 92/12(tc55); con tempo determinato sostituzione maternità (tc82)</p> <p>ritengo non compatibile con giovani Legge Bilancio 2023(under 36); con giovani under 30(Legge 205/17)/con giovani Legge 178/2021(gi36 /gi48-anni 2021/2022);</p> <p>non compatibile con</p>

				agevolazione connessa al Rdc (dl 4/19 art 8) attendere circolare Inps per comprendere se compatibile con agevolazione connessa al Rdc della Legge di Bilancio per il 2023 (non operativa)
Sono operative?	Non è operativa attendere aut ue/ limite massimo ue/ attendere specifiche uni-emens	Non è operativa attendere aut ue/ limite massimo UE /attendere specifiche uni-emens	Non è operativa attendere aut ue/ limite massimo ue/ attendere specifiche uni-emens	Operativa nel 2023 limite tcf a 2 milioni di euro
Previdenza per il dipendente	Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche	Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche	Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche	Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche

Box n. 1

- 1) donne di età non inferiore a 50 anni disoccupate da oltre 12 mesi;
- 2) donne di qualunque età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi (ovunque residenti);
- 3) Donne prive di impiego retribuito da 6 mesi e residenti nelle – regioni ammissibili ai finanziamenti nell’ambito dei fondi strutturali dell’Unione europea,
- 4) Donne prive di impiego retribuito da 6 mesi / occupate in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato interessato.

Decreto:

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell’Economia e delle Finanze, ha individuato, sulla base delle elaborazioni effettuate dall’ISTAT con riferimento alla media annua del 2021, i settori e le professioni (limitatamente al settore privato) caratterizzati da un tasso di disparità uomo –donna superiore al 25%, per i quali trovano applicazione per il 2023 gli incentivi all’assunzione.

Ministero del Lavoro, Decreto n. 327 del 16 novembre 2022

La Legge n. 178/2020 ha esteso l'esonero contributivo di cui alla Legge Fornero, dal preesistente 50% al 100% e nel limite massimo di 6.000 euro annui, con riferimento alle assunzioni e trasformazioni di donne svantaggiate effettuate nel biennio 2021-2022.

L'autorizzazione ue-copre gli eventi agevolati fino al 30/6/22;

Dal 2023-le Legge di Bilancio 2023 estende la agevolazione della Legge Bilancio 2021(valeva per anni 2021/2022-con limite annuale a 6000 euro/non ragguagliabile a mese /non erano agevolati i premi Inail) anche per l'anno 2023(limite annuale a 8000/anche esso non ragguagliabile a mese/non sono agevolati i premi Inail)

Box n. 2

DI 4/19 art 8

Art. 8

Incentivi per l'impresa e per il lavoratore

Testo in vigore dal 1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2023

[1. Al datore di lavoro privato che assuma a **tempo indeterminato**, pieno o parziale, o **determinato**, o anche mediante **contratto di apprendistato**, i soggetti beneficiari di Rdc, anche attraverso l'attività svolta da **un soggetto accreditato** di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni previdenziali, l'esonero dal versamento dei **contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite dell'importo mensile del **Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione**, per un periodo pari alla **differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute dal beneficiario stesso** e, comunque, per un importo non superiore a **780 euro mensili** e per un periodo **non inferiore a 5 mensilità**. In caso di rinnovo ai sensi dell'articolo 3, comma 6, l'esonero è concesso nella misura **fissa di 5 mensilità**. L'importo massimo di beneficio mensile non può comunque eccedere l'ammontare totale dei contributi previdenziali e **assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore** assunto per le mensilità incentivate, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. Nel caso di licenziamento del beneficiario di Rdc effettuato nei trentasei mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili di cui all'articolo 116, comma 8, lettera a), della Legge 23 dicembre 2000, n. 388, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo. Il datore di lavoro, contestualmente all'assunzione del beneficiario di Rdc stipula, presso il centro per l'impiego, ove necessario, un patto di formazione, con il quale garantisce al beneficiario un percorso formativo o di riqualificazione professionale. (2)

1-bis. Le agenzie per il lavoro iscritte all'albo informatico delle agenzie per il lavoro disciplinate dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, autorizzate dall'ANPAL a offrire i servizi di incontro tra domanda e offerta di lavoro possono svolgere attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro per i beneficiari di Rdc. (3)

1-ter. Al fine di agevolare l'occupazione dei soggetti percettori di Rdc, alle agenzie per il lavoro di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione, effettuata mediante l'utilizzo delle piattaforme di cui all'articolo 6, comma 1, del presente **decreto, il 20 per cento dell'incentivo** di cui al comma 1, **che viene decurtato dall'incentivo previsto per il datore di lavoro.** (3)

2. Gli enti di formazione accreditati possono stipulare presso i centri per l'impiego e presso i soggetti accreditati di cui all'articolo 12 del decreto legislativo n. 150 del 2015, laddove tale possibilità sia prevista da provvedimenti regionali, un Patto di formazione con il quale garantiscono al beneficiario un percorso formativo o di riqualificazione professionale, anche mediante il coinvolgimento di Università ed enti pubblici di ricerca, secondo i più alti standard di qualità della formazione e sulla base di indirizzi definiti con accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, utilizzando a tal fine, le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Il Patto di formazione può essere altresì stipulato dai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della Legge 23 dicembre 2000, n. 388, attraverso specifici avvisi pubblici previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. **Se in seguito a questo percorso formativo il beneficiario di Rdc ottiene un lavoro, coerente con il profilo formativo sulla base di un contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, al datore di lavoro che assume, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni previdenziali, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite della metà dell'importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e il numero delle mensilità già godute dal beneficiario stesso e, comunque, per un importo non superiore a 390 euro mensili e per un periodo non inferiore a 6 mensilità.** In caso di rinnovo ai sensi dell'articolo 3, comma 6, l'esonero è concesso nella misura fissa di sei mensilità per metà dell'importo del Rdc. L'importo massimo del beneficio mensile comunque non può eccedere l'ammontare totale dei contributi previdenziali e assistenziali a **carico del datore di lavoro e del lavoratore assunto per le mensilità incentivate**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. **La restante metà dell'importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un massimo di 390 euro mensili e per un periodo non inferiore a 6 mensilità, è riconosciuta all'ente di formazione accreditato** che ha garantito al lavoratore assunto il

predetto percorso formativo o di riqualificazione professionale, sotto forma di sgravio contributivo applicato ai contributi previdenziali e assistenziali dovuti per i propri dipendenti sulla base delle stesse regole valide per il datore di lavoro che assume il beneficiario del Rdc. Nel caso di licenziamento del beneficiario del Rdc effettuato nei trentasei mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili di cui all'articolo 116, comma 8, lettera a), della Legge 23 dicembre 2000, n. 388, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo. (1)

3. Le agevolazioni previste ai commi 1 e 2 si applicano a condizione che il datore di lavoro realizzi un **incremento occupazionale netto del numero di dipendenti nel rispetto dei criteri fissati dall'articolo 31, comma 1, lettera f), del decreto legislativo n. 150 del 2015, riferiti esclusivamente ai lavoratori a tempo indeterminato**. Il diritto alle predette agevolazioni è subordinato al rispetto degli ulteriori principi generali di cui all'articolo 31 del decreto legislativo n. 150 del 2015.

5. Il diritto alla fruizione degli incentivi di cui al presente articolo è subordinato al rispetto delle condizioni stabilite dall'articolo 1, **comma 1175, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296**. Le medesime agevolazioni non spettano ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'articolo 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario di Reddito di cittadinanza iscritto alle liste di cui alla medesima Legge. (1)

6. Le agevolazioni di cui al presente articolo sono concesse ai sensi e nei limiti del regolamento (UE) n. **1407/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti « de minimis »**, del regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «de minimis» nel settore agricolo e del regolamento (UE) n. 717/2014 della Commissione, del 27 giugno 2014, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti « de minimis » nel settore della pesca e dell'acquacoltura.

7. Le agevolazioni di cui al presente articolo sono compatibili e aggiuntive rispetto a quelle stabilite dall'articolo 1, comma 247, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145. Nel caso in cui il datore di lavoro abbia esaurito gli esoneri contributivi in forza della predetta Legge n. 145 del 2018, gli sgravi contributivi di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, sono fruiti sotto forma di credito di imposta per il datore di lavoro. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e

delle finanze, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono stabilite le modalità di accesso al predetto credito di imposta.]

(1) Il presente comma è stato così modificato dall'allegato alla Legge di conversione, L. 28.03.2019, n. 26, con decorrenza dal 30.03.2019.

(2) Il presente comma è stato così modificato prima dall'allegato alla Legge di conversione, L. 28.03.2019, n. 26, con decorrenza dal 30.03.2019, e poi dall'art. 1, comma 74, lett. g), L. 30.12.2021, n. 234 con decorrenza dal 01.01.2022.

(3) Il presente comma è stato inserito dall'art. 1, comma 74, lett. g), L. 30.12.2021, n. 234 con decorrenza dal 01.01.2022.

(4) Il presente articolo è stato abrogato dall'art. 1, comma 318, L. 29.12.2022, n. 197 con decorrenza dal 01.01.2024.

Box n. 3

Art. 4 Legge 92 12

c. 8. In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, **a tempo determinato** anche in somministrazione, in relazione a lavoratori di età non inferiore **a cinquanta anni**, disoccupati da oltre dodici mesi, spetta, per la durata di dodici mesi, la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro.

c. 9. Nei casi di cui al comma 8, se il **contratto è trasformato a tempo indeterminato**, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data della assunzione con il contratto di cui al c. 8.

c. 10. Nei casi di cui al comma 8, qualora l'assunzione sia effettuata con **contratto di lavoro a tempo indeterminato**, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione.

c. 11. Le disposizioni di cui ai commi da 8 a 10 si applicano nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, 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 di cui all'articolo 2, punto 18), lettera e), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché in relazione alle assunzioni di

donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

Box n. 4

Articolo 1/ Legge|30 dicembre 2020| n. 178

Commi 16-19 Sgravo contributivo per l'assunzione di donne

Rubrica non ufficiale|Testo in vigore dal 1 gennaio 2021

c. 16. Per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, in via sperimentale, l'esonero contributivo di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, è riconosciuto nella misura del 100 per cento nel limite massimo di importo **pari a 6.000 euro annui**. (1)

c. 17. Le assunzioni di cui al comma 16 devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati **nei dodici mesi precedenti**. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

c. 18. Il beneficio previsto dai commi da 16 a 19 è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un « Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19 », e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione. L'efficacia delle disposizioni dei commi 16 e 17 è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

c. 19. Alla copertura degli oneri derivanti dai commi da 16 a 18 si provvede, per 37,5 milioni di euro per l'anno 2021 e 88,5 milioni di euro per l'anno 2022, con le risorse del Programma Next Generation EU.

(1) Ai sensi dell'art. 1, comma 298, L. 29.12.2022, n. 197 con decorrenza dal 01.01.2023, le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche alle nuove assunzioni di donne lavoratrici effettuate dal

1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. Per le suddette assunzioni, il limite massimo di importo di **6.000 euro di cui al presente comma è elevato a 8.000 euro.**

Ricordo che la UE ha autorizzato il tf con limite a 2milioni e 300 mila fino al 30/06/2022 (eventi assunzioni ti-td/proroghe /trasformazioni entro il 30/6/2022, anche se sconfinano successivamente);

NB

nel caso di assunzioni/proroghe/trasformazioni dal 01/07/2022 al 31/12/2022 non si può utilizzare la Legge 178/2020 ma solo la Legge 92/12 (abbattimento dei contributi al 50% senza tetto che si estende ai premi Inail)

Box n. 5

Legge|30 dicembre 2020| n. 178

Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e Bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023.

Sezione I Misure quantitative per la realizzazione degli obiettivi programmatici - Art. 1.

Articolo 1

Commi 10-15 Sgravi contributivi per favorire l'occupazione giovanile

Rubrica non ufficiale | Testo in vigore dal 1 gennaio 2021

c. 10. Per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, l'esonero contributivo di cui **all'articolo 1, commi da 100 a 105 e 107, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205**, è riconosciuto nella **misura del 100 per cento**, per un periodo massimo di trentasei mesi, nel limite massimo **di importo pari a 6.000 euro annui**, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata ai sensi del presente comma e dei commi da 11 a 15 del presente articolo non abbiano compiuto **il trentaseiesimo anno di età**. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. (1) (2)

c. 11. L'esonero contributivo di cui al comma 10, ferme restando le condizioni ivi previste, è riconosciuto per un periodo **massimo di quarantotto mesi** ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

c. 12. In deroga all'articolo 1, comma 104, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205, fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150,

l'esonero contributivo di cui al comma 10 spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della Legge 23 luglio 1991, n. 223, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

c. 13. Le disposizioni di cui ai commi da 10 a 15 non si applicano alle prosecuzioni di contratto e alle **assunzioni di cui all'articolo 1, commi 106 e 108**, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205.

c. 14. Il beneficio previsto dai commi da 10 a 15 è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un « Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19 », e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione. L'efficacia delle disposizioni dei commi da 10 a 13 del presente articolo è subordinata, ai **sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.**

c. 15. Alla copertura degli oneri derivanti dai commi da 10 a 14 concorrono, per 200,9 milioni di euro per l'anno 2021 e 139,1 milioni di euro per l'anno 2022, le risorse del Programma Next Generation EU.

(1) Ai sensi dell'art. 1, comma 119, L. 30.12.2021, n. 234 con decorrenza dal 01.01.2022, l'esonero contributivo di cui al presente comma è riconosciuto anche ai datori di lavoro privati che assumono, nel periodo ivi considerato, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori subordinati, indipendentemente dalla loro età anagrafica, da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'articolo 1, comma 852, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296. Il beneficio contributivo di cui al primo periodo è riconosciuto nel limite massimo di spesa di 2,5 milioni di euro per l'anno 2022, 5 milioni di euro per l'anno 2023, 5 milioni di euro per l'anno 2024 e 2,5 milioni di euro per l'anno 2025. L'INPS effettua il monitoraggio delle minori entrate contributive derivanti dal primo periodo e qualora, nell'ambito della predetta attività di monitoraggio, emerga il raggiungimento, anche in via prospettica, del limite di spesa di cui al secondo periodo del suddetto comma, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande per l'accesso al beneficio contributivo di cui al primo periodo del medesimo comma.

(2) **Ai sensi dell'art. 1, comma 297, L. 29.12.2022, n. 197 con decorrenza dal 01.01.2023, le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche alle nuove assunzioni a tempo indeterminato e alle trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate dal 1°**

gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. Per le suddette assunzioni, il limite massimo di importo di 6.000 euro di cui al presente comma è elevato a 8.000 euro.

Ricordo che la UE ha autorizzato il tf con limite a 2milioni e 300 mila fino al 30/06/2022 (eventi assunzioni ti /trasformazioni a ti entro il 30/06/2022, anche se sconfinano successivamente);

NB

nel caso di assunzioni/trasformazioni dal 01/07/2022 al 31/12/2022 non si può utilizzare la Legge 178/2020 ma solo la Legge 205/17 dell'under 30 (abbattimento dei contributi al 50% per 36 mesi nel limite anno 3000/limite mese 250 da raggugliare alla % a part time).

Box n. 6

La Legge di Bilancio 2021 (Legge 178 /20202), nell'estendere l'applicabilità della Decontribuzione Sud agli anni successivi il 2020 (dl 104/20-art 27), ha esplicitamente subordinato la fruizione dello sgravio alla vigente disciplina comunitaria in materia di aiuti di stato e, nel particolare:

- dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021 (di fatto da intendersi "30 giugno 2022"), nel rispetto delle condizioni previste dalla comunicazione della Commissione europea C (2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante il "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (cd. Temporary framework);
- dal 1° luglio 2021 (di fatto da intendersi "1° luglio 2022") al 31 dicembre 2029, previa autorizzazione della Commissione europea ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del TFUE e nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa applicabile in materia di aiuti di stato.

In data 27 luglio 2022, l'INPS ha emanato la Circolare n. 90, con la quale fornisce le istruzioni operative per consentire ai datori di lavoro interessati l'effettiva fruizione dello sgravio in parola, limitatamente al **periodo dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022.**

Tale limitazione è connessa all'autorizzazione della Commissione Europea, che ha approvato il regime di aiuti fino al 31 dicembre 2022 con la Decisione C(2022)4499 final del 24 giugno 2022, nell'ambito del "Quadro temporaneo di crisi per misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia a seguito dell'aggressione della Russia contro l'Ucraina" (c.d. Temporary Crisis Framework o TCF), di cui alla Comunicazione C(2022) 1890 final del 23 marzo 2022

Box n. 7

L'esonero in parola può essere fruito da tutti i "datori di lavoro privati", intendendo con tale definizione (riprendendo quanto previsto dalla Circolare INPS n. 33/2021);

sia i datori di lavoro "imprenditori" ex art. 2082 c.c., cioè coloro che svolgono professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni e servizi;

sia i datori di lavoro "non imprenditori", quali ad esempio associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc..

Stante quanto previsto dall'art. 1, comma 162 della Legge di Bilancio 2021, la **Decontribuzione Sud non è fruibile** da parte:

- degli enti pubblici economici;
 - degli istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici;
 - degli enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione;
 - delle 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 (ASP), e iscritte nel registro delle persone giuridiche;
 - delle aziende speciali costituite anche in consorzio ex artt. 31 e 114 del D.Lgs n. 267/2000;
 - dei consorzi di bonifica;
 - dei consorzi industriali;
 - degli enti morali;
 - degli enti ecclesiastici.
- L'incentivo non trova applicazione, inoltre:
- per i datori di lavoro del settore agricolo;
 - per tutti gli enti della pubblica amministrazione (ex art. 1, comma 2, D.Lgs n. 151/2001);
 - per i datori di lavoro domestico.

Infine, stante quanto precisato dalla Commissione Europea, l'esonero non è fruibile nemmeno da parte delle "imprese operanti **nel settore finanziario**", intendendo le imprese indicate nella Classificazione NACE/ATECO al settore "K" - Attività finanziarie e assicurative (ATECO da 64.11.00 a 66.30.00), nonché delle imprese soggette a sanzioni adottate dall'UE.

Somministrazione di Lavoro

Contrariamente a quanto affermato nel Messaggio n. 72/2021 e in seguito con la Circolare n. 33/2021, l'INPS precisa che ai fini dell'applicazione della "Decontribuzione Sud", la sede di lavoro rilevante deve essere individuata nel luogo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, dando quindi rilevanza alla sede di **lavoro dell'utilizzatore e non del datore di lavoro** (l'agenzia di somministrazione).

Sulla base di tale nuova interpretazione, 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.

Viceversa, qualora il lavoratore sia dipendente di un'agenzia di somministrazione che abbia sede legale o operativa in regioni del Mezzogiorno, ma svolga la propria prestazione lavorativa presso un utilizzatore ubicato in regioni differenti, il beneficio non può essere riconosciuto.

Lavoratori marittimi

Con riferimento ai lavoratori marittimi, l'Istituto conferma quanto già contenuto nel citato Messaggio n. 72/2021. Pertanto, l'INPS afferma che le imprese armatoriali possono beneficiare dell'esonero contributivo in argomento per i lavoratori marittimi che svolgono la loro attività lavorativa a bordo delle navi (gente di mare) ai sensi dell'articolo 115 del codice della navigazione (Regio Decreto n. 327/1942), a condizione che siano imbarcati su navi iscritte nei compartimenti marittimi ricadenti nelle Regioni svantaggiate di cui sopra.

Box n. 8

Non sono esonerabili:

- il contributo dovuto al Fondo di tesoreria del TFR (art. 1, comma 755, Legge n. 296/2006);
- i contributi dovuti ai Fondi di solidarietà bilaterali, al Fondo di solidarietà residuale e al Fondo di integrazione salariale;

i contributi dovuti ai Fondi di solidarietà territoriale intersettoriale delle Province Autonome di Trento e di Bolzano;

il contributo destinato al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua (0,30%), di cui all'articolo 25, comma 4, della Legge n. 845/1978;

il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale istituito dal Decreto Interministeriale n. 95269/2016;

il contributo di solidarietà del 10% sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria;

il contributo di solidarietà del 5% per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'art. 1, commi 8 e 14, del D.Lgs n. 182/1997;

il contributo di solidarietà del 3,10% per gli sportivi professionisti, di cui all'art. 1, commi 3 e 4 del D.Lgs n. 166/1997.

L'esonero spetta anche in relazione al contributo aggiuntivo IVS mentre, qualora si applichino le misure compensative di cui al D.Lgs n. 252/2005 con riferimento alla destinazione del TFR ai fondi pensione, l'esonero contributivo trova applicazione in relazione alla contribuzione previdenziale dovuta al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative;

Box n. 9

La "Decontribuzione Sud" è una misura agevolativa rivolta ad una platea specifica di destinatari (datori di lavoro che operano in aree svantaggiate) e non alla generalità delle imprese sul territorio italiano, e pertanto si configura quale misura selettiva soggetta alle regole europee in materia di aiuti di stato.

Se fino al 30 giugno 2022 l'autorizzazione alla fruizione dello sgravio è stata data nell'ambito delle misure specificatamente approvate per fronteggiare l'emergenza COVID-19 (sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", adottato in data 19 marzo 2020, e successive modificazioni), per il periodo dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022 la Commissione europea ha autorizzato la fruizione della misura nel rispetto delle condizioni di cui alla sezione 2.1 del Temporary Crisis Framework (Decisione C (2022) 4499 final del 24 giugno 2022), che considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, lettera b), del TFUE, quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

-siano di importo non superiore a 400.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere), ovvero non superiore a 35.000 euro per impresa operante nel settore della pesca e dell'acquacoltura;

-siano concessi entro e non oltre il 31 dicembre 2022;

Concessione a imprese colpite dalla crisi

Rispetto all'ultimo requisito, l'INPS precisa che è necessario che le imprese destinatarie siano state colpite direttamente o indirettamente dalla crisi attuale, generata dall'aggressione russa all'Ucraina. Peraltro, ai fini della legittima fruizione dell'aiuto, quest'ultimo non deve necessariamente essere ricollegato a un aumento dei prezzi dell'energia in quanto la crisi e le misure restrittive nei confronti della Russia hanno determinato a vario titolo ripercussioni negative sull'economia nazionale nel suo complesso, con una particolare accentuazione nelle regioni meridionali italiane che si trovano già in una situazione di svantaggio.

Di conseguenza, in conformità a quanto previsto nella sezione 1.4 del Temporary Crisis Framework, l'aiuto in trattazione può essere concesso anche alle imprese in difficoltà, diversamente dalla disciplina prevista nel Temporary Framework connesso all'emergenza del COVID-19, che escludeva espressamente dal proprio ambito di applicazione le imprese che già versassero in una condizione di difficoltà.

Inoltre, il Temporary Crisis Framework ammette la fruizione dello sgravio anche a quelle aziende beneficiarie 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 (c.d. clausola Deggendorf), al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.

L'Inps provvederà infine a registrare la misura nel Registro Nazionale degli Aiuti di Stato.

Con il [messaggio 4593/22](#) diffuso il 21 dicembre, l'Inps, prendendo atto della decisione della Commissione europea del 6 dicembre scorso, comunica l'avvenuta estensione per ulteriori 12 mesi, della durata dell'esonero contributivo per sostenere le imprese dell'Italia Meridionale. Si tratta di una decontribuzione generalizzata che riguarda sia rapporti in essere, sia le nuove assunzioni.

L'agevolazione, al momento valida sino al 31 dicembre 2023, è riconosciuta a tutti i datori di lavoro con esclusione di quelli operanti nei settori finanziario, agricolo e domestico. Per poterne fruire, i dipendenti devono operare presso un'unità operativa ubicata in una delle seguenti regioni; Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

Nel messaggio l'Inps ricorda che i massimali di erogazione sono stati elevati a 2 milioni per le imprese diverse da quelle operanti nei settori della pesca e dell'acquacoltura; per quest'ultime, invece, il tetto è fissato in 300mila euro. I nuovi massimali valgono anche per gli aiuti concessi nell'ambito della precedente versione del Temporary Crisis Framework. I datori che svolgono attività che interessa i due ambiti sono tenuti al rispetto di ogni singolo limite nel complessivo tetto dei 2 milioni, che non può mai essere superato.

La decontribuzione non può trovare applicazione in relazione ai settori della produzione primaria di prodotti agricoli, del lavoro domestico e del settore finanziario, nonché nei riguardi dei soggetti espressamente esclusi dall'articolo 1, comma 162, della [Legge di Bilancio 2021](#).

Box n. 10

L'esonero "Decontribuzione Sud" è compatibile e cumulabile con gli altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nel limite della contribuzione previdenziale dovuta e comunque nel massimo del 30% della contribuzione (fino al 31 dicembre 2025, mentre in misura minore negli anni a venire), e sempre che non vi sia un espresso divieto di cumulo previsto da altra disposizione.

L'INPS, nella circolare 90/22, fa esplicito riferimento alla cumulabilità con altre agevolazioni contributive, quali gli incentivi all'assunzione di over 50 disoccupati da almeno 12 mesi (art. 4, c. 8-11, Legge n. 92/2012), nonché gli incentivi di tipo economico, tra i quali rientrano:

l'incentivo all'assunzione di disabili (art. 13, Legge n. 68/1999);

l'incentivo all'assunzione di beneficiari di NASPI (art. 2, comma 10-bis, Legge n. 92/2012).

Tale elenco deve intendersi indicativo e non esaustivo.

Inoltre, l'Istituto precisa che la valutazione circa la concreta cumulabilità della Decontribuzione Sud con altri regimi agevolati, non può prescindere dalla verifica delle diverse discipline che regolano le singole agevolazioni: solo ove sia presente un residuo di contribuzione esonerabile a seguito dell'applicazione della diversa misura, sarà possibile procedere al cumulo con la Decontribuzione Sud, fermo restando il limite della contribuzione previdenziale dovuta dal datore di lavoro.

NB: In ogni caso, precisa l'INPS, laddove si intenda cumulare la Decontribuzione Sud con altri regimi agevolati riguardanti i medesimi lavoratori, la stessa troverà applicazione in via residuale sulla contribuzione residua datoriale, non esonerata ad altro titolo.

Riprendendo gli esempi posti dall'INPS, se per un lavoratore si fruisce delle agevolazioni per l'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo di maternità (art. 4, c. 3, D.Lgs n. 151/2001) ovvero dell'agevolazione per l'assunzione di uomini over 50 disoccupati da almeno 12 mesi (art. 4, c. 8-11, Legge n. 92/2012), entrambe al 50%, la Decontribuzione Sud troverà applicazione a seguito dell'abbattimento della contribuzione operato in virtù delle predette agevolazioni, trovando applicazione limitatamente al 50% di contribuzione residua ancora dovuto (quindi lo sgravio del 30% sarà applicato sul 50% di contribuzione residua);

si applica per prima la agevolazione approvata per prima/poi questa nel limite dei contributi c ditte;

NB

la agevolazione è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, fatta eccezione del caso in cui sussista per qualche beneficio un esplicito divieto di cumulo (è questo il caso, ad esempio, del comma 114 dell'art. 1 della Legge n. 205/2017).

Per cui essa incompatibile con l'under 30 (tipo incentivo geco)/con l'under 36 (Legge Bilancio 2021-gi36/gi48)/ritengo anche con under 36 Legge Bilancio 2023.

Ritengo incompatibile anche con agevolazione connessa al Rdc (dl 4/19-art 8);

Box n. 11

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- <CodiceCausale>, con il valore "DESU", avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato Articolo 1, commi da 161 a 168, della legge 30 dicembre 2020, n. 178";

<AnnoMeseRif>, con l'anno e il mese di riferimento del conguaglio;

<ImportoAnnoMeseRif>, con l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

Valido anche per l'anno 2023 codice causale desu.