

**LE GUIDE**

AREA SINDACALE, LAVORO E WELFARE

# Agevolazioni alle assunzioni 2024 **Guida sintetica**



**CONFINDUSTRIA  
VENETO EST**

Area Metropolitana  
Venezia Padova Rovigo Treviso

aggiornata a marzo 2024

## indice

- 04 OVER 50 (UOMINI E DONNE) DISOCCUPATI**  
ART.4, CO. 8-11, L. N.92/2012
- 05 DONNE SVANTAGGIATE**  
ART.4, CO. 8-11, L. N.92/2012
- 06 GIOVANI UNDER 30**  
ART.1, CO. 100-107 L. N.205/2017
- 08 LAVORATORI CHE GODONO DELLA NASPI**  
ART.2, CO.10-BIS, LEGGE N.92/2012
- 09 BENEFICIARI DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE (ADI) E DEL SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E LAVORO (SFL)**  
ARTT. 10 E 12 D.L. N.48/2023 CCM L. N.85/2023
- 10 LAVORATORI IN CIGS BENEFICIARI DI ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE DA SPENDERE IN SERVIZI INTENSIVI DI ASSISTENZA NELLA RICERCA DI NUOVA OCCUPAZIONE**  
ART.24-BIS D.LGS. N.148/2015
- 11 DONNE DISOCCUPATE VITTIME DI VIOLENZA BENEFICIARIE DEL REDDITO DI LIBERTÀ**  
ART.1, COMMI 191-193, L. N.213/2023
- 12 DISABILI**  
ART.13 L. N.68/1999
- 13 DECONTRIBUZIONE SUD**  
ART.1, COMMI 161-168, L. N.178/2020
- 14 REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA, RISPETTO DELLE NORME POSTE A TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DEI CONTRATTI COLLETTIVI**  
ART.1, CO. 1175 E 1176, L. N.296/2006
- 15 PRINCIPI GENERALI DI FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI**  
ART.31 DEL D.LGS. N.150/2015
- 16 DISCIPLINA COMUNITARIA DEGLI AIUTI "DE MINIMIS"**

## introduzione

Il legislatore prevede specifiche agevolazioni di carattere contributivo e economico, per le imprese che assumano lavoratori che presentano maggiori difficoltà a trovare un'occupazione. Tali agevolazioni sono diversificate in base ai lavoratori interessati, alle tipologie di assunzione, alle condizioni di spettanza.

Con il 2024 cambia il panorama delle agevolazioni contributive per le assunzioni. Tra le novità: viene meno l'esonero per under 36 e rimane il diverso esonero strutturale per under 30; viene meno l'esonero totale e rimane quello parziale strutturale per le donne svantaggiate; viene meno l'esonero per beneficiari di Reddito di Cittadinanza; vengono introdotti esoneri per l'assunzione di beneficiari dell'Assegno di Inclusione o del Supporto Formazione Lavoro e per l'assunzione di donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del reddito di libertà.

Inoltre, nel 2024 rimangono le agevolazioni economiche per l'assunzione di lavoratori beneficiari della NASpi e per lavoratori disabili, che sono strutturali.

Rimane altresì la c.d. decontribuzione Sud che non costituisce un incentivo alle assunzioni ma una agevolazione a beneficio dei datori di lavoro sui rapporti in essere.

Con questa guida, pur in attesa di ulteriori necessarie indicazioni sulle nuove misure, si vuole fornire uno strumento sintetico utile per evidenziare le caratteristiche delle principali agevolazioni di carattere contributivo e economico previste per i datori di lavoro nel 2024. Essa sarà pertanto aggiornata in presenza di nuove indicazioni.

Nella parte finale è contenuto un focus sulla condizione di regolarità del datore di lavoro, sulla applicazione dei principi generali di fruizione degli incentivi e sulla disciplina comunitaria degli aiuti "de minimis".

## OVER 50 (UOMINI E DONNE) DISOCCUPATI

### OVER 50 (UOMINI E DONNE) DISOCCUPATI - ART.4, CO. 8-11, L. N.92/2012

- [Ministero del lavoro circolare n.34 \(prot.40/26120\) del 25.07.2013;](#)
- [INPS circolare n.111 del 24.07.2013;](#)
- [INAIL circolare n.28 del 23.05.2014.](#)

#### **Scadenza**

Incentivo permanente.

#### **Datori di lavoro**

Datori di lavoro del settore privato che assumono a tempo determinato o indeterminato soggetti con almeno 50 anni disoccupati da almeno 12 mesi.

#### **Requisiti Lavoratori interessati**

Lavoratori (uomini o donne) di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi.

Sono considerati disoccupati "i lavoratori privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al portale nazionale delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego" (art.19 d.lgs. n.150/2015).

#### **Rapporti di lavoro agevolati**

L'incentivo spetta per:

- le assunzioni a tempo indeterminato;
- le assunzioni a tempo determinato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.

#### **Misura dell'incentivo**

Riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro.

#### **Durata dell'incentivo**

Assunzione a tempo indeterminato – 18 mesi.

Assunzione a tempo determinato (e proroghe) – fino max 12 mesi.

Trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato (entro 12 mesi) – 18 mesi complessivi.

#### **Condizioni di spettanza**

Regolarità prevista dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006.

Principi generali art.31 D.Lgs. n.150/2015.

Incremento netto occupazionale.

#### **Cumulabilità con altri incentivi**

Cumulabile con l'incentivo pari al 20% dell'importo dell'indennità residua NASpl.

#### **Indicazioni operative**

Invio istanza on-line all'INPS tramite modulo 92-2012 e fruizione attraverso denuncia mensile Uniemens.

# DONNE SVANTAGGIATE

## DONNE SVANTAGGIATE - ART.4, CO. 8-11, L. N.92/2012

- [Ministero del lavoro circolare n.34 \(prot.40/26120\) del 25.07.2013;](#)
- [INPS circolare n.111 del 24.07.2013;](#)
- [INPS messaggio n.12212 del 29.07.2013;](#)
- [INPS messaggio n.12850 del 07.08.2013;](#)
- [INAIL circolare n.28 del 23.05.2014.](#)

### Scadenza

Incentivo permanente.

### Datori di lavoro

Datori di lavoro del settore privato che assumono a tempo determinato o indeterminato donne "svantaggiate".

### Requisiti Lavoratrici interessate

Le lavoratrici devono essere "donne svantaggiate":

- a) donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- b) donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, se residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali della UE (c.d. aree svantaggiate);
- c) donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, in specifiche aree di cui al Regolamento (CE) 800/2008 (specifici settori economici o specifiche professioni individuate per il 2024 con [D.I. n.365 del 20.11.2023](#));
- d) donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

Sono considerate "prive di un impiego regolarmente retribuito" le donne che nel periodo (di 6 o 24 mesi) antecedente la data di assunzione non abbiano svolto un'attività di lavoro subordinato legata a un contratto di durata di almeno 6 mesi o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lettera c-bis), del D.P.R. n. 917/1986 (c.d. TUIR) la cui remunerazione annua sia superiore a 8.174 euro o, ancora, un'attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a 5.500 euro.

Le regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali della UE (c.d. aree svantaggiate) sono le aree individuate dalla Carta degli aiuti a finalità regionale per l'Italia (1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2027), approvata dalla Commissione europea con la decisione C(2021) 8655 final del 2 dicembre 2021, e successivamente modificata con la decisione [C\(2022\) 1545 final del 18 marzo 2022](#) e con la decisione [C\(2023\) 8654 final del 18.12.2023](#).

### Rapporti di lavoro agevolati

L'incentivo spetta per:

- le assunzioni a tempo indeterminato;
- le assunzioni a tempo determinato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.

### Misura dell'incentivo

Riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro.

### Durata dell'incentivo

Assunzione a tempo indeterminato – 18 mesi.

Assunzione a tempo determinato (e proroghe) – fino max 12 mesi.

Trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato (entro 12 mesi) – 18 mesi complessivi.

### Condizioni di spettanza

Regolarità prevista dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006.

Principi generali art.31 D.Lgs. n.150/2015.

Incremento netto occupazionale.

### Cumulabilità con altri incentivi

Cumulabile con l'incentivo pari al 20% dell'importo dell'indennità residua NASpl.

### Indicazioni operative

Invio istanza on-line all'INPS tramite modulo 92-2012 e fruizione attraverso denuncia mensile Uniemens.

## GIOVANI UNDER 30 - ART.1, CO. 100-107 L. N.205/2017

- [INPS circolare n.40 del 02.03.2018.](#)

### Scadenza

Incentivo permanente.

### Datori di lavoro

Datori di lavoro del settore privato che:

- assumono a tempo indeterminato;
- proseguono a tempo indeterminato un contratto di apprendistato;
- convertono un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato.

Soggetti under 30 anni che non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

### Requisiti Lavoratori interessati

Giovani di età inferiore a 30 anni (pari o inferiore a 29 anni e 364 giorni) che non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore.

Non sono ostativi:

- eventuali periodi di apprendistato svolti presso altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato;
- il periodo di apprendistato oggetto di prosecuzione incentivata presso lo stesso datore di lavoro.

### Rapporti di lavoro agevolati

L'incentivo spetta per:

- le assunzioni a tempo indeterminato;
- le prosecuzioni a tempo indeterminato di un contratto di apprendistato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto a tempo determinato.

Non rientrano fra le tipologie incentivate:

- i rapporti di lavoro domestico e le assunzioni con contratto di apprendistato;
- l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata;
- l'assunzione di personale con la qualifica di dirigente;
- l'instaurazione di prestazioni di lavoro occasionali disciplinate dall'art.54-bis del decreto-legge n.50 del 2017.

### Misura dell'incentivo

Esonero del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro (esclusi premi e contributi INAIL) massimo 3.000 euro su base annua (250 euro su base mensile).

### Durata dell'incentivo

Assunzione a tempo indeterminato – 36 mesi.

Prosecuzione a tempo indeterminato di un contratto di apprendistato – 12 mesi.

Trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato (entro 12 mesi) – 36 mesi.

### Condizioni di spettanza

Regolarità prevista dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006.

Principi generali art.31 D.Lgs. n.150/2015 con eccezioni:

- si può fruire dell'esonero contributivo, a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro;
- spetta comunque l'eventuale esonero residuo qualora l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presenta elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento.

I datori di lavoro nei 6 mesi precedenti non devono aver proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva.

I datori di lavoro nei 6 mesi successivi non devono procedere a licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo dei lavoratori interessati dall'esonero o di lavoratori impiegati nella medesima unità produttiva e inquadrati con la medesima qualifica (ipotesi di revoca dell'incentivo).

### Cumulabilità con altri incentivi

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento a carico datore di lavoro previsti dalla normativa vigente.

### **Fruizione incentivo residuo da parte di nuovo datore di lavoro**

L'esonero spetta anche nel caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato da parte di nuovi datori di lavoro di un lavoratore per la cui assunzione è stato parzialmente fruito l'esonero o l'esonero è stato revocato. In tali ipotesi il beneficio è riconosciuto ai nuovi datori di lavoro per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni e dal requisito della precedente occupazione a tempo indeterminato.

### **Indicazioni operative**

Fruizione attraverso denuncia mensile Uniemens.

## LAVORATORI CHE GODONO DELLA NASPI

### LAVORATORI CHE GODONO DELLA NASPI - ART.2, CO.10-BIS, LEGGE N.92/2012

- [INPS messaggio n. 4441 del 30.06.2015](#);
- [INPS circolare n. 175 del 18.12.2013](#).

#### **Scadenza**

Incentivo permanente.

#### **Datori di lavoro**

Datori di lavoro che, senza esservi tenuti, assumono a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono della NASpl.

#### **Requisiti Lavoratori interessati**

Perceptor (in godimento) della NASpl o destinatari della NASpl (cioè soggetti che, avendo inoltrato istanza di concessione, abbiano titolo alla prestazione ma non l'abbiano ancora percepita).

#### **Rapporti di lavoro agevolati**

L'incentivo spetta per:

- assunzioni a tempo indeterminato;
- trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un rapporto a termine.

#### **Misura dell'incentivo**

Contributo mensile pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

In presenza di giornate non retribuite (per eventi quali, ad es., astensione dal lavoro per sciopero, malattia, maternità, ecc.), l'importo mensile deve essere diviso per i giorni di calendario del mese da considerare e il quoziente così ottenuto, moltiplicato per il numero di giornate non retribuite, dovrà essere detratto dal contributo riferito allo stesso mese. Sono considerate retribuite anche le giornate in cui si è in presenza di emolumenti ridotti.

Non può comunque essere superiore all'importo della retribuzione erogata al lavoratore interessato nel corrispondente mese dell'anno, comprendendovi anche le eventuali competenze ultramensili calcolate pro quota.

#### **Durata dell'incentivo**

Durata dell'indennità NASpl che sarebbe ancora spettata al lavoratore.

#### **Condizioni di spettanza**

Regolarità prevista dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006.

Principi generali art.31 D.Lgs. n.150/2015.

Disciplina comunitaria degli aiuti "*de minimis*".

#### **Cumulabilità con altri incentivi**

L'incentivo è cumulabile con le agevolazioni contributive eventualmente spettanti in forza della normativa vigente, salvo diversa previsione della agevolazione contributiva, mentre non è cumulabile con altre tipologie di aiuti di tipo finanziario.

#### **Indicazioni operative**

Presentazione all'INPS apposita dichiarazione sugli aiuti "*de minimis*"; codice autorizzazione "8D"; conguaglio in Uniemens.

# BENEFICIARI DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE (ADI) E DEL SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E LAVORO (SFL)

**BENEFICIARI DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE (ADI) E DEL SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E LAVORO (SFL) - ARTT. 10 E 12 D.L. N.48/2023 CCM L. N.85/2023**

- [INPS circolare n.111 del 29.12.2023.](#)

## **Scadenza**

Incentivo permanente.

## **Datori di lavoro**

Datori di lavoro privati che assumono beneficiari dell'Adl o del SFL con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, o con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale.

Devono inserire l'offerta di lavoro nel Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIISL.

## **Requisiti Lavoratori interessati**

Beneficiari dell'Adl o del SFL.

## **Rapporti di lavoro agevolati**

L'incentivo spetta per:

- assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato;
- assunzioni effettuate con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, a tempo pieno o parziale;
- trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

## **Misura e durata dell'incentivo**

In caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, compreso il contratto di apprendistato – Esonero contributivo 100 per cento nel limite massimo mensile pari a 666,66 euro (=€ 8.000/12), limite proporzionalmente ridotto in caso di part-time, per 12 mesi.

In caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale – Esonero contributivo 50 per cento nel limite massimo mensile pari a 333,33 euro (=€ 4.000/12), limite proporzionalmente ridotto in caso di part-time, per durata del rapporto, nel limite massimo 12 mesi.

In caso di trasformazione del contratto a tempo determinato agevolato (di durata pari o inferiore a 12 mesi) in contratto a tempo indeterminato – Esonero contributivo 100 per cento nel limite massimo mensile pari a 666,66 euro (=€ 8.000/12), limite proporzionalmente ridotto in caso di part-time, per 12 mesi aggiuntivi decorrenti dalla data di trasformazione.

## **Condizioni di spettanza**

Il datore di lavoro deve inserire l'offerta di lavoro nel Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIISL.

Regolarità prevista dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006.

Principi generali art.31 D.Lgs. n.150/2015.

Disciplina comunitaria degli aiuti "de minimis".

Datore di lavoro in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'articolo 3 della legge n. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione del beneficiario dell'Adl o del SFL iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

Nel caso di:

- 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.

Intervenuti nei 24 mesi successivi all'assunzione del lavoratore beneficiario dell'Adl o del SFL, l'incentivo deve essere restituito

## **Cumulabilità con altri incentivi**

Cumulabile con l'incentivo economico per l'assunzione di soggetti disabili di cui all'articolo 13 della legge n. 68/1999, nei limiti del 100% dei costi salariali ammissibili.

Non cumulabile con esoneri o riduzioni delle aliquote di contribuzione datoriale.

## **Indicazioni operative**

Non ancora rese note.

# LAVORATORI IN CIGS BENEFICIARI DI ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE DA SPENDERE IN SERVIZI INTENSIVI DI ASSISTENZA NELLA RICERCA DI NUOVA OCCUPAZIONE

## LAVORATORI IN CIGS BENEFICIARI DI ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE DA SPENDERE IN SERVIZI INTENSIVI DI ASSISTENZA NELLA RICERCA DI NUOVA OCCUPAZIONE - ART.24-BIS D.LGS. N.148/2015

- [INPS circolare n.77 del 27.06.2020.](#)

### **Scadenza**

Incentivo permanente.

### **Datori di lavoro**

Datori di lavoro privati che assumono lavoratore in CIGS coinvolto in un accordo di ricollocazione durante il periodo in cui questi è beneficiario di assegno di ricollocazione da spendere in servizi intensivi di assistenza nella ricerca di nuova occupazione.

### **Requisiti Lavoratori interessati**

Beneficiari di assegno di ricollocazione.

### **Rapporti di lavoro agevolati**

L'incentivo spetta per:

- assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato;
- assunzioni effettuate con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, a tempo pieno o parziale;
- trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

L'incentivo non spetta nelle seguenti ipotesi:

- contratto di lavoro domestico;
- contratto di lavoro intermittente;
- prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50.

### **Misura dell'incentivo**

Esonero contributivo 50 per cento nel limite massimo mensile pari a 335,83 euro (=€ 4.030/12), limite proporzionalmente ridotto in caso di part-time.

### **Durata dell'incentivo**

In caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, compreso il contratto di apprendistato – 18 mesi. In caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato – durata del rapporto, nel limite massimo 12 mesi. In caso di trasformazione del contratto a tempo determinato agevolato (di durata pari o inferiore a 12 mesi) in contratto a tempo indeterminato – 6 mesi aggiuntivi decorrenti dalla data di trasformazione.

Regolarità prevista dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006.

### **Condizioni di spettanza**

Principi generali art.31 D.Lgs. n.150/2015.

Il datore di lavoro che procede all'assunzione non deve presentare assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con il precedente datore di lavoro ovvero con società da questi controllate o a questi collegate ai sensi dell'articolo 2359 c.c., nonché facenti capo, ancorché per interposta persona, al medesimo soggetto.

### **Cumulabilità con altri incentivi**

Cumulabile con altre riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione datoriale effettivamente dovuta (es. over 50; donne svantaggiate).

Cumulabile con incentivi che assumono natura economica (es. incentivi assunzione disabili; incentivi assunzione beneficiari NASpI).

### **Indicazioni operative**

Istanza on-line "BADR" all'INPS; autorizzazione; fruizione del beneficio mediante conguaglio/compensazione nelle denunce contributive Uniemens.

# DONNE DISOCCUPATE VITTIME DI VIOLENZA BENEFICIARIE DEL REDDITO DI LIBERTÀ

## DONNE DISOCCUPATE VITTIME DI VIOLENZA BENEFICIARIE DEL REDDITO DI LIBERTÀ - ART.1, COMMI 191-193, L. N.213/2023

- [INPS circolare n.41 del 05.03.2024.](#)

### **Scadenza**

31.12.2026.

### **Datori di lavoro**

Datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumono donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del reddito di libertà, al fine di favorirne il percorso di uscita dalla violenza attraverso il loro inserimento nel mercato del lavoro.

### **Requisiti Lavoratrici interessate**

Donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del reddito di libertà. In sede di prima applicazione, anche che abbiano beneficiato del reddito di libertà nel 2023.

### **Rapporti di lavoro agevolati**

L'incentivo spetta per:

- assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- assunzioni effettuate con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato;
- trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

L'incentivo spetta anche se i predetti contratti sono a scopo somministrazione.

### **Misura dell'incentivo**

Esonero contributivo 100 per cento nel limite massimo mensile pari a 666,66 euro (=€ 8.000/12).

### **Durata dell'incentivo**

In caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato – 24 mesi.

In caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato – durata del rapporto, nel limite massimo 12 mesi.

in caso di trasformazione del contratto a tempo determinato agevolato (di durata pari o inferiore a 12 mesi) in contratto a tempo indeterminato – si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data dell'assunzione.

### **Condizioni di spettanza**

Regolarità prevista dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006.

Principi generali art.31 D.Lgs. n.150/2015.

Limite di risorse stanziato.

### **Cumulabilità con altri incentivi**

Non cumulabile con altre riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente.

## DISABILI - ART.13 L. N.68/1999

- [INPS circolare n.99 del 13.06.2016](#)

### Scadenza

Incentivo permanente.

### Datori di lavoro

Datori di lavoro privati, soggetti e non soggetti agli obblighi di assunzione di cui alla legge n.68/1999, che assumono lavoratori disabili.

### Requisiti Lavoratori interessati

L'incentivo spetta per l'assunzione dei seguenti soggetti:

- lavoratore disabile che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria;
- lavoratore disabile che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria;
- lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento.

### Rapporti di lavoro agevolati

L'incentivo spetta per:

- assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale;
- trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, anche parziale;
- solo nel caso di lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, assunzioni effettuate con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi.

L'incentivo spetta anche se i predetti contratti sono a scopo somministrazione.

### Misura e durata dell'incentivo

In caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato di lavoratore disabile che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria – Incentivo pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile per 36 mesi.

In caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato di lavoratore disabile che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria – Incentivo pari al 35% della retribuzione lorda mensile imponibile per 36 mesi.

In caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato di lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento – Incentivo pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile per 60 mesi.

In caso di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi di lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento – Incentivo pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile per tutta durata del contratto.

### Condizioni di spettanza

Regolarità prevista dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006.

Principi generali art.31 D.Lgs. n.150/2015.

Limite di risorse stanziato.

Incremento occupazionale netto.

### Cumulabilità con altri incentivi

Cumulabile con agevolazioni contributive previste dalla normativa vigente, nei limiti del 100% dei costi salariali ammissibili.

Non cumulabile on incentivo assunzione beneficiari di NASpl.

### Indicazioni operative

Domanda preliminare di ammissione all'incentivo inoltrata esclusivamente avvalendosi del modulo di istanza on-line "151-2015"; a seguito dell'autorizzazione, l'incentivo può essere fruito in quote mensili dal datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive.

# DECONTRIBUZIONE SUD

## DECONTRIBUZIONE SUD - ART.1, COMMI 161-168, L. N.178/2020

- [INPS messaggio n. 4695 del 28.12.2023.](#)
- [INPS circolare n. 90 del 27.07.2022.](#)

### Scadenza

In misura differenziata fino al 31.12.2029 (30% fino al 31.12.2025; 20% per il 2026 e 227; 10% per il 2028 e 2029), previa autorizzazione della Commissione europea.

La Commissione europea, con la decisione C(2023) 9018 *final* del 15 dicembre 2023, ha prorogato l'applicabilità della decontribuzione in oggetto per il periodo dal 1° gennaio 2024 fino al 30 giugno 2024.

### Datori di lavoro

Datori di lavoro privati, anche non imprenditori, con esclusione di:

- datori di lavoro del settore agricolo;
- datori di lavoro che stipulino contratti di lavoro domestico;
- imprese operanti nel settore finanziario;
- alcuni enti, consorzi ed istituti espressamente esclusi.

### Rapporti di lavoro agevolati

L'agevolazione spetta in riferimento a tutti i rapporti di lavoro subordinato la cui sede di lavoro sia situata nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

Per sede di lavoro si intende l'unità operativa presso cui sono denunciati in Uniemens i lavoratori.

### Misura dell'incentivo

Esonero contributivo 30% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

### Condizioni di spettanza

Regolarità prevista dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006.

Autorizzazione della Commissione europea.

Limite di risorse stanziato.

### Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

La Commissione europea, con la decisione C(2023) 9018 *final* del 15 dicembre 2023, ha prorogato l'applicabilità della decontribuzione in oggetto per il periodo dal 1° gennaio 2024 fino al 30 giugno 2024, nel rispetto del massimale di erogazione degli aiuti ricompresi nel c.d. *Temporary Crisis and Transition Framework* che è stato innalzato a:

- 335 mila euro per le imprese attive nei settori della pesca e dell'acquacoltura;
- 2,25 milioni di euro per tutte le altre imprese ammissibili al regime di aiuti esistente.

I nuovi massimali trovano applicazione anche per gli aiuti concessi nell'ambito delle precedenti versioni del c.d. *Temporary Crisis and Transition Framework*.

### Cumulabilità con altri incentivi

Cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, e sempre che non vi sia un espresso divieto di cumulo previsto da altra disposizione.

### Indicazioni operative

Al fine di garantire la legittima fruizione dello sgravio nelle ipotesi in cui un datore di lavoro, titolare di una matricola il cui indirizzo è coincidente con la sede legale in regioni non oggetto di decontribuzione, presenti una o più unità operative ubicate nelle regioni oggetto di decontribuzione, è necessario che la Struttura INPS territorialmente competente, a seguito di specifica richiesta da parte del datore di lavoro interessato e dopo aver effettuato i dovuti controlli, inserisca nelle caratteristiche contributive della matricola aziendale il codice di autorizzazione "0L".

I datori di lavoro interessati, che intendono fruire dell'agevolazione, esporranno, a partire dal flusso Uniemens di competenza del mese di luglio 2022, i lavoratori per i quali spetta l'agevolazione valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <Denuncia Individuale>.

## **REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA, RISPETTO DELLE NORME POSTE A TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DEI CONTRATTI COLLETTIVI**

### **REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA, RISPETTO DELLE NORME POSTE A TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DEI CONTRATTI COLLETTIVI – ART.1, CO. 1175 E 1176, L. N.296/2006**

La fruizione, da parte dei datori di lavoro, dei “benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e di legislazione sociale” è subordinata alla regolarità prevista dall’articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006, inerente:

- all’adempimento degli obblighi contributivi e cioè al possesso del documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- all’assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- al rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In caso di somministrazione, la condizione di regolarità riguarda l’agenzia di somministrazione; invece, la condizione di osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro riguarda sia l’agenzia di somministrazione che l’utilizzatore.

## PRINCIPI GENERALI DI FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI

### PRINCIPI GENERALI DI FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI – ART.31 DEL D.LGS. N.150/2015

- a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non 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;
- c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;
- d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;
- e) 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;
- f) nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

## DISCIPLINA COMUNITARIA DEGLI AIUTI “DE MINIMIS”

Gli incentivi possono essere soggetti, per legge o per prassi, alla disciplina comunitaria degli aiuti “*de minimis*” di cui al Regolamento UE.

Per effetto dei nuovi Regolamenti “*de minimis*”, 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 - che ha sostituito il Regolamento (UE) n. 1407/2013 settore generale -, **settore generale - nuovo massimale 300.000 euro;**

- Regolamento (UE) 2023/2832 del 13 dicembre 2023 che ha sostituito il Regolamento (UE) n. 360/2012 SIEG -, 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 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.



VENEZIA

Via delle Industrie 19 • 30175 Venezia Marghera • Tel. +39 041 5499111

PADOVA

Via Edoardo Plinio Masini 2 • 35131 Padova • Tel. +39 049 8227111

ROVIGO

Via Alessandro Casalini 1 • 45100 Rovigo • Tel. +39 0425 2021

TREVISO

Piazza Delle Istituzioni 11 • 31100 Treviso • Tel. +39 0422 2941

[www.confindustriavenest.it](http://www.confindustriavenest.it)