

ESONERO PER LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO E PER LE TRASFORMAZIONI DEI CONTRATTI A TERMINE IN CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO DI SOGGETTI BENEFICIARI DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE E DEL SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO: PRIME INDICAZIONI INPS

Il d.l. n. 48/2023, recante “Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro”, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 85/2023, ha istituito, **quali misure di contrasto alla povertà, alla fragilità e all’esclusione sociale delle fasce deboli**, (all’art. 12) il Supporto per la formazione e il lavoro (di seguito, anche SFL), a decorrere dall’1 settembre 2023, e (agli artt. da 1 a 11) l’Assegno di inclusione (di seguito, anche ADI), a decorrere dall’1 gennaio 2024 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 26/2023, pp. da 15 a 33).

Al riguardo, l’INPS con la circolare:

- n. 77 del 29 agosto 2023, ha fornito le prime indicazioni in relazione alla disciplina del Supporto per la formazione e il lavoro (https://www.inps.it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2023.08.circolare-numero-77-del-29-08-2023_14256.html), alla quale si fa rinvio per ogni chiarimento riguardante l’ambito di applicazione e i requisiti legittimanti la citata misura;
- n. 105 del 16 dicembre 2023 (https://www.inps.it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2023.12.circolare-numero-105-del-16-12-2023_14372.html), ha diramato le prime indicazioni in merito alle modalità di accesso e di fruizione della misura dell’Assegno di inclusione.

Al fine di promuovere l’inserimento nel mercato del lavoro dei soggetti beneficiari delle predette misure, il citato d.l. n. 48/2023 ha introdotto un **esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono** i beneficiari dell’ADI o del SFL.

In particolare, l’art. 10, c. 1, ha previsto che: *“Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell’Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, è riconosciuto per ciascun lavoratore, 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 dei 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 [...]”*.

Ai sensi del medesimo c. 1 dell’art. 10, ultimo periodo: *“L’esonero è riconosciuto per ciascun lavoratore anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di ventiquattro mesi, inclusi i periodi di esonero fruiti ai sensi del comma 2”*.

Il c. 2 del citato art. 10 prevede, inoltre, che: *“Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell’Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, è riconosciuto per ciascun lavoratore, per un periodo massimo di dodici mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, l’esonero dal versamento del 50 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 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile”.

L'art. 12 del d.l. n. 48/2023, nel disciplinare la misura del Supporto per la formazione e il lavoro, stabilisce, al c. 10, che a tale misura si applica tra gli altri, il disposto di cui all'art. 10 del medesimo d.l., disciplinante gli specifici incentivi per i datori di lavoro privati che assumono beneficiari dell'Assegno di inclusione.

Pertanto, per effetto del rinvio operato dall'art. 12, c. 10, del d.l. n. 48/2023, all'art. 10 del medesimo d.l., **l'esonero contributivo previsto per l'assunzione di soggetti beneficiari dell'ADI è riconosciuto anche in relazione alle assunzioni di soggetti beneficiari del SFL.**

Ai sensi dell'art. 10, c. 3, del d.l. n. 48/2023, l'esonero in oggetto, volto alle assunzioni dei beneficiari del SFL o dell'ADI, **è riconosciuto esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta di lavoro nel Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIISL** di cui all'art. 5 del medesimo d.l..

Inoltre, come espressamente previsto dal c. 7 del citato art. 10, il diritto alla fruizione dell'agevolazione è subordinato al rispetto delle condizioni stabilite dall'art. 1, c. 1175, della legge n. 296/2006, e degli obblighi di assunzione previsti dall'art. 3 della legge n. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario del SFL o dell'ADI iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

Infine, come chiarito dal successivo c. 8 dell'art. 10, l'agevolazione è concessa ai sensi e nei limiti dei regolamenti della Commissione europea n. 1407 del 18 dicembre 2013^[1], n. 1408 del 18 dicembre 2013 (settore agricolo) e n. 717 del 27 giugno 2014 (settore della pesca e dell'acquacoltura), relativi all'applicazione degli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti “*de minimis*”.

Di conseguenza l'INPS, con la circolare n. 111 del 29 dicembre 2023, ha:

- precisato che con «successivo messaggio verranno fornite le istruzioni operative e contabili per la fruizione dell'esonero contributivo in oggetto con riferimento alle assunzioni dei beneficiari del SFL e con riferimento alle assunzioni dei beneficiari dell'ADI»;
- diramato le seguenti prime indicazioni «per la gestione degli adempimenti previdenziali relativi all'esonero contributivo per le assunzioni a tempo determinato e indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro».

DATORI DI LAVORO CHE POSSONO ACCEDERE ALL'ESONERO

L'esonero contributivo per l'assunzione di soggetti beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro o di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Pertanto, le agevolazioni in esame non si applicano nei confronti delle assunzioni effettuate dalla pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'art. 1, c. 2, del d.lgs. n. 165/2001 [2].

Inoltre:

- ai sensi dell'art. 10, c. 3, del d.l. n. 48/2023, **l'esonero è riconosciuto esclusivamente ai datori di lavoro che inseriscono l'offerta di lavoro nel Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIISL** di cui all'art. 5 del medesimo d.l.;

- ai sensi del successivo c. 4 del citato art. 10, alle agenzie per il lavoro, di cui al d.lgs. n. 276/2003, è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva, un contributo pari al 30 per cento dell'incentivo massimo annuo di cui ai commi 1 e 2 del medesimo art. 10;

- ai sensi del c. 5 del medesimo art. 10, agli enti di cui all'art. 6, c. 1, lettera e), del d.lgs. n. 276/2003 (ossia gli Istituti di Patronato, gli Enti bilaterali e le Associazioni senza fini di lucro che hanno per oggetto la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali, la progettazione e l'erogazione di percorsi formativi e di alternanza, la tutela della disabilità), agli enti del Terzo settore che, per statuto, svolgono tra le attività di interesse generale quelle di cui all'art. 5, c. 1, lettera p), del codice di cui al d.lgs. n. 117/2017 (ossia servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori) e alle imprese sociali che, per statuto, svolgono tra le attività di impresa di interesse generale quelle previste all'art. 2, c. 1, lettera p), del d.lgs. n. 112/017 (ossia servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori), ove autorizzati all'attività di intermediazione, è riconosciuto, per ogni persona con disabilità assunta a seguito dell'attività di mediazione svolta dai predetti enti, secondo quanto indicato nel patto di servizio personalizzato, un contributo pari:

- al sessanta per cento dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro ai sensi del c. 1 dell'art. 10, del d.l. n. 48/2023;
- all'ottanta per cento dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavori ai sensi del c. 2 del medesimo art. 10.

Ai fini del riconoscimento del contributo, il patto di servizio personalizzato definito con i servizi per il lavoro competenti prevede che gli enti di cui sopra assicurino, per il periodo di fruizione dell'incentivo riconosciuto al datore di lavoro ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art. 10 del d.l. n. 48/2023, la presenza di una figura professionale che svolga il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo. Il contributo in commento non esclude il riconoscimento al datore di lavoro dell'eventuale rimborso di cui all'art. 14, c. 4, lettera b), della legge n. 68/1999.

I contributi di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 10 del citato d.l. n. 48/2023 sono riconosciuti agli enti interessati sulla base delle regole operative che saranno dettate dall'Istituto nell'ambito di apposite istruzioni;

- ai sensi del c. 7, del medesimo art. 10 del d.l. n. 48/2023, le agevolazioni di cui sopra non spettano, tra l'altro, ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'art. 3 della legge n. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario

dell'ADI o del SFL iscritto alle liste di cui alla medesima legge e che non rispettino le condizioni stabilite dall'art. 1, c. 1175, della legge n. 296/2006.

RAPPORTI DI LAVORO ESONERABILI

Ai sensi del combinato disposto degli art. 10, commi 1 e 2, e 12, c. 10, del d.l. n. 48/2023, l'esonero contributivo in esame spetta per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, per le assunzioni effettuate con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, a tempo pieno o parziale, di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro. Il medesimo esonero è altresì riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. **Le assunzioni/trasformazioni devono decorrere a fare data dal 1° gennaio 2024.**

Al riguardo, si sottolinea che, in analogia ad altre misure agevolative ricollegate alla percezione di una prestazione^[3], **l'assunzione deve ritenersi riferita ai lavoratori beneficiari del Servizio per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione**, e non anche ai soggetti che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del trattamento medesimo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita. **Pertanto, ai fini del legittimo riconoscimento degli esoneri in trattazione, è necessario che, alla data della prima assunzione incentivata, il lavoratore sia percettore della specifica misura (SFL o ADI).** Il rispetto del suddetto requisito non è, invece, richiesto né nelle ipotesi di proroga del rapporto né nelle ipotesi di eventuale conversione a tempo indeterminato dello stesso.

Considerata la ratio sottesa alle agevolazioni in trattazione, consistente nella **volontà del legislatore di introdurre nuove misure nazionali di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di lavoro e di inserimento sociale e professionale dei soggetti beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione**, non rientra nell'ambito di applicazione della norma il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale, tenuto conto delle peculiarità della specifica disciplina del rapporto di lavoro e delle eventuali causali di cessazione dello stesso (in particolare, la possibilità di recesso *ad nutum* riconosciuta al datore di lavoro e giustificata dal carattere prettamente fiduciario del rapporto).

Parimenti, in virtù della specialità della disciplina, **l'incentivo non spetta per i rapporti di lavoro intermittente**, la cui caratteristica principale è quella di modulare la durata delle prestazioni lavorative alla variabilità delle esigenze datoriali, né nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale.

Considerata, inoltre, la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo affermata con il d.lgs. n. 150/2015, **l'agevolazione contributiva di cui alla norma in commento spetta anche per le assunzioni a scopo di somministrazione.** Pertanto, le agenzie per il lavoro di cui al d.lgs. n. 276/2003 possono accedere sia all'incentivo per le assunzioni espressamente disciplinato dai commi 1 e 2 dell'art. 10 in trattazione, sia all'eventuale contributo per l'attività di mediazione disciplinato dal c. 4 del medesimo art. 10 del d.l. n. 48/2023, laddove l'assunzione sia effettuata da un diverso datore di lavoro.

L'incentivo spetta anche per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della legge n. 142/2001.

Si precisa, infine, che tra le condizioni legittimanti la fruizione dell'agevolazione, l'art. 10, c. 8, del d.l. n. 48/2023, espressamente prevede il rispetto delle disposizioni e dei limiti introdotti dai Regolamenti (UE) n. 1407/2013^[4] e n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013 e dal Regolamento (UE) n. 717/2014 della Commissione del 27 giugno 2014 sugli aiuti di importanza minore; ciò in considerazione della circostanza che per gli aiuti di Stato ciò che rileva è che il datore di lavoro beneficiario della misura possa essere considerato, indipendentemente dalla forma giuridica rivestita, un soggetto che eserciti un'attività economica.

MISURA E DURATA DELL'ESONERO

L'agevolazione in oggetto, in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, compreso il contratto di apprendistato, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del **100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui**, riparametrato e applicato su base mensile, **per la durata di dodici mesi**.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a **666,66 euro** (€ 8.000/12) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di **21,50 euro** (€ 666,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Come previsto dal c. 2 dell'art. 10 del d.l. n. 48/2023, l'esonero contributivo spetta anche in relazione alle assunzioni dei soggetti beneficiari del SFL o dell'ADI effettuate con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale.

In tali ipotesi, l'esonero è riconosciuto, per ciascun lavoratore, per un **periodo massimo di dodici mesi e, comunque, non oltre la durata del rapporto di lavoro**, nella misura del **50 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 4.000 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a **333,33 euro** (€ 4.000/12) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di **10,75 euro** (€ 333,33/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Inoltre, ai sensi dell'art. 10, c. 1, ultimo periodo, del citato d.l. n. 48/2023, in caso di trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, l'esonero è riconosciuto *“nel limite massimo di ventiquattro mesi, inclusi i periodi di esonero fruiti ai sensi del comma 2”*.

Ciò implica che l'esonero in oggetto, in caso di trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, spetta nella misura del 100 per cento della contribuzione previdenziale complessivamente dovuta dal datore di lavoro, per la durata massima di dodici mesi decorrenti dalla data della trasformazione, a cui si aggiungono i periodi di esonero precedentemente fruiti in relazione all'assunzione con contratto a tempo determinato o stagionale, nella misura del 50 per cento della contribuzione datoriale dovuta.

Pertanto, nelle ipotesi in cui, nel corso del suo svolgimento, il rapporto di lavoro a tempo determinato già agevolato venga trasformato in un contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta complessivamente fino a un massimo di ventiquattro mesi, sebbene con un'entità differente in presenza del rapporto a tempo determinato (50 per cento dei contributi datoriali) e in presenza di trasformazione a tempo indeterminato dello stesso (100 per cento dei contributi datoriali). Con specifico riferimento alla durata del beneficio riconoscibile, si ricorda che, ai sensi dell'art. 10, c. 2, del d.l. n. 48/2023, l'esonero, nelle ipotesi di assunzioni a tempo determinato, è riconoscibile per una durata massima di dodici mesi e, comunque, non oltre la durata del rapporto. Ne deriva che se il rapporto a tempo determinato di durata pari a dodici mesi viene trasformato a tempo indeterminato, si avrà diritto all'esonero per una durata aggiuntiva di dodici mesi.

Analogamente, si avrà diritto all'esonero per la trasformazione del contratto per una durata aggiuntiva di dodici mesi anche nelle ipotesi in cui il rapporto originario a tempo determinato abbia avuto una durata inferiore a dodici mesi.

Nelle ipotesi in cui si intenda fruire dell'agevolazione in trattazione per la trasformazione del contratto, come anticipato, non è richiesto, come requisito legittimante la fruizione della misura, che il lavoratore sia percettore del Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione alla data della trasformazione.

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto degli esoneri è necessario fare riferimento a quanto può essere effettivamente esonerabile.

Si ricorda, in particolare, che **non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:**

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'art. 10, commi 1 e 2, del d.l. n. 48/2023;
- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del codice civile" di cui all'art. 1, c. 755, della legge n. 296/2006, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'art. 1, c. 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli artt. 26, 27 e 29 del d.lgs. n. 148/2015, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 33, c. 4, del medesimo d.lgs., nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige Sudtirolo di cui all'art. 40 del d.lgs. n. 148/2015, nonché il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale n. 95269 del 7 aprile 2016, adottato ai sensi dell'art. 40, c. 9, del d.lgs. n. 148/2015;
- il contributo previsto dall'art. 25, quarto c., della legge n. 845/1978, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della legge n. 388/2000.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Pertanto, come già chiarito con riferimento ad altri esoneri contributivi, si precisa che **non sono oggetto di agevolazione le seguenti forme di contribuzione:**

- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui al d.l. n. 103/1991, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 166/1991;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'art. 1, commi 8 e 14, del d.lgs. n. 182/1997;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi, di cui all'art. 1, commi 3 e 4, del d.lgs. n. 166/1997.

Si precisa inoltre che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS), previsto dall'art. 3, quindicesimo c., della legge n. 297/1982, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50 per cento della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo. Al riguardo, si sottolinea che il successivo c. 16 dell'art. 3 della medesima legge prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto o dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo, esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo (pari a 8.000 euro in caso di assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato, e a 4.000 euro in caso di assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato o stagionale), dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Poiché, inoltre, l'esonero contributivo in oggetto opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'art. 10, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 252/2005 - relative alla destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del codice civile - l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Si fa presente che, nei casi di trasformazione dei rapporti di lavoro a termine o di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'art. 2, c. 30, della legge n. 92/2012, riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40 per cento prevista per i contratti a tempo determinato dal c. 28 del medesimo art. 2.

Come precisato per altre agevolazioni, il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, ivi comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

L'art. 10, c. 4, del d.l. n. 48/2023, prevede, infine, come già anticipato nel paragrafo “Datori di lavoro che possono accedere all’esonero” della presente circolare, che, laddove l’assunzione sia effettuata in conseguenza dell’attività di intermediazione di un’agenzia per il lavoro di cui al d.lgs. n. 276/2003, è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva, “un contributo pari al 30 per cento dell’incentivo massimo annuo di cui ai commi 1 e 2”.

Dal tenore letterale della norma si ricava, pertanto, che:

- laddove si tratti di assunzioni a tempo indeterminato dei soggetti beneficiari del SFL o dell’ADI, effettuate in conseguenza dell’intermediazione di un’agenzia per il lavoro, quest’ultima ha diritto a un contributo proporzionale a quanto riconosciuto al datore di lavoro, pari al 30 per cento, e per un ammontare massimo di 2.400 euro (30 per cento di 8.000 euro);
- laddove si tratti di assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato o stagionale dei soggetti beneficiari del SFL o dell’ADI, effettuate in conseguenza dell’intermediazione di un’agenzia per il lavoro, quest’ultima ha diritto a un contributo proporzionale a quanto riconosciuto al datore di lavoro, pari al 30 per cento, e per un ammontare massimo di 1.200 euro (30 per cento di 4.000 euro).

Tale contributo, in caso di assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato o stagionale spetta *una tantum* per ogni soggetto assunto. Pertanto, qualora il lavoratore venga assunto a tempo determinato e, successivamente, il rapporto di lavoro venga prorogato e/o trasformato a tempo indeterminato, il contributo riconoscibile all’agenzia di lavoro è proporzionale a quanto riconosciuto al datore di lavoro, nella misura del 30 per cento, e per un ammontare massimo di 1.200 euro, senza possibilità di riconoscere ulteriori contributi per la prosecuzione del rapporto stesso.

Ai sensi del successivo c. 5 del citato art. 10 del d.l. n. 48/2023, come anticipato, è previsto che, qualora l’assunzione sia riferita a una persona con disabilità beneficiaria del SFL o dell’ADI e sia avvenuta in conseguenza dell’attività di intermediazione svolta da enti di cui all’art. 6, c. 1, lettera e), del d.lgs. n. 276/2003, da enti del Terzo settore che, per statuto, svolgono tra le attività di interesse generale quelle di cui all’art. 5, c. 1, lettera p), del codice di cui al d.lgs. n. 117/2007, e da imprese sociali che, per statuto, svolgono tra le attività di impresa di interesse generale quelle previste all’art. 2, c. 1, lettera p), del d.lgs. n. 112/2017, ove autorizzati all’attività di intermediazione, i predetti enti hanno diritto a un contributo pari:

- al 60 per cento dell’intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro ai sensi dell’art. 10, c. 1, del d.l. n. 48/2023;
- all’80 per cento dell’intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro ai sensi dell’art. 10, c. 2, del citato d.l.

Anche nelle ipotesi di cui al citato c. 5, pertanto, la determinazione del contributo cui hanno diritto i predetti enti deve essere effettuata con riferimento all’importo dell’incentivo in concreto riconosciuto al datore di lavoro.

In particolare, in caso di assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato o stagionale, tale contributo spetta *una tantum* per ogni soggetto assunto. Pertanto, qualora il lavoratore venga assunto a tempo determinato e, successivamente, il rapporto di lavoro venga prorogato e/o trasformato a tempo indeterminato, il contributo è riconoscibile all’ente intermediario per

un solo rapporto di lavoro, senza possibilità di riconoscere ulteriori contributi per la prosecuzione del rapporto stesso.

Infine, **si precisa che le agevolazioni spettano nei limiti delle risorse specificatamente stanziare.**

Più in particolare, ai sensi dell'art. 13, c. 9, lettera b), del d.l. n. 48/2023, ai fini dell'erogazione dell'esonero contributivo per i beneficiari del SFL è autorizzata la seguente spesa:

- **100,7 milioni di euro per l'anno 2024;**
- 104,2 milioni di euro per l'anno 2025;
- 44,6 milioni di euro per l'anno 2026;
- 45,1 milioni di euro per l'anno 2027;
- 45,5 milioni di euro per l'anno 2028;
- 46 milioni di euro per l'anno 2029;
- 46,4 milioni di euro per l'anno 2030;
- 46,9 milioni di euro per l'anno 2031;
- 47,4 milioni di euro per l'anno 2032;
- 47,8 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2033.

Inoltre, ai sensi della successiva lettera c) del medesimo c. 9, per il contributo di cui all'art. 10, commi 4 e 5, cui l'art. 12, c. 10, fa rinvio, spettano:

- **6,1 milioni di euro per l'anno 2024;**
- 1,5 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2025 al 2029;
- 1,6 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2030.

Con riferimento ai beneficiari dell'ADI, l'art. 13, c. 8, lettera b), del d.l. n. 48/2023, ai fini dell'erogazione degli incentivi di cui all'art. 10 del medesimo d.l., con esclusione dei commi 4 e 5, autorizza la seguente spesa:

- **78,3 milioni di euro per l'anno 2024;**
- 140,8 milioni di euro per l'anno 2025;
- 143,6 milioni di euro per l'anno 2026;
- 145 milioni di euro per l'anno 2027;
- 146,5 milioni di euro per l'anno 2028;
- 147,9 milioni di euro per l'anno 2029;
- 149,4 milioni di euro per l'anno 2030;
- 150,9 milioni di euro per l'anno 2031;
- 152,5 milioni di euro per l'anno 2032;
- 154 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2033.

Infine, ai sensi della successiva lettera c) del medesimo art. 13, c. 8, per il contributo di cui all'art. 10, commi 4 e 5, spettano:

- **8,7 milioni di euro per l'anno 2024;**
- 9,1 milioni di euro per l'anno 2025;
- 9,1 milioni di euro per l'anno 2026;
- 9,1 milioni di euro per l'anno 2027;
- 9,3 milioni di euro per l'anno 2028;
- 9,3 milioni di euro per l'anno 2029;
- 9,4 milioni di euro per l'anno 2030;
- 9,7 milioni di euro per l'anno 2031;
- 9,7 milioni di euro per l'anno 2032;
- 9,7 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2033.

CONDIZIONI DI SPETTANZA DELL'ESONERO

Il diritto alla fruizione dell'esonero in oggetto è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015, al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, nonché al rispetto dei presupposti specificamente previsti dal d.l. n. 48/2023.

Condizioni generali

Per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015, l'esonero contributivo in oggetto, costituendo un incentivo all'assunzione, deve rispettare congiuntamente le seguenti condizioni:

a) **l'assunzione non costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione.** A titolo meramente esemplificativo, non può fruire dell'esonero per l'assunzione dei beneficiari dell'ADI e del SFL, il datore di lavoro che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 24 del d.lgs. n. 81/2015, assuma a tempo indeterminato e con le medesime mansioni, entro i successivi dodici mesi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi e ha manifestato la volontà di essere riassunto. Al riguardo, si precisa che, in caso di trasformazione di un rapporto di lavoro in essere, non viene in rilievo l'ipotesi di una nuova assunzione a tempo indeterminato, bensì la prosecuzione – senza soluzione di continuità – del medesimo rapporto di lavoro, ancorché trasformato (da tempo determinato a tempo indeterminato). Nella fattispecie della trasformazione, pertanto, non si ravvisa un momento logico in cui il lavoratore diventi titolare di un diritto di precedenza (poiché il rapporto originariamente instaurato non è stato mai interrotto) né, a maggiore ragione, un momento logico in cui tale diritto possa essere esercitato (in quanto il datore di lavoro non sta effettuando una nuova assunzione, bensì sta

trasformando un rapporto in essere). Pertanto, nelle ipotesi di trasformazione di rapporti già agevolati, il beneficio in trattazione può trovare legittima applicazione anche nelle ipotesi in cui il lavoratore abbia prestato attività lavorativa per più di sei mesi. Allo stesso modo, non ha diritto all'esonero contributivo in oggetto il datore di lavoro che, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione di quanto previsto dall'art. 47, c. 6, della legge n. 428/1990, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del c. 5 del medesimo art. 47), assuma a tempo indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze.

La condizione ostativa sopra descritta, stabilita dall'art. 31, c. 1, lettera a), del d.lgs. n. 150/2015, non si applica alle norme speciali che regolano le assunzioni obbligatorie dei lavoratori disabili ai sensi dell'art. 3 della legge n. 68/1999, per cui, nei limiti delle condizioni fissate dallo specifico quadro normativo che riguarda dette assunzioni - e allorquando permanga in capo al datore di lavoro la discrezionalità di scelta del contraente lavoratore disabile - l'incentivo in trattazione risulta legittimamente applicabile. Al riguardo, si rammenta altresì quanto specificamente previsto dall'art. 10, c. 7, del d.l. n. 48/2023, secondo cui l'esonero non può essere riconosciuto ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'art. 3 della legge n. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario del Servizio per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione iscritto alle liste di cui alla medesima legge;

b) **l'assunzione non viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine.** Tale previsione si applica anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. Circa le **modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza,** si rinvia a quanto stabilito nell'interpello n. 7 del 12 febbraio 2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo il quale, **in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge (pari a sei mesi dalla cessazione del rapporto nella generalità dei casi e tre mesi per le ipotesi di rapporti stagionali), il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori;**

c) presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione non sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;

d) l'assunzione non riguarda lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari o della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. Detta condizione si applica anche all'utilizzatore del lavoratore somministrato. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore

somministrato, nell'arco dei sei mesi precedenti la decorrenza della somministrazione, abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero una precedente somministrazione con l'utilizzatore, il datore di lavoro (agenzia di somministrazione) per la nuova assunzione non può fruire dell'esonero contributivo in oggetto. Anche in questo caso, la nozione di datore di lavoro va intesa tenendo in considerazione gli elementi di relazione, controllo e collegamento sopra illustrati, che vanno opportunamente riferiti al datore di lavoro effettivo, coincidente con l'utilizzatore.

Si ricorda, inoltre, che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti all'instaurazione del rapporto di lavoro o di somministrazione incentivato produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione (cfr. l'art. 31, c. 3, del d.lgs. n. 150/2015).

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo in oggetto è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'art. 1, c. 1175, della legge n. 296/2006, di seguito elencate:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Condizioni specifiche

Il d.l. n. 48/2023 subordina l'applicabilità dell'esonero contributivo per l'assunzione dei soggetti beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione al rispetto di talune condizioni specificamente previste.

L'art. 10, c. 1, del d.l. n. 48/2023, prevede, nel caso di **licenziamento effettuato nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione del lavoratore beneficiario del Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione**, che il **datore di lavoro sia tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito**.

L'importo che il datore di lavoro è tenuto a restituire è pari all'intero ammontare dell'incentivo fruito, quindi, dell'esonero relativo alla contribuzione datoriale, con applicazione delle sanzioni civili di cui all'art. 116, c. 8, lettera a), della legge n. 388/2000, calcolate in base al tasso di riferimento maggiorato di 5,5 punti percentuali in ragione di anno.

La restituzione dell'incentivo non è dovuta allorquando l'interruzione del rapporto di lavoro si verifichi a seguito di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo (cfr. l'art. 10, c. 1, del d.l. n. 48/2023).

Il datore di lavoro è, invece, tenuto alla restituzione dell'incentivo laddove il licenziamento, ancorché intimato per giusta causa o per giustificato motivo, venga dichiarato illegittimo.

Con riferimento al contratto di **apprendistato**, le vigenti previsioni normative contemplano la possibilità di recesso dal contratto al termine del periodo formativo. **L'esercizio, da parte del datore di lavoro, della predetta facoltà di recesso, ai sensi dell'art. 2118 de codice civile, determina l'obbligo di restituzione dell'incentivo fruito.**

Al riguardo, si precisa che nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione formativa (cfr. l'art. 42, c. 3, del d.lgs. n. 81/2015), per cui, in questa specifica fattispecie, non ricorrono le condizioni per la restituzione dell'incentivo fruito.

Tenuto conto di quanto previsto all'art. 10, c. 1, del d.l. n. 48/2023, si deve ritenere che **anche l'interruzione del rapporto di lavoro a seguito di recesso del datore di lavoro durante il periodo di prova (art. 2096 c.c.) comporta l'obbligo a carico di quest'ultimo alla restituzione dell'incentivo fruito.**

La restituzione dell'incentivo fruito non opera, invece, nel caso in cui il datore di lavoro decida di risolvere il rapporto di lavoro, in applicazione di clausola contrattuale di automatica risoluzione del rapporto lavorativo prevista dal contratto collettivo, al raggiungimento dell'età pensionabile del dipendente, in quanto tale fattispecie non integra un'ipotesi di licenziamento, ma esprime solo la volontà datoriale di avvalersi di un meccanismo risolutivo previsto in sede di autonomia negoziale.

L'incentivo fruito deve essere altresì restituito nel caso di dimissioni per giusta causa, in quanto l'interruzione del rapporto di lavoro non è riconducibile alla volontà del lavoratore, ma a comportamenti datoriali che non consentono la prosecuzione, neanche temporanea, del rapporto di lavoro.

Pertanto, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo in oggetto maggiorato delle predette sanzioni civili, nelle seguenti fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro realizzatesi nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione:

- licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo dichiarato illegittimo;
- recesso dal contratto di apprendistato, da parte del datore di lavoro, al termine del periodo di formazione;
- recesso dal contratto, da parte del datore di lavoro, durante il periodo di prova;
- dimissioni del lavoratore per giusta causa.

Inoltre, si precisa che, nelle ipotesi in cui il predetto incentivo è attribuito anche alle agenzie per il lavoro o agli enti individuati ai sensi dei commi 4 e 5 dell'art. 10 del d.l. n. 48/2023, l'insorgenza, per i motivi di legge sopra richiamati, dell'obbligo di restituzione dell'incentivo fruito da parte del datore di lavoro non ha effetti in relazione al contributo agli stessi riconoscibile per la mera attività di mediazione.

Infine, ai sensi dell'art. 10, c. 7, del d.l. in esame, l'esonero non spetta ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'art. 3 della legge n. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione del beneficiario dell'Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

COMPATIBILITÀ CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

Ai sensi dell'art. 10, c. 8, del d.l. n. 48/2023, *“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”*.

La citata disposizione, pertanto, subordina l'efficacia dell'esonero contributivo in argomento al rispetto della disciplina in materia di aiuti “de minimis”, secondo quanto disposto dai regolamenti (UE) sugli aiuti di importanza minore n. 1407 del 18 dicembre 2013 (regime generale), n. 1408 del 18 dicembre 2013 (settore agricolo) e n. 717 del 27 giugno 2014 (settore della pesca e dell'acquacoltura).

Per la concessione di tali aiuti non è necessaria la preventiva autorizzazione da parte della Commissione europea, ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Si evidenzia che, **per effetto dei nuovi Regolamenti “de minimis”, pubblicati nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea (GUCE), serie L, del 15 dicembre 2023**, che hanno sostituito i Regolamenti (UE) n. 1407/2013 (settore generale) e n. 360/2012 (SIEG), **i massimali di aiuto concedibili all'impresa unica nel triennio, a decorrere dal 1° gennaio 2024, sono così fissati:**

- Regolamento (UE) 2023/2831 del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «de minimis» (settore generale) - nuovo massimale 300.000 euro;
- Regolamento (UE) 2023/2832 del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli **aiuti di importanza minore (“de minimis”) concessi a imprese che forniscono servizi di interesse economico generale (SIEG) - nuovo massimale di 750.000 euro.**

Inoltre, con il Regolamento (UE) 2023/2391 del 4 ottobre 2023, sono state introdotte modifiche al Regolamento (UE) n. 717/2014 relativo agli aiuti “de minimis” concessi nel settore della pesca. Nello specifico, il massimale concedibile alle imprese operanti nel settore della produzione primaria di prodotti della pesca e dell'acquacoltura è stato aumentato da 30.000 euro a 40.000 euro.

Per quanto concerne infine gli aiuti concessi nell'ambito del settore della produzione dei prodotti agricoli, il Regolamento (UE) n. 1408/2013 del 18 dicembre 2013, come modificato dal

Regolamento (UE) n. 2019/316, stabilisce il massimale concedibile di aiuti “*de minimis*” in misura pari a 25.000 euro nel triennio.

Tali importi si pongono, quindi, come limite all’applicazione dello sgravio in esame.

Si evidenzia che i suddetti massimali devono essere rispettati avuto riguardo al momento dell’assunzione del beneficiario del Supporto per la formazione e il lavoro o dell’Assegno di inclusione in quanto a decorrere dall’assunzione sorge il diritto del datore di lavoro alla fruizione dell’esonero.

Pertanto, l’esonero contributivo in argomento potrà essere fruito solo se l’intero importo - quantificato tenendo conto di tutto il periodo di tempo in cui lo stesso è utilizzabile - non supera il massimale concedibile previsto dai regolamenti comunitari relativi agli aiuti “*de minimis*” di settore nell’arco di tre anni (l’anno in corso e i due anni precedenti). Ai fini della verifica del rispetto dei massimali di aiuto concedibili nel triennio di riferimento, dovranno essere presi in considerazione gli aiuti “*de minimis*” a qualsiasi titolo concessi, incluso l’importo dell’esonero in argomento, in favore del soggetto individuato quale “**impresa unica**”, ai sensi di quanto disposto dai citati Regolamenti disciplinanti gli aiuti.

In base alle relative norme dei citati regolamenti, per “impresa unica” si intende l’insieme delle imprese, fra le quali esiste almeno una delle seguenti relazioni:

- a) *un’impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un’altra impresa;*
- b) *un’impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un’altra impresa;*
- c) *un’impresa ha il diritto di esercitare un’influenza dominante su un’altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest’ultima oppure in virtù di una clausola dello statuto di quest’ultima;*
- d) *un’impresa azionista o socia di un’altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell’altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest’ultima.*

Le medesime disposizioni precisano che le imprese, fra le quali intercorre una delle relazioni di cui sopra, per il tramite di una o più altre imprese, sono anch’esse considerate un’impresa unica.

Inoltre, in considerazione della natura dell’agevolazione in trattazione quale aiuto di Stato, pur se esente dall’obbligo di notifica di cui all’art. 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea, l’INPS provvederà a registrare la misura nell’apposita sezione del Registro Nazionale degli aiuti di Stato, o nei registri Sian e Sipa per gli aiuti rispettivamente del settore agricolo e del settore della pesca e dell’acquacoltura.

Con specifico riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, si precisa che l’agevolazione verrà registrata nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato e l’onere di non superare il massimale previsto sarà a carico dell’utilizzatore, secondo quanto già previsto dall’art. 31, c. 1, lettera e), del d.lgs. n. 150/2015, in forza del quale, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all’assunzione o alla trasformazione di un

contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime "de minimis", il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore.

COORDINAMENTO CON ALTRI ESONERI

Ai sensi dell'art. 10, c. 9, del d.l. n. 48/2023, "le agevolazioni di cui al presente articolo sono compatibili e aggiuntive rispetto a quelle stabilite dall'articolo 1, commi 297 e 298, della legge 29 dicembre 2022 n. 197 e dall'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68".

Nel definire il regime dell'esonero contributivo per l'assunzione dei beneficiari del SFL o dell'ADI, il legislatore ha fissato espressamente gli ambiti di compatibilità.

La citata disposizione prevede, infatti, che l'esonero contributivo in oggetto sia cumulabile, in primo luogo, con gli esoneri contributivi per l'occupazione giovanile e per l'assunzione di lavoratrici svantaggiate da ultimo normati dalla legge n. 197/2022.

Tenuto conto che le misure in questione possono trovare applicazione per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2023, mentre l'incentivo in trattazione trova applicazione per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate a far data dal 1° gennaio 2024, **la citata cumulabilità deve ritenersi non operante.**

L'art. 10, c. 9, del d.l. n. 48/2023 prevede altresì che l'esonero contributivo in oggetto sia cumulabile con l'incentivo economico per l'assunzione di soggetti disabili di cui all'art. 13 della legge n. 68/1999[5].

Al riguardo, si rammenta che, ai sensi dell'art. 5, c. 3, del citato Regolamento (UE) 2023/2831, "gli aiuti «de minimis» non sono cumulabili con aiuti di Stato concessi per gli stessi costi ammissibili o con aiuti di Stato relativi alla stessa misura di finanziamento del rischio se tale cumulo comporta il superamento dell'intensità di aiuto o dell'importo di aiuto più elevati fissati, per le specifiche circostanze di ogni caso, in un regolamento d'esenzione per categoria o in una decisione adottata dalla Commissione. Gli aiuti «de minimis» che non sono concessi per specifici costi ammissibili o non sono a essi imputabili possono essere cumulati con altri aiuti di Stato concessi a norma di un regolamento d'esenzione per categoria o di una decisione adottata dalla Commissione".

Ulteriormente, l'art. 8, c. 6, del Regolamento (UE) n. 651/2014, che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, prevede che "gli aiuti a favore dei lavoratori con disabilità, di cui agli articoli 33 e 34, possono essere cumulati con altri aiuti esentati in virtù del presente regolamento relativamente agli stessi costi ammissibili oltre la soglia massima applicabile prevista dal presente regolamento, purché tale cumulo non si traduca in un'intensità di aiuto superiore al 100 % dei costi pertinenti in qualsiasi periodo in cui i lavoratori in questione siano stati impiegati".

In base al combinato disposto delle norme sopra citate, pertanto, **si chiarisce che la cumulabilità tra l'esonero contributivo per l'assunzione dei soggetti beneficiari del SFL o**

dell'ADI, laddove si tratti, segnatamente, di persone con disabilità, con l'incentivo economico per l'assunzione di soggetti disabili di cui all'art. 13 della legge n. 68/1999, è possibile nei limiti del 100% dei costi salariali ammissibili.

Al riguardo, si precisa che, secondo quanto previsto dall'art. 2, paragrafo 31, del Regolamento (UE) n. 651/2014, **per costi salariali devono intendersi la retribuzione lorda e la contribuzione dovuta, comprendente gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali.**

In relazione alla restante platea di esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente relativi alla contribuzione datoriale, **l'esonero in trattazione**, considerata la sua entità (100 per cento dei contributi datoriali nel limite massimo di 8.000 euro annui), nonché in ragione della tecnica utilizzata dal legislatore per la regolazione degli spazi di compatibilità, **deve ritenersi strutturalmente non cumulabile.**

L'esonero in oggetto è, infine, cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore.

PORTALE DELLE AGEVOLAZIONI

Allo scopo di conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante, il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS - avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on-line* appositamente predisposto dall'Istituto e reperibile sul sito internet www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni - la domanda di ammissione all'agevolazione. Al riguardo, si precisa che verrà data comunicazione della pubblicazione del suddetto modulo con apposito messaggio.

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, mediante i propri sistemi informativi centrali:

- calcolerà l'ammontare del beneficio spettante in base alle informazioni sul Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione in suo possesso e in base all'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore dichiarati nella richiesta;
- consulterà, qualora ricorrano le condizioni previste dai regolamenti comunitari in materia di aiuti "*de minimis*", il Registro Nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro vi sia possibilità di riconoscere l'agevolazione richiesta;
- fornirà, qualora risulti che il lavoratore sia percettore del SFL o dell'ADI e che vi sia sufficiente capienza di aiuti "*de minimis*" in capo al datore di lavoro, un riscontro di accoglimento della domanda.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituirà l'ammontare massimo dell'agevolazione che potrà essere fruita nelle denunce contributive.

ISTRUZIONI OPERATIVE E ISTRUZIONI CONTABILI. RINVIO

Le istruzioni operative per la fruizione dell'esonero contributivo di cui all'art. 10 e all'art. 12, c. 10, del d.l. n. 48/2023, con riguardo a tutte le gestioni previdenziali interessate (UniEmens PosContributiva aziende DM, DMAG aziende agricole, UniEmens ListaPosPA) saranno fornite con apposito messaggio, nell'ambito del quale saranno indicate anche le istruzioni per l'adeguamento del sistema di contabilità dell'Istituto.

[1] A decorrere dal 1° gennaio 2024 il Regolamento (UE) n. 1407/2013 relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "de minimis" è sostituito dal Regolamento (UE) 2023/2831 del 13 dicembre 2023.

[2] Per una completa disamina dei datori di lavoro ammessi a fruire degli esoneri, si rinvia, da ultimo, alla circolare n. 58 del 23 giugno 2023 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 25/2023, N.d.R.).

[3] Cfr. ad esempio, l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl di cui all'art. 2, c. 10-bis, della legge n. 92/2012.

[4] Cfr. la nota n. 1.

[5] L'incentivo per l'assunzione di soggetti disabili di cui all'art. 13 della legge n. 68/1999 è pari:

1. al 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per i lavoratori disabili assunti a tempo indeterminato che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica n. 915/1978 e successive modificazioni. L'incentivo spetta per la durata di 36 mesi; 2. al 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per i lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica n. 915/1978 e successive modificazioni. L'incentivo spetta per la durata di 36 mesi;

3. al 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento. In caso di assunzione a tempo indeterminato, l'incentivo spetta per la durata di 60 mesi; nelle ipotesi di assunzione a tempo determinato, l'incentivo spetta per tutta la durata del rapporto, fermo restando che, ai fini del riconoscimento dell'incentivo, questi deve avere una durata non inferiore a dodici mesi.

Per la disciplina complessiva dell'agevolazione, si rinvia alla circolare n. 99 del 13 giugno 2016 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2016, N.d.R.).