

Studio Sbreviglieri Rag. Marco
Via F.lli Cervi, 3 - Villa Poma
46036 Borgo Mantovano (MN)
Tel. 0386/864222
Consulenza@studiosbreviglieri.it
Paghe@studiosbreviglieri.it
www.studiosbreviglieri.it

Borgo Mantovano (MN), lì 13/08/2024

Alla Spett.le Clientela di Studio

OGGETTO: Il punto sulle assunzioni agevolate dopo il D.L. Coesione

Il Decreto-legge n. 60 del 7 maggio 2024 (c.d. **Decreto Coesione**), pubblicato nella G.U. del 7 maggio 2024, n. 105, si apprezza per aver introdotto (o reintrodotta) delle agevolazioni contributive a favore dei datori di lavoro privato che **provvederanno ad assumere lavoratrici e lavoratori a decorrere dal 1° settembre 2024.**

Per alcune tipologie di sgravi **si rimane in attesa delle autorizzazioni Europee**, che permetteranno l'emanazione dei relativi decreti attuativi e delle circolari operative INPS, **necessarie all'effettivo godimento degli incentivi.**

Le novità sono riportate in colore azzurro.



1 – ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Agevolazione	Dettaglio	Riferimento normativo
Assegno di inclusione	Esonero pari al 50% dei contributi a carico datore (esclusi i premi Inail) nel limite massimo di 4.000 euro annui per 12 mesi o la minor durata del rapporto (anche se si tratta di contratto stagionale, ridotto in caso di tempo parziale), se il nuovo assunto beneficia dell'assegno di inclusione.	Art. 10 D.L. n. 48/2023 (<i>invariato</i>)
Decontribuzione Sud	Se il dipendente è chiamato a svolgere la propria attività in una sede di lavoro ubicata in una di queste regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, sia per i nuovi rapporti che per quelli già costituiti, il datore gode di un esonero contributivo (esclusi premi Inail) pari al 30% dei complessivi contributi a suo carico.	Art. 1, co. 161-168, legge n. 178/2020 (<i>invariato</i>)
Disoccupati over 50 e donne di ogni età prive di lavoro	Se si tratta di: <ul style="list-style-type: none">• lavoratrici e lavoratori con almeno 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi;• donne di qualsiasi età, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in determinate aree geografiche o con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;• donne di ogni età, prive di un impiego da almeno 24 mesi, a prescindere dal luogo; A favore del datore opera la riduzione del 50% dei contributi (premi Inail inclusi) per un periodo massimo di 12 mesi , eventuali proroghe incluse.	Art. 4, co. 8-11, legge n. 92/2012 (<i>invariato</i>)
Sostituzione maternità e paternità	Se il datore occupa fino a un massimo di 19 dipendenti, per la sostituzione di una lavoratrice in maternità (o lavoratore in congedo di paternità) gode di uno sgravio del 50% sui contributi a suo carico fino al compimento di 1 anno di età del figlio del/della dipendente in congedo , o per 1 anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento. In tal caso, non è neppure dovuto il contributo addizionale dell'1,40%.	Art. 4, co. 3-5, D.Lgs. n. 151/2001 (<i>invariato</i>)



2 – TRASFORMAZIONI DA CONTRATTO DETERMINATO AD INDETERMINATO

Agevolazione	Dettaglio	Riferimento normativo
Assegno di inclusione	In aggiunta all'esonero già fruito (massimo 12 mesi) per il contratto a termine (50% dei contributi, fino a 4.000 euro), in caso di trasformazione, l'esonero spetta per un massimo di altri 12 mesi; per i 12 mesi successivi alla trasformazione, la misura sale al 100% dei contributi dovuti dal datore, con un limite di 8.000 euro, ovviamente se il nuovo assunto beneficia dell'assegno di inclusione.	Art. 10 D.L. n. 48/2023 (invariato)
Decontribuzione Sud	Se il dipendente è chiamato a svolgere la propria attività in una sede di lavoro ubicata in una di queste regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, sia per i nuovi rapporti che per quelli già costituiti, il datore gode di un esonero contributivo (esclusi i premi Inail) pari al 30% dei complessivi contributi a suo carico.	Art. 1, co. 161-168, legge n. 178/2020 (invariato)
Disoccupati over 50 e donne di ogni età prive di lavoro	Se si tratta di: <ul style="list-style-type: none">• lavoratrici e lavoratori con almeno 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi;• donne di qualsiasi età, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in determinate aree geografiche o con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;• donne di ogni età, prive di un impiego da almeno 24 mesi, a prescindere dal luogo; A favore del datore opera la riduzione del 50% dei contributi (premi Inail inclusi) per un periodo massimo di 18 mesi. L'assunzione, la proroga o la trasformazione devono realizzare un incremento netto del numero dei dipendenti rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.	Art. 4, co. 8-11, legge n. 92/2012 (invariato)
Giovani under 30	In caso di trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato stipulati con giovani under 30 e che non siano mai assunti prima con contratto subordinato a tempo indeterminato, il datore gode di un esonero (esclusi i premi Inail) pari al 50% dei contributi a suo carico, nel limite di 3.000 euro annui per 36 mesi.	Art. 1, co. 100-108 e 113-114, legge n. 205/2017 (invariato)



3 – ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Agevolazione	Dettaglio	Riferimento normativo
Assegno di inclusione	Anche se in apprendistato, esonero pari al 100% dei contributi a carico datore (esclusi i premi Inail) nel limite massimo 8.000 euro annui (ridotti in caso di part time) per 12 mesi , se il nuovo assunto beneficia dell'assegno di inclusione.	Art. 10 D.L. n. 48/2023 (invariato)
Decontribuzione Sud	Se il dipendente è chiamato a svolgere la propria attività in una sede di lavoro ubicata in una di queste regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, sia per i nuovi rapporti che per quelli già costituiti, il datore gode di un esonero contributivo (esclusi i premi Inail) pari al 30% dei complessivi contributi a suo carico.	Art. 1, co. 161-168, legge n. 178/2020 (invariato)
Disoccupati over 50 e donne di ogni età prive di lavoro	Se si tratta di: <ul style="list-style-type: none">• lavoratrici e lavoratori con almeno 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi;• donne di qualsiasi età, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in talune aree geografiche o con professione o di settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;• donne di ogni età, prive di un impiego da almeno 24 mesi, a prescindere dal luogo; A favore del datore opera la riduzione del 50% dei contributi (premi Inail inclusi) per un periodo massimo di 18 mesi . L'assunzione, la proroga o la trasformazione devono realizzare un incremento netto del numero dei dipendenti rispetto alla media dei 12 mesi precedenti .	Art. 4, co. 8- 11, legge n. 92/2012 (invariato)
Bonus Donne	Assunzioni - dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 - a tempo indeterminato di donne di ogni età , prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle regioni della ZES unica Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna), o da almeno 24 mesi, ovunque residenti: per 24 mesi esonero del 100% con un limite di 650 euro mensili . Anche in questo caso, l'assunzione deve realizzare un incremento occupazionale netto .	Art. 23 D.L. n.60/2024 (novità)



Giovani under 30	In caso di assunzione a tempo indeterminato (anche a part time) di giovani under 30, che non siano mai assunti prima con contratto subordinato a tempo indeterminato , il datore gode di un esonero (esclusi i premi Inail) pari al 50% dei contributi a suo carico, nel limite di 3.000 euro annui per 36 mesi.	Art. 1, co. 100-108 e 113-114, legge n. 205/2017 <i>(invariato)</i>
Bonus Giovani (under 35)	Per operai, impiegati e quadri under 35 mai occupati con contratto subordinato a tempo indeterminato (salve ipotesi particolari), per le assunzioni effettuate tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025 , per un massimo di 24 mesi l'esonero è pari al 100% dei contributi a carico datore nella misura massima di 500 euro mensili , elevati a 650 euro nelle regioni del Mezzogiorno, ossia: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.	Art. 22 D.L. n.60/2024 <i>(novità)</i>
Settori strategici (per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica)	Al fine di incentivare l'occupazione giovanile (autonoma e subordinata), il Legislatore ha previsto 2 incentivi per le imprese operanti nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica, costituite, dal 1° luglio 2024 e fino al 31 dicembre 2025, da persone disoccupate che non hanno compiuto i 35 anni di età. 1. Se il lavoratore ha meno di 35 anni, il datore beneficia -per 3 anni - dell'esonero del 100% dei contributi suo carico, fino a 800 euro mensili per ogni dipendente assunto nel periodo 1° luglio 2024 - 31 dicembre 2025; 2. Contributo, alle stesse imprese, per l'avvio dell'attività, non concorrente alla formazione del reddito ai sensi del D.P.R. n. 917/1986, pari a 500 euro mensili, per la durata massima di tre anni e comunque non oltre il 31 dicembre 2028.	Art. 21 D.L. n.60/2024 <i>(novità)</i>
Bonus ZES Mezzogiorno (under 35)	Datori fino a 10 dipendenti e che - dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 - assumono in un'unità produttiva sita nella Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna) lavoratori che hanno già compiuto 35 anni e sono disoccupati da almeno 24 mesi: per 24 mesi, esonero 100% dei contributi a loro carico datore nel limite di 650 euro mensili.	Art. 24 D.L. n.60/2024 <i>(novità)</i>
Percettori di NASpI	A favore dei datori privati, non tenuti per legge all'assunzione, che assumono un percettore di NASpI, opera un incentivo economico pari al 20% dell'indennità mensile che sarebbe stata erogata al lavoratore dall'Inps, per i mesi residui di NASpI.	Art. 2, co. 10- bis, legge n. 92/2012 <i>(invariato)</i>



Lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi	I datori di lavoro che assumono - con orario a tempo pieno - lavoratori che hanno fruito della CIGS per almeno 3 mesi, anche non continuativi, e che sono dipendenti da imprese beneficiarie da almeno 6 mesi dell'intervento, versano una contribuzione a loro carico pari al 10% per 12 mesi.	Art. 4 D.L. n. 148/1993 (<i>invariato</i>)
--	---	---

PRINCIPI GENERALI DI GODIMENTO DEI BENEFICI CONTRIBUTIVI

Per una più completa analisi della normativa riguardante gli sgravi contributivi, si riportano di seguito i limiti generali che consentono una applicazione omogenea, uniforme e antielusiva degli incentivi all'occupazione:

- Presenza del **DURC**, mantenuto per tutta la durata dell'incentivo;
- Rispetto delle norme sulla **sicurezza** sui luoghi di lavoro;
- Rispetto e adeguata applicazione dei dettami previsti dal **CCNL** di riferimento.

Gli incentivi inoltre **NON spettano**, ai sensi dell'art. 31 del D.lgs. n. 150 del 2015:

- Se l'assunzione **costituisce attuazione di un obbligo preesistente**, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, [...];
- Se l'assunzione **viola il diritto di precedenza**, [...], alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, [...];
- 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, [...];
- 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 **proprietary sostanzialmente coincidenti** [...].

Ringraziandovi per la cortese attenzione e restando a disposizione per vari ed ulteriori chiarimenti, si porgono

Cordiali saluti.

Sbreviglieri, Rag. Marco

Sbreviglieri, Dott. Claudio