

LE ASSUNZIONI AGEVOLATE Anno 2024

E CENNI IN MATERIA DI INCENTIVI RETRIBUTIVI A FAVORE DEI LAVORATORI

Principi generali

art. 1, commi 1175 e 1176, legge 296/2006

art. 31, decreto legislativo 150/2015

La fruizione, da parte dei datori di lavoro, dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro, è subordinata al rispetto degli **accordi e contratti collettivi** nazionali, territoriali o aziendali sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e al **possesso della regolarità contributiva** attestata dal Durc (documento unico di regolarità contributiva) rilasciato secondo le modalità contenute nel decreto ministeriale 24 ottobre 2007, articolo 9 e le indicazioni tecniche di cui al messaggio inps 13414/2013 – dal 1° ottobre 2021 accesso solo a mezzo identità digitale (SPID, CIE o CNS).

Gli incentivi all'assunzione, inoltre, **non spettano** qualora:

- l'assunzione avvenga in attuazione di un **obbligo di legge** o di **contrattazione collettiva**;
- l'assunzione violi il **diritto di precedenza** alla riassunzione di altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da uno a termine;
- il datore di lavoro abbia in atto **sospensioni dal lavoro** connesse a crisi o riorganizzazione aziendale, salvo i casi in cui l'assunzione avvenga per professionalità diverse da quelle dei lavoratori sospesi o sia effettuata in unità produttive distinte da quelle interessate dalla sospensione dal lavoro;
- l'assunzione si riferisce a **lavoratori che siano stati licenziati** nei sei mesi precedenti da un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti **assetti proprietari sostanzialmente coincidenti** con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di **collegamento o controllo**.

Nei casi in cui gli incentivi richiedano il requisito dell'**incremento occupazionale netto** rispetto alla forza lavoro mediamente occupata; il calcolo deve essere effettuato **mensilmente** in riferimento all'intera organizzazione del datore di lavoro, attraverso la comparazione del numero medio di unità lavoro – anno (ULA) dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro – anno (ULA) dell'anno successivo all'assunzione (**circolari inps nn. 48 e 49/2018 e circolari inps nn. 102/2019 e 104/2019** e da ultimo **circolare inps n. 58/2023**). Il confronto tra la media occupazionale deve essere fatto escludendo i lavoratori che nel periodo di riferimento hanno cessato il rapporto di lavoro per: a) dimissioni volontarie; b) invalidità sopravvenuta; c) pensionamento per limiti di età; d) riduzione volontaria dell'orario di lavoro; e) licenziamento per giusta causa.

Ai fini della determinazione del diritto e della durata delle agevolazioni, i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato, si **cumulano**.

Molte disposizioni agevolative richiedono per l'accesso al beneficio il rispetto dei limiti previsti dalla cosiddetta regola del "**de minimis**" (300 mila euro di "aiuti pubblici" nell'arco dei tre anni che precedono la concessione dell'aiuto) con riguardo al concetto di **impresa unica**.

Per le agevolazioni soggette all'autorizzazione della Commissione europea e rientranti nel "Quadro di aiuti temporaneo **Covid 19** (cd. **Temporary framework**)" il limite di aiuti, fino al **30 giugno 2022**, è pari a 2.300.000 euro.

Il 9 marzo 2023 la Commissione Europea ha adottato il "**Temporary Crisis and Transition Framework**" fino al 31 dicembre 2023, successivamente prorogato al 30 giugno 2024, con un nuovo Quadro di aiuti suddiviso in Sezioni e sottosezioni disciplinanti l'ammissibilità e i criteri di ammissione agli aiuti di importo limitato.

Il **1° gennaio 2024** è entrato in vigore il nuovo **Regolamento (UE) 2023/2831** di applicazione degli articoli 107 e 108 del **TFUE** (Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea) con riferimento ai cd. "**aiuti de minimis**". Il plafond passa a **300 mila euro** (era di 200 mila) per "impresa unica" nell'arco dei tre anni precedenti la concessione dell'aiuto (si tratta di un **periodo mobile** con riferimento alla concessione di ogni nuovo singolo aiuto)..

La contribuzione agevolata ammessa in favore del **contratto di apprendistato professionalizzante** si configura non tanto come beneficio contributivo bensì come **riduzione contributiva** specifica e ordinaria per la particolare tipologia contrattuale (nota ministero del lavoro 1677/2016). Con sentenza (1075/2019) la Corte d'appello di Milano proprio in ragione di quanto sopra ha stabilito che la contribuzione ridotta per gli apprendisti non è, pertanto, subordinata al requisito della regolarità contributiva (**Durc positivo**).

Dal 1° gennaio 2024 non sono più in vigore

- **Esonero contributivo under 36**
- **Legge 197/2022, art. 1, comma 297**
- **Circolare Inps n. 57/2023**
- **Esonero contributivo donne**
- **Legge 197/2022, art. 1, comma 298**
- **Circolare Inps n. 58/2023**
- **Incentivo occupazione giovanile**
- **Decreto Legge n. 48/2023 convertito nella Legge n. 85/2023, art. 27**
- **Decreto Anpal n. 189/2023**
- **Circolare Inps n. 68/2023**

1) L'**esonero contributivo under 36** (esonero totale entro il limite di 8 mila euro su base annua per una durata di 36 mesi per le assunzioni/stabilizzazioni di giovani privi di un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato);

2) l'**esonero contributivo donne svantaggiate** (esonero totale entro il limite di 8 mila euro su base annua per 18/12 mesi in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato/determinato di a) donne di almeno 50 anni disoccupate da oltre 12 mesi, b) di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in aree di crisi o occupate in settori o professioni caratterizzati da un accentuato tasso di disparità occupazionale di genere, c) di donne prove di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovunque residenti);

3) l'**incentivo occupazione giovanile** "cd. bonus NEET" (incentivo pari al 60% della retribuzione imponibile mensile lorda, per un periodo di 12 mesi per le assunzioni effettuate con **contratto a tempo indeterminato** (anche in somministrazione) e di apprendistato professionalizzante di giovani under 30 che non studiano né lavorano e iscritti al Programma Garanzia Giovani o GOL).

LE ASSUNZIONI AGEVOLATE Anno 2024

Agevolazioni in vigore

Maxi deduzione fiscale

Decreto legislativo n. 216/2023, art. 4

deduzione dal reddito nella misura del 120% (anzichè del 100%) per il costo del personale di nuova assunzione a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2024 in favore dei datori di lavoro privati (titolari di reddito d'impresa ed esercenti arti e professioni) in attività da almeno **365 giorni** nel periodo d'imposta in corso al 31/12/2023, per il **solo anno 2024**. Il beneficio fiscale è subordinato alla presenza di un **incremento occupazionale nell'anno 2024** (il numero di dipendenti stabili a fine 2024 dovrà risultare superiore al numero mediamente occupato nel 2023 con riferimento al concetto di "impresa unica"). La maggiorazione è calcolata su un importo pari al **20%** del costo riferibile all'incremento occupazionale determinato in misura pari al **minor importo** tra il **costo del personale del personale neo assunto** e l'**incremento complessivo del costo del personale risultante dal conto economico** ex art. 2425, comma 1, lettera B), n. 9, del codice civile* relativo all'**esercizio 2023**.

Un ulteriore maggiorazione (aggiuntiva al 20%) del **10%** è prevista nel caso di assunzione di alcune categorie di lavoratori svantaggiati (All. I, Dlgs 216/2023).

* a) salari e stipendi; b) oneri sociali; c) trattamento di fine rapporto; d) trattamento di quiescenza e simili; e) altri costi.

Esonero contributivo strutturale

Legge 205/2017, art. 1, commi 100 e seguenti, così come modificato dall'art. 1, comma 10, della legge 160/2019.
Sono abrogati i commi da 1 a 3 dell'art. 1 bis, decreto legge 87/2018 convertito nella Legge 96/2018.

- Circolare Inps n. 40/2018
- Circolare Inps n. 57/2020
- Messaggio Inps n. 4178/2023 (riqualificazione del rapporto a seguito di accertamento ispettivo)

esonero del 50% dei contributi entro il **limite di 3 mila euro** su base annua per **36 mesi** per le assunzioni (anche trasformazioni) con **contratto a tempo indeterminato**, di lavoratori **under 30** (29 anni e 364 giorni) che **non abbiano avuto contratti a tempo indeterminato** con il datore di lavoro che assume o con altri nell'arco della loro vita lavorativa (non ostacola l'accesso all'esonero un **contratto di apprendistato non proseguito** come ordinario rapporto a tempo indeterminato o risolto prima della sua conclusione per licenziamento o dimissioni svolto presso altro o anche lo stesso datore di lavoro secondo le indicazioni fornite dall'Inps nelle circolari dedicate).

Non sono ugualmente ostativi contratti a tempo indeterminato di natura intermittente o domestica.

La verifica circa la presenza di precedenti lavorativi di natura stabile può essere effettuata a mezzo di apposita "utility" messa a disposizione dall'Inps (**messaggio Inps n. 1784/2019**) che non ha tuttavia valore certificativo.

L'esonero è concesso per un **periodo di 12 mesi** e sempre entro il limite di **3 mila euro su base annua** anche nel caso di **prosecuzione del contratto di apprendistato** in ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato a condizione che il lavoratore non abbia ancora compiuto il 30° anno di età alla data della prosecuzione. L'esonero, in questo caso, decorre dal **primo mese successivo** a quello di scadenza del beneficio contributivo (12 mesi) di cui all'articolo 47, comma 7, del Dlgs 81/2015.

Esonero contributivo totale triennale (entro il limite massimo di **3.000 euro** all'anno) per le assunzioni a tempo indeterminato a tutele crescenti di giovani **neodiplomati** o **neolaureati** entro i **sei mesi successivi al conseguimento del titolo di studio**, a condizione che il giovane abbia svolto presso il datore di lavoro assumente un periodo di **apprendistato di primo livello (qualifica/diploma)** o **terzo livello (alta formazione)** o un' **attività di alternanza scuola - lavoro** (nella misura di almeno il 30% delle ore previste).

L'esonero, avente **natura strutturale**, si applica senza alcuna autorizzazione di natura comunitaria e **non** è soggetto al rispetto della normativa in materia di aiuti di stato (articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea).

L'esonero spetta ai datori di lavoro che nei **sei mesi precedenti l'assunzione** non abbiano effettuato **licenziamenti di natura economica** (individuali e collettivi) e deve essere **restituito** nel caso di licenziamento nei **sei mesi successivi** all'assunzione del lavoratore assunto o di altro occupato nella medesima unità produttiva e con lo stesso inquadramento contrattuale del lavoratore per cui si è beneficiato dell'esonero.

L'esonero può essere **cumulato** con altri incentivi di "natura economica" quali l'incentivo per l'assunzione di lavoratori **beneficiari di Naspi** e per l'assunzione di **lavoratori disabili**.

LE ASSUNZIONI AGEVOLATE Anno 2024

Esonero contributivo assunzione lavoratori provenienti da imprese in crisi

Legge 234/2021, art. 1, comma 119
circolare Inps n. 99/2022

Esonero contributivo donne svantaggiate

Legge 92/2012 art. 4, commi 8 – 11,

- circolare Inps 111/2013
- messaggio Inps 6319/2014
- Decreto ministeriale 17 ottobre 2017

Le fonti normative e amministrative di seguito indicate sono da riferirsi all'entità dell'esonero previsto per gli anni **2021, 2022 e 2023** ma, per quanto riguarda le fonti di natura amministrativa (circolari, messaggi), considerata la sostanziale identità dell'esonero possono ancora essere prese in considerazione

Legge 197/2022, art. 1, comma 298
Autorizzazione Commissione Europea con Decisione C(2023) 4063 final del 19 giugno 2023

Legge 178/2020, art. 1, commi 16 – 19
Legge 92/2012, art. 4, commi 8 – 11

- Circolare Inps n. 32/2021
- Messaggio Inps 1421/2021
- Messaggio Inps 3809/2021
- Messaggio 403/2022
- Circolare Inps n. 58/2023
- Messaggio Inps n. 2598/2023
- *Istruzioni operative autoliquidazione Inail, del 29/12/2021

Esonero contributivo di cui alla **Legge 178/2020, art. 1, comma 10** (box sopra) per assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del periodo 2022 - 2025 di lavoratori, indipendentemente dall'età anagrafica, provenienti da imprese in crisi per le quali risulta attivo un **tavolo di confronto** per la gestione della crisi aziendale presso il MISE.

L'agevolazione è concessa nei limiti delle risorse appositamente stanziata.

riduzione contributiva (inclusi i premi Inail) in misura pari al **50%**, senza alcun massimale annuo, per le assunzioni di:

- **donne di età non inferiore a 50 anni e disoccupate (Did) da oltre 12 mesi** (in questo caso è incentivata anche l'assunzione di uomini);
- **donne prive di impiego regolarmente retribuito da sei mesi** se occupate in **professioni o attività** caratterizzate da un'accentuata disparità occupazionale di genere [**Decreto interministeriale n. 365 del 20 novembre 2023**];
- **donne residenti in aree svantaggiate** (individuata dalla **Carta degli aiuti di stato a finalità regionale per il periodo 2022/2027 adottata con decisione C(2021) 8655 final del 2 dicembre 2021 e modificata con decisione C(2022) 1545 del 18 marzo 2022 – ultimo aggiornamento con Decisione C(2023) 8654 final del 18/12/2023 relativa ad alcune zone della Regione Lazio**);
- **donne di qualsiasi età ovunque residenti se prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.**

L'esonero compete per **12 mesi** in caso di **assunzione a termine** (anche in caso di proroga del rapporto) e per **18 mesi** in caso di **assunzione a tempo indeterminato o trasformazione a tempo indeterminato** di un precedente contratto a termine agevolato.

L'esonero è ammesso anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di **rapporto a termine non agevolato**; in tali casi l'incentivo spetta per **18 mesi** a decorrere dalla data di trasformazione.

Sono **esclusi** dal beneficio i **rapporti di apprendistato** e quelli di **lavoro domestico**. L'incentivo **non** soggiace alla regola del "**de minimis**" trattandosi di aiuti previsti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati.

La condizione di "**privo di impiego regolarmente retribuito**" prescinde dallo stato di disoccupazione in senso tecnico e si configura nell'assenza, nel periodo di sei o 24 mesi precedenti l'assunzione, di un **rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi** o nell'assenza di attività lavorativa **autonoma o parasubordinata** dalla quale derivi un reddito superiore rispettivamente a **5.500 euro** e a **8.174 euro** su base annua.

L'assunzione agevolata deve realizzare un **incremento occupazionale netto** (a livello di gruppo di imprese) da calcolarsi attraverso il raffronto (in **ULA** - unità di lavoro annuo) tra gli occupati dell'anno precedente l'assunzione con quelli dei dodici mesi successivi. Il calcolo si effettua **mensilmente** e si consolida se al termine dei 12 mesi successivi all'assunzione si riscontri l'incremento occupazionale netto rispetto all'occupazione media dei 12 mesi precedenti; in caso contrario il datore di lavoro è tenuto alla restituzione delle singole quote già godute.

L'incentivo in linea di massima può essere cumulato con alcuni altri esoneri contributivi quali quelli previsti per i "lavoratori in naspi", per i "disabili", per la "sostituzione di lavoratrici in congedo di maternità o parentale"; in tali casi e in presenza di ulteriore capienza di contribuzione datoriale il **cumulo** con altri incentivi opera nei limiti della **contribuzione residua dovuta** in ragione dell'ordine temporale delle norme approvate.

Per la fruizione dell'incentivo i datori di lavoro devono avvalersi del **modulo on line** (da cassetto previdenziale portale Inps) "**92-2012**" (in caso di esito positivo l'istituto attribuisce il codice di autorizzazione **2H** – in Uniemens codice **55**).

LE ASSUNZIONI AGEVOLATE Anno 2024

Giovani eccellenze

Art. 1, commi 706 e seguenti, Legge 145/2018 come modificato dall'art. 1, comma 11. Legge 160/2019

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (di primo livello)

Legge 205/2017, articolo 1, comma 1110, lettera d)

Legge 160/2019, articolo 1, comma 8 decreto legge 137/2020 convertito nella Legge 176/2020, art. 15 bis (cd. maxi decreto ristori)

Legge 234/2021, art. 1, comma 645

- **Messaggio Inps n. 3618/2023**

Apprendistato senza limiti di età con lavoratori in Naspi, mobilità (abrogata dal 1° gennaio 2017) o in Cigs (cassa integrazione guadagni straordinaria)

Decreto legislativo 81/2015, articolo 47, comma 4

Messaggio inps 2243/2017

- **Interpello Ministero Lavoro 5/2017**

Legge 234/2021, art. 1, comma 248

Assunzione di lavoratori beneficiari di Naspi

art. 2, comma 10 bis, legge 92/2012

- **circolare Inps 175/2013**
- **messaggio inps 4441/2015**
- **circolare inps 194/2015**

Assunzione di lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi

art. 4, commi 8 – 11, legge 92/2012

- **circolare Inps 111/2013**

Assunzione di lavoratori in cigs da almeno 3 mesi e dipendenti di aziende beneficiarie di cigs da almeno 6 mesi

art. 4, comma 3, legge 236/1993

- **circolare Inps 22/2007**
- **nota ministero del lavoro 1677/2016**

Esonero contributivo entro il limite massimo di **8 mila euro** per un periodo di **12 mesi** in caso di assunzione **a tempo indeterminato** di **under 30 laureati magistrali** (non fuori corso) che abbiano conseguito il titolo con votazione di **110 e lode** nel periodo **1° gennaio 2018 – 30 giugno 2019** e di **under 34** che abbiano conseguito il dottorato di ricerca nel predetto periodo.

L'esonero è riconosciuto anche in casi di assunzione a tempo parziale e di trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine.

Le condizioni per la gestione dell'esonero sono le stesse adottate dalla **legge 205/2017** per l'assunzione di **under 30**

Rispetto alle altre tipologie di apprendistato che prevedono l'applicazione di un'aliquota contributiva ridotta nella misura del 10%, all'apprendistato di primo livello si applica una contribuzione ulteriormente ridotta al **5%**, lo sgravio del contributo naspi e fondi interprofessionali (**1,61%**) e **l'esonero dal contributo per il licenziamento** (cd. ticket). Dal **1° gennaio 2023** non è, invece, più operativo in favore dei datori di lavoro che occupano **fino a 9 dipendenti** lo sgravio contributivo è **pari al 100%** per i prime **tre anni** di contratto.

La contribuzione per i suddetti datori di lavoro è pertanto la seguente:

- **1° anno: 1,50%;**
- **2° anno: 3 %;**
- **dall'inizio del terzo anno (25° mese): 5% n ragione della previsione di cui al decreto legislativo 150/2015, articolo 32, comma 1, lettera b).**

riduzione contributiva (10%) per 18 mesi in caso di assunzione di lavoratori beneficiari di **indennità di mobilità** cui si aggiunge **l'incentivo economico** pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spetta al lavoratore per il residuo periodo; **riduzione contributiva (11,61%)** per 36 mesi in caso di assunzione di **lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione (naspi, dis - coll)**.

Dal **1° gennaio 2022** l'assunzione può riguardare anche i lavoratori beneficiari della Cigs (cassa integrazione guadagni straordinaria) autorizzata in esito ad **accordi di transizione occupazionale** ex art. 22 ter, Dlgs. 148/2015.

Esonero dall'obbligo della **formazione di base o trasversale**.

La fattispecie costituisce una **disciplina speciale** destinata a favorire il reinserimento lavorativo di soggetti fuoriusciti momentaneamente dal mercato del lavoro (decisivo per l'utilizzo in riferimento a lavoratori **già qualificati** il nuovo **progetto formativo** che dovrà consentire al lavoratore un apprezzabile arricchimento delle competenze già possedute).

incentivo pari al 20% del trattamento di disoccupazione che sarebbe spettato al lavoratore in caso di sua assunzione con contratto **a tempo pieno e indeterminato**, anche in caso di **trasformazione** di un precedente rapporto a termine, per il tempo residuo di percezione della Naspi.

riduzione contributiva pari al 50% per un periodo pari a **12 mesi** in caso di assunzione a tempo determinato (proroga a **18 mesi** in caso di trasformazione a t. indeterminato) e per un periodo pari a **18 mesi** in caso di assunzione a tempo indeterminato.

contribuzione pari a quella versata per gli apprendisti (10%) per un periodo di **12 mesi** in caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato (il lavoratore deve fruire del trattamento cigs al momento dell'assunzione (messaggio inps 19269/2006).

LE ASSUNZIONI AGEVOLATE Anno 2024

Assunzione di lavoratori in cigs (cassa integrazione guadagni straordinari) concessa a seguito di accordo di transizione occupazionale

- Legge 234/2021, art. 1, comma 243
- Aut. ne Commissione Europea decisione SA.102966

Assunzione di lavoratori in ricollocazione

Dlgs 148/2015, articolo 24 bis, inserito a opera dell' articolo 1, comma 136, legge 205/2017

- circolare Inps n. 109/2019
- circolare Inps n. 77/2020

Assunzione di lavoratore in sostituzione di lavoratori assenti per congedo di maternità presso datori di lavoro con meno di 20 addetti

art. 4, decreto legislativo 151/2001

Bonus assunzioni disabili

Decreto legislativo 151/2015, art. 10

- circolare Inps 99/2016
- Regione Veneto (DGR n. 1413, del 20 novembre 2023)

Bonus giovani genitori

art. 1, comma 42, legge 247/2007 – decreto interministeriale gioventù/economia 19/11/2010

- circolare Inps 115/2011
- messaggio Inps 7376/2015
- interpello 16/2016

Detenuti anche ammessi al lavoro esterno – semiliberi

Legge 193/2000, art. 1, comma 2,
 Decreto Ministero giustizia 148/2014
 Provvedimento Agenzia entrate
 153321/2015

- circolare Inps 27/2019

Contributo mensile pari al 50% del trattamento di integrazione salariale straordinario, per un periodo massimo di **12 mesi**, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato di lavoratori beneficiari del trattamento di integrazione salariale di cui all'art. 22 ter, Dlgs 148/2015.

Il contributo spetta a condizione che il datore di lavoro, nei **sei mesi precedenti l'assunzione**, non abbia operato licenziamenti economici nella stessa unità produttiva.

Il licenziamento dello stesso lavoratore o, per motivi economici, di altro lavoratore con medesimo livello e categoria di quello assunto nella stessa unità produttiva nei **sei mesi successivi** all'assunzione, comporta la revoca e il recupero del beneficio.

riduzione contributiva pari al 50%, entro il limite massimo di 4.030 euro su base annua, per un periodo pari a **12 mesi** in caso di assunzione a tempo determinato (proroga a 18 mesi in caso di trasformazione a t. indeterminato) e per un periodo pari a **18 mesi** in caso di assunzione a tempo indeterminato, di lavoratori coinvolti in "**accordi di ricollocazione**" nell'ambito dell'intervento di integrazione salariale straordinaria che entro 30 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo abbiano fatto richiesta dell' **assegno di ricollocazione (adr)**.

riduzione del 50% dei contributi in caso di contratto a tempo determinato o di somministrazione (l'assunzione può avvenire con un mese di anticipo rispetto all'inizio del congedo) in sostituzione di lavoratrice in congedo di maternità/parentale o in congedo per malattia del figlio; **il beneficio è applicabile fino al compimento di 1 anno di età del bambino**.

incentivo pari al 70% della retribuzione mensile lorda, per la durata di 36 mesi, in caso di assunzione e tempo indeterminato di lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al **79%**;

Incentivo pari al 35% della retribuzione mensile lorda, per la durata di 36 mesi, in caso di assunzione e tempo indeterminato di lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il **67 e il 79%**;

Incentivo pari al 70% della retribuzione mensile lorda, per la durata di 60 mesi, in caso di assunzione e tempo indeterminato o determinato non inferiore a 12 mesi di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al **45%**. Sono ammessi agli incentivi i datori di lavoro **soggetti all'obbligo di assunzione ex Legge 68/1999** (15 – 35 dipendenti = 1; 36 – 50 dipendenti = 2; oltre 50 dipendenti = 7%) e anche quelli **non soggetti** (organico computabile inferiore ai **15 dipendenti**).

Per gli incentivi di cui al Fondo regionale (Veneto) si rinvia a:

DGR n. 1413, del 20 novembre 2023.

incentivo pari a 5 mila euro in caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato **di genitori (età non superiore a 35 anni) di figli minori, iscritti alla specifica banca dati inps** titolari o disoccupati a seguito di cessazione di rapporti di lavoro non stabili (a termine, in somministrazione, intermittente, collaborazioni).

credito d'imposta (520 o 300 euro mensili) e **riduzione contributiva pari al 95%** in caso di assunzione con rapporto di lavoro non inferiore a 30 giorni.

Necessaria stipula di **apposita convenzione** con l'istituzione penitenziaria.

Accedono al beneficio le **aziende pubbliche e private** che, organizzando attività di produzione o di servizio **all'interno degli istituti penitenziari**, impiegano persone detenute e internate.

Non è ammesso il beneficio in riferimento alle persone che si trovano agli arresti domiciliari. Accedono inoltre al beneficio le **cooperative sociali** che assumono personale detenuto anche ammesso al lavoro esterno.

Il credito d'imposta spetta anche per i **18 mesi successivi** alla di conclusione dello stato detentivo se l'assunzione è avvenuta nel corso del periodo in cui il detenuto era ammesso al regime di **semilibertà** o al **lavoro esterno** e per i **24 mesi successivi** alla cessazione dello stato detentivo se l'assunzione è avvenuta mentre il lavoratore era detenuto.

LE ASSUNZIONI AGEVOLATE Anno 2024

Assunzione di beneficiari di Assegno di inclusione (Adi) e del Supporto per la formazione e il lavoro (Sfl)

Dal 1° gennaio 2024 le misure ADI (assegno di inclusione) e SFL (supporto per la formazione e il lavoro) rivolte ai nuclei familiari al cui interno siano presenti disabili, minorenni o ultra sessantenni e ai nuclei familiari in situazione di particolare disagio sociale hanno sostituito il Reddito di cittadinanza

Decreto Legge n. 48/2023 convertito nella Legge n. 85/2023, art. 10

- **Circolare Inps n. 111/2023**

Assunzione di giovani diplomati in ambito tecnico professionale a conclusione del ciclo di studi

Decreto legge 34/2019 convertito nella Legge 58/2019, art. 49 bis

Assunzione di donne vittime di violenze

Legge 213/2023, art. 1, commi 191 - 193

Assunzione di lavoratori svantaggiati da parte di cooperative sociali

Legge 381/1991

- **Circolare inps 134/2002**
- **Circolare inps 27/2019**
- **Interpello Ministero del Lavoro 17/2015**

Assunzione di dirigenti disoccupati

**Legge 266/1997
DM 27 ottobre 2007**

- **Nota Ministero del Lavoro 12/2008**

Decontribuzione Sud

- **Legge 178/2020, art. 1, commi 161 - 167**
- **Circolare Inps n. 90/2022**
- **Circolare Inps n. 33/2012**
- **Messaggio Inps n. 4593/2022**
- **Commissione europea, decisione C (2023) 9018 final del 15 dicembre 2023, che ha esteso l'esonero fino al 30 giugno 2024.**

Esonero contributivo totale entro il limite annuo di **8 mila euro (666,66 euro mensili)** e per una durata di **12 mesi** in caso di assunzioni a **tempo indeterminato**, anche con contratto di **apprendistato**.

In caso di **trasformazione** a tempo indeterminato di un contratto a termine il limite massimo di durata è pari a **24 mesi**.

In caso di assunzione con **contratto a tempo determinato** il beneficio compete per un periodo massimo di **12 mesi** nella misura del **50%** della contribuzione datoriale entro il limite massimo di **4 mila euro (333,33 euro mensili)** su base annua.

L'esonero spetta a condizione che il datore di lavoro abbia inserito la domanda di lavoro nel sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (**SISSL**).

Nell'ipotesi di assunzione di beneficiario di ADI o SFL attraverso l'attività di mediazione a mezzo della piattaforma telematica delle **agenzie per il lavoro**, l'incentivo in misura pari al 30% dell'importo massimo annuo è riconosciuto all'agenzia stessa.

Il datore di lavoro che licenzi il lavoratore beneficiario di ADI o SFL nell'arco dei **24 mesi successivi all'assunzione**, fatti salvi i casi di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo (presumibilmente il riferimento è al giustificato motivo soggettivo e quindi ai casi di licenziamento per **motivi disciplinari**) dovrà restituire l'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili.

Anche nel caso di recesso da parte del datore di lavoro a **conclusione del contratto di apprendistato** l'incentivo deve essere restituito così come in caso di recesso durante il **periodo di prova** e nell'ipotesi di **dimissioni del lavoratore per giusta causa**.

La fruizione dell'incentivo è riconosciuta entro i limiti del **regime de minimis**.

esonero parziale dei contributi (da stabilirsi con apposito DM) per un periodo di 12 mesi a favore di datori di lavoro che assumano con **contratto a tempo indeterminato** neodiplomati tecnico professionali e che abbiano effettuato erogazioni liberali di importo **non inferiore a 10 mila nell'arco di un anno** a favore delle istituzioni scolastiche.

Esonero in misura pari al **100% dei contributi previdenziali** entro il limite di **8 mila euro annui** in favore dei datori di lavoro che nel **triennio 2024 - 2026** assumono donne disoccupate vittime di violenza in godimento o che ne abbiano goduto nel corso dell'anno 2023 del cd. "reddito di libertà" ex 150 bis del decreto legge 34/2020 convertito nella Legge 77/2020.

La durata dell'incentivo è pari a **12 mesi** per le assunzioni a **tempo determinato**, prolungabile a **18 mesi** nei casi di **trasformazione**, per raggiungere una durata di **24 mesi** nell'eventualità di assunzione con contratto a **tempo indeterminato**.

Sgravio totale dei contributi per le assunzioni con contratto di lavoro dipendente di **persone svantaggiate** (invalidi fisici, psichici e sensoriali, ex degenti di ospedali psichiatrici e giudiziari, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiari).

Le persone svantaggiate devono costituire **almeno il 30%** dei lavoratori della cooperativa.

Contributo pari al **50%** della **contribuzione previdenziale e assistenziale** per una durata massima di **12 mesi**.

Necessaria **convenzione preventiva** tra agenzia di somministrazione e associazioni datoriali e sindacali dei dirigenti.

Riduzione della contribuzione a carico del datore di lavoro, fatti salvi i datori di lavoro del settore agricolo e domestico, in misura variabile (dal 30% al 10%) nell'arco degli anni 2024 - 2029) senza un limite massimo

Interessati sono i datori di lavoro che hanno la **sede di lavoro in una delle Regioni svantaggiate** (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia).

L'agevolazione ha natura di aiuto di Stato e può essere **cumulata** con altre agevolazioni contributive nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

LE ASSUNZIONI AGEVOLATE Anno 2024

Misure contributive e fiscali per i lavoratori

Aliquote Irpef in vigore fino al **31 dicembre 2023**:

- fino a 15.000 euro: **23%**;
- da 15.001 a 28.000 euro: **25%**;
- da 28.001 a 50.000 euro: **35%**;
- oltre 50.000 euro: **43%**.

Nuove aliquote Irpef in vigore dal **1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024**:

- fino a 28.000 euro, **23%**;
- oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro, **35%**;
- oltre 50.000 euro, **43%**.

Busta paga lavoratori: aliquote Irpef, trattamento integrativo e riduzione del cuneo contributivo

Decreto legislativo n. 216/2023, art. 1

Legge 213/2023, art. 1, comma 15

- Circolare Inps n. 11/2024

Legge n. 234/2021, art. 1, commi 121

Legge 197/2022, art. 1, comma 281

Decreto Legge n. 48/2023, art. 39 convertito nella Legge 85/2023

- Circolare Inps n. 7/2023
- Messaggio Inps n. 1932/2023
- Messaggio Inps n. 2924/2023

Busta paga lavoratori dipendenti: è stato rivisto il sistema delle detrazioni di lavoro dipendente e assimilato (art. 13, Tuir – DPR n. 917/1986).

Viene meno il **trattamento integrativo automatico** ex art. 1, decreto legge n. 3/2020 (1.200 euro annui) che rimane in vigore solo per i redditi **fino a 15.000 euro** mentre è stata abrogata l'**ulteriore detrazione** ex art. 2, decreto legge n. 3/2020 riconosciuta precedentemente in favore della fascia di reddito compresa tra 28 mila e 40 mila euro.

E' in ogni caso necessaria la **capienza di imposta lorda** sui redditi di lavoro dipendente e assimilati (la detrazione per redditi di lavoro sale per il **solo anno 2024** dell'importo di 75 euro passando da 1.880 euro a 1.955 euro; di conseguenza la **no tax area** aumenta da 8.175 euro a 8.500 euro).

In questo caso il trattamento integrativo è riconosciuto per intero (**1.200 euro all'anno**). Per i redditi compresi tra **15.001 e 28.000 euro** il mancato riconoscimento del **trattamento integrativo** sarà compensato dall'incremento dell'importo delle detrazioni e riconosciuto solo nel caso in cui tali detrazioni siano di ammontare superiore all'imposta lorda dovuta e in misura pari alla **differenza tra la somma delle detrazioni e la predetta imposta** calcolata sul **reddito complessivo** (sempre entro il limite di 1.200 euro annui).

Per i periodi di paga **1° gennaio 2024 – dicembre 2024** la **riduzione del cuneo contributivo**, senza effetti sul rateo di tredicesima, a carico dei lavoratori pubblici e privati (con esclusione del settore domestico) è la seguente:

- **6%** per redditi fino a 2.692 euro mensili;
- **7%** per redditi fino a 1.923 euro mensili.

Il riferimento è alla **retribuzione imponibile previdenziale mensile**.

Esonero della contribuzione a carico delle lavoratrici entro il limite di **3 mila euro annui** (250 euro mensili), per il periodo **2024-2026**, in favore delle lavoratrici occupate/trasformate a **tempo indeterminato** (compreso apprendistato e somministrazione) anche part time madri di almeno **tre figli**.

L'esonero compete fino al compimento del **18° anno di età** del figlio più piccolo.

Per il solo **anno 2024** l'esonero compete anche alle madri di **due figli** a condizione che il figlio più piccolo abbia un'età inferiore a **10 anni**.

L'esonero è **alternativo al** il taglio del **cuneo contributivo del 6% o 7%** concesso ai lavoratori con redditi mensile fino a 2.692 euro o 1.923 euro.

Il beneficio, di **esclusiva pertinenza delle lavoratrici**, può essere invece integralmente cumulato con altri esoneri che producano una riduzione della contribuzione a carico del datore di lavoro.

La misura dell'esonero è pari al 100% della contribuzione a carico del lavoratore entro il limite massimo di **3 mila euro annui (250 euro mensili)**.

E' onere della lavoratrice, ai fini dell'accesso all'esonero, **comunicare al datore di lavoro** i codici fiscali dei figli per i quali l'esonero viene richiesto (in alternativa telematicamente a mezzo di applicativo da www.inps.it).

trattamento integrativo speciale a titolo di **credito d'imposta** (recuperabile da parte del datore di lavoro a mezzo F24 nel mese stesso di erogazione) in misura pari al **15%** delle retribuzioni lorde corrisposte in riferimento a prestazioni di **lavoro notturno e straordinario in giornate festive** svolte da lavoratori nel settore del **turismo** e degli **esercizi di somministrazione di alimenti e bevande**.

L'agevolazione non concorre alla formazione del reddito fiscale ed è ammessa per il periodo **1° gennaio 2024 – 30 giugno 2024** in favore dei lavoratori di suddetti comparti che nel periodo d'imposta 2023 non hanno percepito redditi di lavoro dipendente superiori a **40 mila euro**.

Decontribuzione lavoratrici madri

Legge n. 213/2023, art. 1, commi 180 – 182

- Circolare Inps n. 27/2024

Detassazione straordinari e lavoro notturno settore turistico

Legge n. 213/2023, art. 1, commi 21 - 24

LE ASSUNZIONI AGEVOLATE Anno 2024

Per informazioni:

<https://www.cliclavoroveneto.it/cpi-imprese>

A cura di: Alberto Lanza
alberto.lanza@venetolavoro.it



ClicLavoroVeneto.it
Servizi online per Lavoro, Formazione e Istruzione

Per conoscere i recapiti e gli indirizzi delle sedi di tutti i centri per l'impiego del Veneto
accedi a:

<https://www.cliclavoroveneto.it/sedi-e-contatti-cpi>

Per informazioni e registrazione al Cpl online utente Azienda:

<https://www.cliclavoroveneto.it/cpi-aziende#anon>

