

INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE

Lo stato dell'arte

ALBERTO LANZA

Veneto Lavoro

27 marzo 2024

Decontribuzione e defiscalizzazione

Fonti

- **art. 4, Dlgs. 216/2023**
- **art. 1, comma 297 e 298, Legge 197/2022**
- **art. 1, commi 10 – 15, Legge 178/2020**
- **art. 1, commi 100 e segg. Legge 205/2017**
- **circolare Inps n. 40/2018 e circolare Inps n. 57/2020**
- **art. 1, comma 10, Legge 160/2019 che abroga l'art. 1 bis, DL 87/2018 convertito nella Legge 96/2018 (estensione al 35° anno di età per gli anni 2019/2020 – decreti mai emanati)**
- **circolare Inps n. 56, del 12 aprile 2021;**
- **messaggio inps 3389, del 7 ottobre 2021**

Decontribuzione e defiscalizzazione

Fonti

- **art. 1, commi 191 – 193, Legge n. 213 /2023;**
- **art. 10, decreto legge n. 48/2023, convertito nella Legge n. 85/2023;**
- **circolare Inps n. 111/2023.**

Principali agevolazioni non più in vigore dal 1/01/2024

- **Esonero contributivo under 36** (Legge 197/2022, art. 1, comma 297): esonero totale, entro il limite di **8 mila euro** su base annua, per la durata di **36 mesi**, per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato;
- **Esonero contributivo donne svantaggiate** (Legge 197/2022, art. 1, comma 298): esonero totale entro il limite di **8 mila euro** su base annua, per la durata di **18/12 mesi** in caso di assunzione/trasformazione a tempo indeterminato o assunzione a tempo determinato;
- **Incentivo occupazione giovanile** (decreto legge 48/2023, art. 27): incentivo **pari al 60%** della retribuzione imponibile lorda mensile, per **12 mesi**, in caso assunzioni a tempo indeterminato (anche apprendistato professionalizzante) di giovani under 30 che non studiano né lavorano e iscritti al Programma Garanzia Giovani o GOL (garanzia occupabilità lavoratori).

Ritorno alle agevolazioni strutturali

Esonero contributivo under 30

Legge 205/2017, art. 1, commi 100-108 e 113, 114 - Circolare Inps n. 40/2018

Esonero pari al **50%** dei contributi, entro il limite di **3 mila euro annui**, per la durata di **36 mesi** in caso di assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato di **giovani under 30** (29 anni e 364 giorni) che nell'arco della loro vita lavorativa non abbiano avuto precedenti rapporti a tempo indeterminato (verifica tramite **utility inps** – messaggio Inps n. 1784/2019 – no valore certificatorio) .

Oltre a precedenti contratti di lavoro a tempo indeterminato di natura **domestica** o **intermittente**, non ostacola l'accesso all'esonero un **contratto di apprendistato** non proseguito come ordinario rapporto a tempo indeterminato o risolto prima della sua conclusione svolto presso altro (secondo le costanti indicazioni dell'Inps anche presso lo stesso) datore di lavoro.

Ritorno alle agevolazioni strutturali

Esonero contributivo under 30

Legge 205/2017, art. 1, commi 100-108 e 113, 114 - Circolare Inps n. 40/2018

L'esonero è concesso per un ulteriore periodo di **12 mesi** in caso di **prosecuzione dell'apprendistato** in ordinario rapporto a tempo indeterminato a condizione che al momento della prosecuzione il giovane non abbia ancora compiuti il **30° anno di età**.

In questo caso l'agevolazione decorre dal **primo mese successivo** a quello di scadenza dell'ulteriore beneficio contributivo (12 mesi) previsto dall'art. 47, comma 7, del Dlgs 81/2015.

Ritorno alle agevolazioni strutturali

Esonero contributivo under 30

Legge 205/2017, art. 1, commi 100-108 e 113, 114 - Circolare Inps n. 40/2018

L'esonero ha natura **strutturale** e **generalizzata** e, pertanto, è applicabile senza nessuna autorizzazione di natura comunitaria e non è soggetto alla disciplina di cui all'art. 107 del TFUE (Trattato sul funzionamento dell'Unione europea).

L'accesso all'esonero è invece subordinato alla circostanza che nei **sei mesi precedenti** l'assunzione il datore di lavoro non abbia effettuato licenziamenti economici (individuali o collettivi) nella medesima unità produttiva.

Nel caso in cui nei **sei mesi successivi** l'assunzione il datore licenzi lo stesso lavoratore o altro impiegato nella **medesima unità produttiva** con lo **stesso inquadramento contrattuale** il beneficio già fruito è soggetto a **restituzione**.

Ritorno alle agevolazioni strutturali

Esonero contributivo under 30

Legge 205/2017, art. 1, commi 100-108 e 113, 114 - Circolare Inps n. 40/2018

In ordine alla necessità di rispettare i **principi generali di cui all'art. 31, del Dlgs 150/2015** la fruizione dell'esonero, in ragione dell'obiettivo di promozione dell'occupazione giovanile stabile, è ammessa anche se le assunzioni/trasformazioni sono effettuate in attuazione di un obbligo legale o contrattuale (esempio: assunzione agevolata di un lavoratore che abbia maturato un diritto di precedenza).

Nell'ipotesi della **trasformazione** il requisito anagrafico deve essere presente al momento della trasformazione stessa.

Ritorno alle agevolazioni strutturali

Esonero contributivo under 30

Legge 205/2017, art. 1, commi 100-108 e 113, 114 - Circolare Inps n. 40/2018

L'esonero in misura pari al **100%** della contribuzione datoriale (sempre entro il limite di 3 mila euro su base annua) è riconosciuto nel caso di assunzione di giovani entri **sei mesi dal conseguimento del titolo di studio** che abbiano prestato presso il datore di lavoro:

- **periodi di alternanza scuola – lavoro** (per almeno il 30% del monte ore previsto);
- **periodi di apprendistato di primo** (qualifica – diploma) o **terzo livello** (alta formazione).

Ritorno alle agevolazioni strutturali

Esonero contributivo under 30

Messaggio Inps n. 4178/2023

L'esonero non può essere riconosciuto qualora a seguito di accertamento ispettivo il rapporto di **lavoro autonomo** o **parasubordinato** sia stato riqualificato come rapporto di lavoro subordinato.

La suddetta preclusione opera solo nel caso in cui **sia lo stesso datore di lavoro** che ha subito la riqualificazione del rapporto di lavoro a fruire dell'incentivo e non, invece, **un diverso datore di lavoro** il cui affidamento circa la legittimità dell'accesso all'agevolazione non può essere messo in discussione.

Ritorno alle agevolazioni strutturali

Esonero donne svantaggiate

Legge 92/2012, art. 4, commi 8 - 11- Circolare Inps n. 111/2013 e n. 32/2021

Esonero contributivo nella **misura del 50%** della contribuzione datoriale (inclusi i premi Inail) per i **periodi** e le **assunzioni** di seguito indicate:

- assunzione a tempo indeterminato: **18 mesi**;
- assunzione a tempo determinato: **massimo 12 mesi**;
- trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine **già** agevolato: **18 mesi**;
- trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine **non** agevolato: **18 mesi** a decorrere dalla data di trasformazione.

Ritorno alle agevolazioni strutturali

Esonero donne svantaggiate

Legge 92/2012, art. 4, commi 8 - 11- Circolare Inps n. 111/2013 e n. 32/2021

L'incentivo opera con riferimento all'assunzione di:

- donne di età **pari o superiore a 50 anni** disoccupate da **oltre 12 mesi** (Did rilasciata al centro per l'impiego);
- donne prive di **impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi** assunte o in un **settore** o in una **professione** caratterizzati da accentuata disparità occupazionale di genere e, altresì, donne residenti in **aree di crisi**;
- donne di **qualsiasi età e ovunque residenti** prive di **impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi** .

Ritorno alle agevolazioni strutturali

Esonero donne svantaggiate

Legge 92/2012, art. 4, commi 8 - 11- Circolare Inps n. 111/2013 e n. 32/2021

Per l'individuazione dei **settori** e delle **professioni** con elevata disparità di genere è necessario fare riferimento a un annuale decreto interministeriale che per **l'anno 2024** è il **DI 365, del 20 novembre 2023**.

I settori e le professioni interessati sono quelli che presentano un differenziale occupazionale di genere **non inferiore al 12,2%** (9,8% tasso medio nazionale maggiorato del 25%).

Dalle indicazioni Inps la circostanza dell'impiego in un **settore** o in una **professione** sembra **alternativa** e non necessariamente contemporanea (es. esplicativo: assunta come "impiegata amministrativa" in una carrozzeria (settore manifatturiero)).

Ritorno alle agevolazioni strutturali

Esonero donne svantaggiate

Legge 92/2012, art. 4, commi 8 - 11- Circolare Inps n. 111/2013 e n. 32/2021

Per l'individuazione delle **aree di crisi** o **svantaggiate** occorre fare riferimento alla «*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 dicembre 2023*» relativa ad alcune aree della Regione Lazio.

Ritorno alle agevolazioni strutturali

Esonero donne svantaggiate

Legge 92/2012, art. 4, commi 8 - 11- Circolare Inps n. 111/2013 e n. 32/2021

La condizione di «**priva di impiego regolarmente retribuito**» prescinde dallo stato di disoccupazione in senso tecnico (Did) e si configura nell'assenza, nei sei o 24 mesi precedenti l'assunzione agevolata, di un rapporto di lavoro subordinato di **durata pari ad almeno sei mesi** o di attività autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito su base annua superiore rispettivamente a **5.500 euro** e a **8.500 euro**.

L'incentivo **non soggiace alla regola del *de minimis***, dato che si tratta di aiuti previsti per le assunzioni di lavoratori svantaggiati ma l'assunzione agevolata deve realizzare un «**incremento occupazionale netto**»

Ritorno alle agevolazioni strutturali

Esonero donne svantaggiate

Legge 92/2012, art. 4, commi 8 - 11- Circolare Inps n. 111/2013 e n. 32/2021

L'incentivo può essere cumulato con altri esoneri contributivi (lavoratori in Naspi, disabili, sostituzione di lavoratrici in congedo di maternità/paternità) entro il limite della **contribuzione residua dovuta** e in ragione dell'ordine cronologico delle norme approvate.

Per l'accesso all'agevolazione necessario l'invio telematico (da cassetto previdenziale del portale dell'Inps) del modulo «**92-2012**».

In caso di esito positivo l'Inps attribuisce il codice **2H**; in Uniemens il codice da valorizzare è il **55**.

Ritorno alle agevolazioni strutturali

Esonero donne svantaggiate

Legge 92/2012, art. 4, commi 8 - 11- Circolare Inps n. 111/2013 e n. 32/2021

Che cosa accade qualora il contratto agevolato nella misura del 100% ex Legge 197/2022 (Legge di bilancio 2023) venga **prorogato** o **trasformato** nel corso dell'anno 2024?

In assenza di indicazioni specifiche è scelta prudentiale optare per la soluzione che prevede in caso di **proroga** o **trasformazione a tempo indeterminato** nel corso dell'anno corrente l'applicazione dell'esonero nella **misura del 50%** prevista dalla norma strutturale (Legge 92/2012).

Nuove agevolazioni

Maxi deduzione fiscale nuove assunzioni

Decreto legislativo 216/2023, art. 4

L'obiettivo della misura è quello di ridurre l'impatto del costo del lavoro sull'imposta da calcolare sui redditi di impresa per le nuove assunzioni effettuate da:

- **titolari di redditi di impresa;**
- **gli esercenti arti e professioni.**

In base al tenore letterale della norma l'agevolazione è utilizzabile anche da quei soggetti che producono redditi d'impresa **anche in via non esclusiva** limitatamente alla porzione di reddito qualificabile come d'impresa.

Nuove agevolazioni

Maxi deduzione fiscale nuove assunzioni 2024

Decreto legislativo 216/2023, art. 4

L'attività d'impresa o professionale deve essere esercitata da **almeno 365 giorni** nel periodo d'imposta in corso al 31/12/2023.

Sono escluse dall'ambito di applicazione dell'agevolazione le imprese in **liquidazione ordinaria** nonché le imprese che si trovano in stato di **liquidazione giudiziale (fallimento)** o che abbiano fatto ricorso ad altri istituti di risoluzione della crisi di impresa di natura liquidatoria.

Nuove agevolazioni

Maxi deduzione fiscale nuove assunzioni 2024

Decreto legislativo 216/2023, art. 4

Il requisito che prevede la necessità che l'attività d'impresa o professionale sia stata esercitata nel periodo d'imposta **in corso al 31 dicembre 2023** per almeno **365 giorni** esclude, di conseguenza, dall'applicazione della riduzione fiscale tutti i soggetti che **hanno iniziato l'attività** nel corso dell' **anno 2023**.

Nuove agevolazioni

Maxi deduzione fiscale nuove assunzioni 2024

Decreto legislativo 216/2023, art. 4

Il beneficio fiscale, che si applica sul costo del personale di **nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**, è subordinato alla verifica di un **incremento occupazionale netto** nel corso dell'anno 2024.

Il numero dei dipendenti stabili a fine 2024 dovrà risultare superiore al numero mediamente occupato nel corso dell'anno precedente con riferimento al concetto di «impresa unica».

Nuove agevolazioni

Maxi deduzione fiscale nuove assunzioni 2024

Decreto legislativo 216/2023, art. 4

In riferimento alla nozione di **incremento occupazionale netto** da raggiungere ai fini dell'accesso all'agevolazione fiscale, il mancato richiamo dal parte del Dlgs 216/2023 all'art. 32, del Regolamento comunitario n. 651/2014 pone una serie di problemi interpretativi che dovranno essere chiariti dal DM da emanarsi e dalle attese indicazioni da parte degli organi competenti (presumibilmente agenzia delle entrate).

Esempio: mancata realizzazione dell'incremento a seguito di posti divenuti vacanti per dimissioni, pensionamento, invalidità sopravvenuta del lavoratore, riduzione volontaria dell'orario di lavoro, licenziamento disciplinare.

Nuove agevolazioni

Maxi deduzione fiscale nuove assunzioni 2024

Decreto legislativo 216/2023, art. 4

Il beneficio consiste nella deduzione dal reddito nella misura del **120%** (anziché del 100%) calcolata sul costo del personale riferibile all'**incremento occupazionale** verificatosi nel corso **dell'anno 2024** e determinato in misura pari al **minor importo** tra il costo del **personale neo assunto** e l'**incremento complessivo del costo del personale** risultante dal **conto economico** ai sensi dell'art. 2425, comma 1, lett. B), n. 9), del codice civile **rispetto** a quello relativo all'esercizio in corso al **31 dicembre 2023**.

Nell'incremento complessivo del costo del personale risultante dal conto economico vanno considerati **tutti i costi** sostenuti nel corso dell'esercizio per il personale dipendente (salari e stipendi, oneri sociali, tfr, trattamento di quiescenza e simili, altri costi).

Nuove agevolazioni

Maxi deduzione fiscale nuove assunzioni 2024

Decreto legislativo 216/2023, art. 4

Un ulteriore maggiorazione del **10%** (aggiuntiva a quella del 20%) si applica in caso di assunzione di particolari categorie di lavoratori svantaggiati di cui all'Allegato 1 del Dlgs 216/2023.

Un decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che avrebbe dovuto essere emanato entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del Dlgs. 216, detterà le disposizioni attuative con particolare riguardo alla determinazione dei coefficienti di maggiorazione relativi alle categorie di lavoratori svantaggiati in modo da garantire che la complessiva maggiorazione non ecceda il 10% del costo del lavoro sostenuto per dette categorie.

Nuove agevolazioni

Maxi deduzione fiscale nuove assunzioni 2024

Decreto legislativo 216/2023, art. 4

Le categorie di lavoratori indicati nell'Allegato 1 al Dlgs 216/2023 ricomprendono:

- i lavoratori molto svantaggiati di cui al Reg. comunitario 651/2014;
- disabili e persone svantaggiate di cui all'art. 4, Legge 381/1991;
- donne di qualsiasi età con almeno due figli minori o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in aree svantaggiate;
- donne vittime di violenza e soggetti decaduti dal reddito di cittadinanza non transitabili in ADI;
- giovani ammessi all'incentivo occupazionale giovanile (art. 27, decreto legge 48/2023);
- lavoratori con sede di lavoro in Regioni depresse

Nuove agevolazioni

Beneficiari di assegno di inclusione o supporto per la formazione e il lavoro

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

Circolare Inps n. 111/2023

Esonero contributivo totale, entro il limite di **8 mila euro** su base annua (666, 66 euro mensili) in favore dei datori di lavoro che assumono beneficiari dell'**assegno di inclusione** (ADI) o del **supporto per la formazione e il lavoro** (SFL).

L'accesso all'incentivo è ammesso solo a condizione che i datori di lavoro inseriscano la richiesta di lavoro (vacancy) nel «**sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL)**».

Nuove agevolazioni

Beneficiari di assegno di inclusione o supporto per la formazione e il lavoro

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

Circolare Inps n. 111/2023

Il beneficio compete per la durata di:

- **12 mesi** in caso di **assunzione a tempo indeterminato** anche con contratto di **apprendistato**;
- **24 mesi** (limite massimo) in caso di **trasformazione a tempo indeterminato** di un contratto a termine;
- **12 mesi** in caso di assunzione a tempo determinato nella misura del **50% dei contributi datoriali** entro il limite di **4 mila euro** su base annua.

Nuove agevolazioni

Beneficiari di assegno di inclusione o supporto per la formazione e il lavoro

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

Circolare Inps n. 111/2023

Un contributo pari al **30%** dell'importo massimo annuo è riconosciuto alle **agenzie per il lavoro** qualora l'assunzione dei beneficiari delle misure di inclusione sociale sia avvenuta a seguito di specifica attività di mediazione realizzata tramite la piattaforma digitale.

Un contributo (60/80% dell'intero incentivo) è riconosciuto anche ad **enti di patronato, enti bilaterali, associazioni** (art. 6, comma 1, l. e), del Dlgs 276/20023) per ogni persona disabile assunta grazie all'attività di mediazione.

Nuove agevolazioni

Beneficiari di assegno di inclusione o supporto per la formazione e il lavoro

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

Circolare Inps n. 111/2023

L'incentivo è soggetto a **restituzione** (importo maggiorato delle sanzioni civili) qualora il lavoratore assunto sia licenziato nei **24 mesi successivi** all'assunzione, salvo che il licenziamento sia stato effettuato per **giusta causa** o **giustificato motivo** (presumibile che il riferimento sia al **giustificato motivo soggettivo**);

La **restituzione dell'incentivo** è prevista anche nelle ipotesi di recesso datoriale **al termine del periodo di apprendistato** così come durante il **periodo di prova** o nel caso di **dimissioni del lavoratore per giusta causa**.

Nuove agevolazioni

Beneficiari di assegno di inclusione o supporto per la formazione e il lavoro

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

Circolare Inps n. 111/2023

L'incentivo, oltre che il rispetto dei tradizionali principi in materia di assunzioni agevolate, è subordinato all'osservanza dei limiti (300 mila euro) in materia di aiuti di stato «**cd. de minimis**».

La circolare inps n. 111 prevede espressamente che il datore di lavoro per accedere al beneficio sia in regola anche con gli **obblighi di assunzione di cui alla Legge 68/1999**, obbligo che nelle precedenti circolari mai era stato richiamato dovendosi in via interpretativa includere nell'obbligo generale di adempimento alle norme fondamentali di tutela delle condizioni di lavoro e degli altri **obblighi di legge**.

Nuove agevolazioni

Beneficiari di assegno di inclusione o supporto per la formazione e il lavoro

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

Circolare Inps n. 111/2023

L'incentivo, qualora l'assunzione riguardi un beneficiario di AdI o SFL in condizione di disabilità, può essere **cumulato** con l'incentivo economico previsto dall'art. 13, della Legge 68/1999 entro i limiti del 100% e i costi salariali ammissibili.

Per «costi salariali ammissibili» si devono intendere la retribuzione lorda e la contribuzione dovuta comprensiva di oneri previdenziali e contributi assistenziali.

Nuove agevolazioni

Beneficiari di assegno di inclusione o supporto per la formazione e il lavoro

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

Circolare Inps n. 111/2023

Il datore di lavoro, per accedere al beneficio, deve inoltrare l'apposito **modulo** dal «**Portale delle agevolazioni**» raggiungibile dal sito dell'Inps.

La procedura telematica restituirà al richiedente l'ammontare massimo dell'agevolazione che dovrà essere fruita attraverso le denunce contributive.

Nuove agevolazioni

Donne vittime di violenza

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

Circolare Inps n. 41/2024

Esonero contributivo totale a favore dei datori di lavoro che nel triennio **2024 – 2026** assumeranno donne vittime di violenza:

- **disoccupate** ai sensi dell'art. 19, del Dlgs 150/2015 (Did);
- **percettrici del reddito di libertà**.

Nuove agevolazioni

Donne vittime di violenza

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

Circolare Inps n. 41/2024

Per le assunzioni effettuate nel corso dell'**anno 2024** l'esonero contributivo è riconosciuto anche qualora la donna assunta abbia fruito del reddito di libertà nel corso dell'anno 2023.

Ai fini dell'applicazione dell'esonero la misura «reddito di libertà» è equiparata ad analoghe misure previste da norme regionali o provinciali (es per la Provincia autonoma di Trento l'assegno di autodeterminazione).

Nuove agevolazioni

Donne vittime di violenza

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

Circolare Inps n. 41/2024

Il «reddito di libertà» introdotto *dall'art. 3, comma 1, del DPCM 17/12/2020* prevede l'erogazione di un contributo economico in favore delle donne vittime di violenza nella misura di **400, 00 euro mensili** per un periodo **massimo di 12 mesi**.

La domanda per il contributo va presentata all'Inps tramite il comune di residenza.

Nuove agevolazioni

Donne vittime di violenza

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

Circolare Inps n. 41/2024

L'esonero contributivo pari **al 100%** dei contributi entro il limite massimo di **8 mila euro** su base annua spetta:

- per **24 mesi** in caso di assunzioni a tempo indeterminato;
- per **12 mesi** in caso di assunzione a tempo determinato;
- per **18 mesi** in caso di trasformazione di un precedente rapporto a termine sia agevolato che non agevolato.

Nuove agevolazioni

Donne vittime di violenza

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

Circolare Inps n. 41/2024

L'agevolazione compete **nei limiti** delle risorse economiche specificatamente stanziare.

L'esonero si caratterizza come intervento generalizzato non suscettibile di procurare vantaggi a favore di taluni datori di lavoro, settori produttivi o aree geografiche e, pertanto, **non sussumibile nella disciplina in materia di aiuti di stato** di cui all'art. 107 del TFUE (trattato sul funzionamento dell'unione europea).

Nuove agevolazioni

Donne vittime di violenza

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

Circolare Inps n. 41/2024

L'accesso all'esonero, come per la totalità degli incentivi, è subordinato al rispetto dei **principi generali**:

- art. 31, Dlgs 150/2015;
- regolarità contributiva (Durc);
- assenza di violazioni in materia di norme fondamentali di tutela delle condizioni di lavoro e di sicurezza ex art. 1, commi 1175, 1175 – bis * e 1176.
- rispetto dei contratti collettivi comparativamente più rappresentativi.

Nuove agevolazioni

Donne vittime di violenza

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

Circolare Inps n. 41/2024

Qualora l'esonero possa essere cumulato con altre agevolazioni ciò avverrà in riferimento alla contribuzione residua dovuta in ragione **dell'ordine temporale** delle norme da applicarsi.

La cumulabilità trova applicazione ad esempio con l'incentivo per le assunzioni in sostituzione di lavoratrici madri (datori di lavoro con meno di 20 dipendenti), per l'assunzione di disabili o di lavoratori beneficiari di Naspi .

L'ultimo esonero introdotto si cumula con i precedenti sulla **contribuzione residua dovuta**.

Principi generali

Novità in materia di accesso alle assunzioni agevolate

Decreto Legge n. 19/2024 (decreto PNRR)

La nuova norma introdotta dal **decreto legge n. 19/2024** che modifica l'art. 1, comma 1175, della Legge 296/2006 (Finanziaria 2007) e aggiunge il **comma 1175-bis** subordina l'accesso ai benefici normativi e contributivi **all'assenza di violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro** e di **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** oltre che al già previsto rispetto degli altri obblighi di legge e di accordi e contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale.

Principi generali

Novità in materia di accesso alle assunzioni agevolate

Decreto Legge n. 19/2024 (decreto PNRR)

Il testo originario del comma 1175 **già subordinava** l'accesso ai benefici normativi e contributivi al possesso del «documento unico di regolarità contributiva (Durc)» il cui rilascio è previsto solo in caso di **assenza di violazioni** in materia di «condizioni di lavoro e di salute e sicurezza».

Violazioni ostantive al rilascio del Durc che sono elencate nell' **Allegato A al DM 30 gennaio 2015**.

Principi generali

Novità in materia di accesso alle assunzioni agevolate

Decreto Legge n. 19/2024 (decreto PNRR)

La modifica normativa, come ribadito dalla Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro (*circolare n. 4/2024*), appare più formale che sostanziale nell'attesa dell'emanazione di un **ulteriore decreto attuativo** e ferme restando, a oggi, le violazioni previste **dall'Allegato A al DM del 30 gennaio 2015** come le uniche violazioni da considerarsi ostative al rilascio del Durc e alla fruizione dei benefici.

Principi generali

Novità in materia di accesso alle assunzioni agevolate

Decreto Legge n. 19/2024 (decreto PNRR)

Dalla «*Relazione di accompagnamento*» del decreto legge n. 19/2024 si desume, tuttavia, che mentre in precedenza, (come specificato dalla **nota INL n. 3/2017**) la violazione di legge rilevava in riferimento al **lavoratore interessato** e per **una durata pari al periodo corrispondente alla violazione**, la nuova formulazione induce a ritenere che la violazione di legge impedisca il godimento dei benefici anche se non riconducibili a una singola posizione lavorativa.

Principi generali

Novità in materia di accesso alle assunzioni agevolate

Decreto Legge n. 19/2024 (decreto PNRR)

Di maggiore innovazione la «novella» di cui al **comma 1175-bis** che permette il godimento dei benefici normativi e contributivi anche nel caso di «**regolarizzazione postuma**» ad accertamenti ispettivi purchè effettuata entro i termini impartiti dagli stessi organi di vigilanza e nei casi di violazioni amministrative accertate non suscettibili di regolarizzazione individua un tetto massimo all'importo delle agevolazioni che potranno essere **oggetto di recupero** (non superiore al **doppio dell'importo sanzionatorio** oggetto di verbalizzazione).

Principi generali

Novità in materia di accesso alle assunzioni agevolate

Decreto Legge n. 19/2024 (decreto PNRR)

Inoltre l'accentuazione mostrata dal Legislatore con il D. L. 19/2024 sulla materia, sarà da valutarsi anche in ordine a un'altra precisazione fornita dall'INL (***circ. rri 7 e 9/2019***) secondo la quale la revoca dei benefici non ha luogo nei confronti di quei datori di lavoro che riconoscano ai lavoratori un trattamento **normativo e retributivo** pari o migliorativo rispetto a quello previsto dai **CCNL comparativamente più rappresentativi** indipendentemente dalla loro integrale applicazione.

Principi generali

Novità in materia di accesso alle assunzioni agevolate

Decreto Legge n. 19/2024 (decreto PNRR)

Le principali violazioni a contenuto prettamente lavoristico, oltre a quelle in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, elencate nell' ***Allegato A, al DM 30 gennaio 2015*** sono:

- occupazione irregolare di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno;
- occupazione di lavoratori dipendenti per i quali **non sia stata effettuata la comunicazione obbligatoria telematica**;
- violazioni in materia di **riposi giornalieri e settimanali** (in riferimento almeno al 20% dell'organico).

Principi generali

Accesso ai benefici e obblighi di assunzione ex Legge 68/1999

L'art. 1, comma 1175, della Legge 296/2006 prevede che l'accesso ai benefici contributivi sia subordinato anche al rispetto degli “**altri obblighi di legge**” tra i quali non può non rientrare l'obbligo di cui alla **Legge 68/1999**.

Se da un lato sorprende, pertanto, che la **circolare Inps 111/2023** richiami espressamente l'ottemperanza datoriale ai fini del collocamento mirato, dall'altro deve essere tenuto in considerazione che dal momento dell'insorgenza dell'obbligo il datore di lavoro ha 60 giorni per adempiere.

Principi generali

Accesso ai benefici e obblighi di assunzione ex Legge 68/1999

In buona sostanza un'interpretazione logico sistematica delle norme vigenti, ora sostenuta anche da una precisa indicazione amministrativa, non può che far ritenere che la **violazione delle norme in materia di collocamento mirato** rappresenti un **oggettivo ostacolo al riconoscimento degli incentivi contributivi** ferma restando la possibilità di regolarizzazione entro i 60 giorno previsti dalla legge e quanto previsto dal nuova **comma 1175 bis, dell'art. 1, della Legge 296/2006**, introdotto **dall'art. 29, del decreto legge n. 19/2024**.



REGIONE DEL VENETO

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

www.venetolavoro.it | www.cliclavoroveneto.it

