



A.B.S.E.A.
ASSOCIAZIONE BOLOGNESE
SPEDIZIONIERI E AUTOTRASPORTATORI

Previdenza – Sgravi contributivi per le assunzioni di giovani e di donne svantaggiate.

Dopo avere ottenuto il via libera da parte della Commissione europea, l'INPS ha dettato le istruzioni operative per l'applicazione degli esoneri contributivi previsti dalla legge di Bilancio (legge n. 197/2022) per l'assunzione di giovani di età inferiore a 36 anni (art. 1, comma 297) e di donne svantaggiate (art. 1, commi 298, 299) – Circolari INPS n. 57 del 22.6.2023 e n. 58 del 23.6.2023.

Rif. 98 – 2023



INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Entrate

Direzione Centrale Bilanci, Contabilita' e Servizi Fiscali

Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione

Roma, 22/06/2023

*Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori
centrali e ai responsabili territoriali
dell'Area medico legale*

Circolare n. 57

E, per conoscenza,

*Al Presidente
Al Vice Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo
di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali*

OGGETTO:

Articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023). Esonero per l'assunzione di giovani a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. Esonero di cui all'articolo 1, comma 10, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, per le assunzioni

effettuate nel secondo semestre dell'anno 2022. Indicazioni operative. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti

SOMMARIO: *La presente circolare fornisce indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla misura di esonero contributivo di cui all'articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023), applicabile alle assunzioni a tempo indeterminato e alle trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. Si forniscono altresì ulteriori precisazioni in merito all'esonero di cui all'articolo 1, comma 10, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021), relativamente al secondo semestre 2022, tenuto conto della stretta continuità tra le due misure in esame e considerata la cessazione al 30 giugno 2022 degli effetti della disciplina del Temporary Framework collegato all'emergenza da Covid-19.*

INDICE

1. Premessa
2. Datori di lavoro che possono accedere ai benefici
3. Rapporti di lavoro incentivati
4. Assetto e misura degli incentivi
5. Condizioni di spettanza degli incentivi
 - 5.1 Condizioni generali
 - 5.2 Condizioni specifiche
6. Condizioni per il riconoscimento del diritto agli incentivi. Casi particolari
7. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato
8. Coordinamento con altri incentivi
9. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nella sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens
10. Datori di lavoro privati con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nella sezione <ListaPosPa> del flusso Uniemens
11. Datori di lavoro agricoli. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nella sezione <ListaPosAgri> del flusso Uniemens
12. Istruzioni contabili

1. Premessa

L'articolo 1, comma 10, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (di seguito, legge di Bilancio 2021), prevede un esonero contributivo pari al 100 per cento della contribuzione datoriale complessivamente dovuta, fruibile per le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate nel biennio 2021-2022, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età e non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. L'esonero così previsto è riconosciuto, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, per la durata di trentasei mesi - innalzata a quarantotto mesi, laddove l'evento incentivato sia realizzato in una regione del Mezzogiorno. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (cfr. la circolare n. 56 del 12 aprile 2021 e il messaggio n. 3389 del 7 ottobre 2021).

La legge 29 dicembre 2022, n. 197 (di seguito, legge di Bilancio 2023), all'articolo 1, comma 297, ha previsto che: *"Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, le disposizioni di cui al comma 10 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, si applicano anche alle nuove assunzioni a tempo indeterminato e alle trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre*

2023. Per le assunzioni di cui al primo periodo, il limite massimo di importo di 6.000 euro annui di cui al comma 10 dell'articolo 1 della predetta legge n. 178 del 2020 è elevato a 8.000 euro".

Per effetto del rinvio operato al comma 10 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2020, l'articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023, estende l'esonero ivi disciplinato anche alle assunzioni e alle trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, prevedendo altresì che il limite massimo di importo concedibile sia innalzato a 8.000 euro annui.

Come chiarito dall'articolo 1, comma 299, della legge di Bilancio 2023, l'efficacia della previsione di cui al citato comma 297 è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

La Commissione europea, con la decisione C(2021) 6827 *final* del 16 settembre 2021, ha autorizzato la concedibilità della misura di cui all'articolo 1, commi 10 e seguenti, della legge di Bilancio 2021 per tutte le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate entro il 31 dicembre 2021, mentre con la successiva decisione C(2022) 171 *final* dell'11 gennaio 2022 l'organismo comunitario ha prorogato il riconoscimento della predetta agevolazione con riferimento alle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate fino al 30 giugno 2022.

La misura agevolativa è stata autorizzata ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020, e successive modificazioni, recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (c.d. *Temporary Framework*), nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione.

Considerata la cessazione degli effetti della disciplina del *Temporary Framework* al 30 giugno 2022, al fine di consentire la piena operatività della misura agevolativa anche oltre il suddetto limite temporale, in data 15 marzo 2023, le autorità italiane hanno notificato alla Commissione europea la misura di cui all'articolo 1, commi 10 e seguenti, della legge di Bilancio 2021, come prorogata dall'articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023, subordinando la stessa al rispetto delle condizioni di cui alla Comunicazione C(2023) 1711 *final* del 9 marzo 2023, recante "Quadro temporaneo di crisi e transizione per misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia a seguito dell'aggressione della Russia contro l'Ucraina" (c.d. *Temporary Crisis and Transition Framework* o TCTF) e agli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

L'esigenza di garantire la piena operatività della misura trova la sua ragione fondante nella necessità di promuovere e preservare l'occupazione giovanile stabile, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023. Esigenza che si è ulteriormente rafforzata a causa della crisi Ucraina e dei maggiori costi strutturali che ne sono derivati nell'approvvigionamento energetico, sia nell'industria che nei servizi, e di trasporto, per i datori di lavoro privati.

Al riguardo, si evidenzia che la Commissione europea, con la decisione C(2023) 4061 *final* del 19 giugno 2023, ha autorizzato la concedibilità degli esoneri in oggetto per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° luglio 2022 ed entro il 31 dicembre 2023.

Tanto rappresentato, con la presente circolare si forniscono, pertanto, le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alle predette misure di esonero contributivo, alle quali fanno seguito le relative istruzioni contabili.

2. Datori di lavoro che possono accedere ai benefici

Gli esoneri in oggetto sono riconosciuti, per il periodo dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023, in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo[1].

Pertanto, le misure in trattazione non si applicano nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Infine, tenuto conto che le misure in trattazione sono concesse nel rispetto delle condizioni previste dal *Temporary Crisis and Transition Framework*, si rappresenta che sono escluse dall'ambito di applicazione degli esoneri in oggetto:

- le imprese operanti nel settore finanziario[2] e nel settore domestico;
- le imprese soggette a sanzioni adottate dall'Unione europea, tra cui, ma non solo:
 - a. persone, entità o organismi specificamente indicati negli atti giuridici che impongono tali sanzioni;
 - b. imprese possedute o controllate da persone, entità o organismi oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione europea; oppure
 - c. imprese che operano nel settore industriale oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione europea in quanto l'aiuto potrebbe pregiudicare gli obiettivi delle sanzioni in questione.

3. Rapporti di lavoro incentivati

Gli incentivi in oggetto spettano per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Il requisito anagrafico si intende rispettato qualora il lavoratore, alla data dell'assunzione/trasformazione, abbia un'età inferiore o uguale a 35 anni e 364 giorni.

Gli esoneri in oggetto mutuano parte della disciplina generale da quella prevista per l'esonero strutturale giovanile di cui all'articolo 1, commi da 100 a 108 e da 113 a 114, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (di seguito, anche legge di Bilancio 2018), pari al 50% dei contributi datoriali nel limite massimo di 3.000 euro annui. Tale ultimo esonero, considerata la sua natura autonoma, resta liberamente fruibile in alternativa a quello temporaneamente introdotto dalla legge di Bilancio 2021 e dalla legge di Bilancio 2023. Al riguardo, va altresì considerato che l'esonero strutturale giovanile non è subordinato al rispetto delle condizioni previste per l'applicazione dal Quadro Temporaneo degli aiuti di Stato, essendo una misura generalizzata e la cui disciplina non è suscumbibile tra quelle previste dall'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali).

L'esonero per l'assunzione di giovani di cui alla legge di Bilancio 2018, in particolare, trova applicazione per le assunzioni di lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, che, in proposito, specificamente prevede che il suo campo di applicazione sia limitato alle assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riguardanti lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri. Pertanto, non rientra nell'ambito di applicazione degli esoneri in oggetto il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale.

Per la medesima ragione, sono esclusi dai benefici, secondo quanto espressamente previsto

dall'articolo 1, comma 114, della legge n. 205/2017, i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico, in relazione ai quali il quadro normativo vigente già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

Inoltre, considerata la *ratio* sottesa alle agevolazioni in trattazione, consistente nella volontà di incentivare l'occupazione giovanile stabile, non rientra fra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ancorché stipulato a tempo indeterminato[3].

Infine, in virtù della previsione di cui all'articolo 1, comma 13, della legge di Bilancio 2021, gli esoneri in oggetto non si applicano alle prosecuzioni di contratto al termine del periodo di apprendistato e alle assunzioni di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, della legge di Bilancio 2018.

Ne deriva che, per tali due diverse fattispecie (mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato e assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione), trova applicazione il solo disposto di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, della legge di Bilancio 2018, per la cui specifica disciplina si rinvia a quanto già previsto con la circolare n. 40 del 2 marzo 2018.

Gli esoneri contributivi in oggetto sono, invece, applicabili in caso di *part-time*, secondo le indicazioni fornite al successivo paragrafo 4, nonché ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.

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 decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, gli esoneri contributivi in argomento spettano anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

4. Assetto e misura degli incentivi

L'incentivo previsto dalla legge di Bilancio 2021, valevole anche per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, e per la cui disciplina di dettaglio si rinvia alle indicazioni già fornite con la circolare n. 56/2021 e con il messaggio n. 3389/2021, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari 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 6.000 euro annui.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a **500 euro** (€ 6.000/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati/trasformati e risolti nel corso del mese, tale soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di **16,12 euro** (€ 500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

L'incentivo previsto dalla legge di Bilancio 2023, valevole per le sole assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari 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.

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 i rapporti di lavoro instaurati/trasformati 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.

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

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

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 100, della legge n. 205/2017;

- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile" di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 1, comma 756, ultimo periodo, della medesima legge;

- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, 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, di cui all'articolo 40 dello stesso decreto legislativo 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'articolo 40, comma 9, del medesimo decreto legislativo;

- il contributo previsto dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione degli esoneri in commento 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 decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1 giugno 1991, n. 166;

- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'articolo 1, commi 8 e 14, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182;

- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'articolo 1, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 166.

Si precisa, inoltre, che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'articolo 3, quindicesimo comma, della legge 29 maggio 1982, n. 297, 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 degli esoneri contributivi. Al riguardo, si sottolinea che il successivo sedicesimo comma del citato articolo 3 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 ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo (6.000 euro nel caso dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2021 o 8.000 euro nel caso dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023) dalla fruizione degli esoneri contributivi.

Poiché, inoltre, gli esoneri contributivi in oggetto operano sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 – 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'articolo 2120 del c.c. - gli esoneri sono calcolati sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Infine, si fa presente che, nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92, riguardante la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale dell'1,40 per cento prevista per i contratti a tempo determinato.

Con riferimento alla durata del periodo di fruizione delle agevolazioni, si chiarisce che, ai sensi dell'articolo 1, comma 10, della legge di Bilancio 2021, richiamato dall'articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023, gli esoneri in oggetto spettano per un periodo massimo di trentasei mesi a partire dalla data dell'evento incentivato.

Inoltre, come espressamente stabilito dal comma 11 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2021, applicabile *per relationem* anche all'esonero previsto dalla legge di Bilancio 2023, gli esoneri in oggetto spettano per un periodo massimo di quarantotto mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni o trasformazioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Infine, come già chiarito per altre agevolazioni, il periodo di fruizione degli incentivi può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

5. Condizioni di spettanza degli incentivi

Il diritto alla fruizione degli esoneri in oggetto è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150 del 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 dall'esonero di cui legge di Bilancio 2021, in quanto richiamato dall'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023.

5.1 Condizioni generali

Per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150 del 2015, gli esoneri contributivi di cui si tratta non spettano ove ricorra una delle seguenti condizioni:

1) 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 che abbia manifestato per iscritto – entro sei mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto (art. 31, comma 1, lettera b). Tale condizione vale 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. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nella risposta a interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo la quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere;

2) presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione 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 (art. 31, comma 1, lettera c).

Inoltre, si ribadisce quanto già previsto dal medesimo articolo 31, nella parte in cui dispone, al comma 1, lettera e), che, 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, al comma 3, che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Fra i principi di carattere generale che regolano, in una visione di sistema, il diritto alla fruizione degli incentivi, si ricorda quanto ribadito dall'articolo 31, comma 1, lettera a), del medesimo decreto legislativo, in base al quale gli incentivi all'occupazione 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. La predetta condizione ostativa è preordinata ad assicurare il corretto utilizzo delle risorse che finanziano gli incentivi all'assunzione nel presupposto fondamentale che gli incentivi medesimi siano esclusivamente finalizzati a creare "nuova occupazione".

Con riferimento agli esoneri in trattazione, si rinvia a quanto illustrato con le circolari n. 40/2018 e n. 56/2021, in riferimento all'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 100 a 108 e da 113 a 114, della legge di Bilancio 2018. Nello specifico, nonostante l'espresso richiamo effettuato dall'articolo 1, comma 104, della legge di Bilancio 2018, e dall'articolo 1, comma 12, della legge di Bilancio 2021, al rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, la portata dell'agevolazione ha natura speciale e, in quanto tale, prevale sulle previsioni dell'articolo 31, comma 1, lett. a), del decreto legislativo n. 150/2015.

Pertanto, per le assunzioni e le trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti illustrate nell'ambito della presente circolare, si può fruire degli esoneri contributivi in oggetto a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.

Inoltre, si fa presente che, per gli esoneri in trattazione non trova applicazione il disposto di cui all'articolo 31, comma 1, lettera d), del decreto legislativo n. 150/2015, secondo il quale l'incentivo non spetta 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. Tale previsione deve essere ricondotta alla finalità di contrastare comportamenti volti esclusivamente a reiterare la fruizione di agevolazioni in capo allo stesso gruppo di imprese.

Nel caso degli esoneri in trattazione, tale finalità deve considerarsi assorbita da quanto previsto dall'articolo 1, comma 103, della legge n. 205/2017, con riferimento all'esonero strutturale ivi disciplinato. Secondo la citata disposizione, *"nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero di cui al comma 100, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni"*.

Pertanto, anche nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a datori di lavoro collegati, il beneficio riconoscibile è solo quello eventualmente residuo.

Per le suesposte motivazioni, anche il principio del cumulo delle agevolazioni enunciato dal comma 2 del medesimo articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, secondo il quale, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato, deve considerarsi assorbito dal disposto del comma 103 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2018, valevole, per estensione, anche in riferimento agli esoneri contributivi di cui all'articolo 1, commi da 10 a 15, della legge di Bilancio 2021, e all'articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023.

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione degli esoneri contributivi in commento è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, 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.

5.2 Condizioni specifiche

In relazione ai vincoli specificamente previsti dalla legge di Bilancio 2021, valevoli anche per l'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023, in virtù del richiamo normativo a essa operato dall'articolo 1, comma 297, della medesima legge, il diritto alla legittima fruizione dell'agevolazione in trattazione è subordinato alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:

1. il lavoratore, alla data della nuova assunzione, non deve avere compiuto trentasei anni. Conseguentemente, possono accedere agli esoneri contributivi in trattazione i datori di lavoro che assumano giovani con un'età massima di trentacinque anni e 364 giorni. Analoghi limiti anagrafici valgono nelle ipotesi di trasformazione di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato;
2. il lavoratore, nel corso della sua vita lavorativa, non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato[4]. Al riguardo, si precisa che, come previsto dal comma 101 della legge di Bilancio 2018, i periodi di apprendistato, svolti in precedenza, non sono ostativi

al riconoscimento dell'agevolazione. Similari considerazioni valgono nel caso in cui il lavoratore abbia avuto uno o più rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato. Analogamente, in considerazione della circostanza che gli esoneri non possono trovare applicazione per i rapporti di lavoro domestico, la sussistenza di un rapporto di lavoro di tale genere (lavoro domestico a tempo indeterminato) in capo al lavoratore da assumere – anche in considerazione della specialità della disciplina - non influisce sulla possibilità di riconoscere legittimamente le agevolazioni. Diversamente, devono considerarsi ostative al riconoscimento degli esoneri le situazioni in cui il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione. Considerata la formulazione testuale della norma, non si ha diritto alla fruizione degli esoneri anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore. In proposito, si ricorda come l'istituto del periodo di prova abbia lo scopo di consentire al lavoratore di valutare l'esperienza lavorativa offerta e al datore di lavoro di rilevare l'adeguatezza delle competenze e delle effettive capacità del prestatore rispetto alle specifiche esigenze produttive. Ciononostante, il rapporto di lavoro, pur sottoposto a una condizione – il superamento del periodo di prova - deve essere considerato a tempo indeterminato sin dall'origine;

3. i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva;
4. i datori di lavoro non devono procedere, nei nove mesi successivi all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge n. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

Con specifico riferimento ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, si rappresenta che non sono ostativi al riconoscimento degli esoneri gli eventuali licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporto, in quanto trattasi di fattispecie *sui generis*, in cui assume rilevanza preponderante l'oggettiva impossibilità di reimpiegare il lavoratore cessato dal rapporto.

6. Condizioni per il riconoscimento del diritto agli incentivi. Casi particolari

Come sopra chiarito, la fruizione degli esoneri in oggetto può essere riconosciuta per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di lavoratori che non siano mai risultati occupati in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro (cfr. art. 1, comma 101, legge n. 205/2017).

In forza della predetta previsione si forniscono i seguenti chiarimenti in ordine a situazioni caratterizzate da particolari condizioni di specificità:

1. con riferimento ai rapporti di lavoro *part-time* a tempo indeterminato, gli esoneri spettano anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza di tali rapporti di lavoro sia la medesima. In caso di assunzioni con date differite, il datore di lavoro che assume successivamente perderebbe, infatti, il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione in oggetto, consistente nell'assenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato;
2. nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato, di cui all'articolo 1406 c.c., con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non

- goduto, in quanto in tale caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario;
3. analogamente, la fruizione degli esoneri è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'articolo 2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano;
 4. come già previsto per l'esonero triennale disciplinato dalla legge 23 dicembre 2014, n. 190, l'interpello del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 2/2016 ha precisato che l'esonero di cui alla legge n. 205/2017 - e conseguentemente, anche quelli in trattazione - non può essere riconosciuto nell'ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita IVA, nonché quello parasubordinato, vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato.

Nel ribadire che, fermi gli altri requisiti di legge, la condizione legittimante la fruizione degli esoneri in commento è che il lavoratore non sia mai stato titolare di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, si evidenzia che non impedisce l'accesso agli incentivi il pregresso svolgimento di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali, a titolo esemplificativo, il rapporto di lavoro a termine, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, ecc.

Si precisa, al riguardo, che il requisito dell'assenza di rapporti a tempo indeterminato in capo al lavoratore deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata. Infatti, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 103, della legge di Bilancio 2018, se il lavoratore, per il quale è stato già fruito l'esonero in trattazione, viene riassunto, per il nuovo rapporto si può fruire dell'agevolazione per i mesi residui spettanti e ciò indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e indipendentemente dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione.

Sul punto, si fa presente che, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro nove mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato, riguardanti il lavoratore assunto con l'esonero o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere, comunque, computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

Inoltre, con specifico riferimento alla possibilità di riconoscere l'agevolazione per il periodo residuo nelle ipotesi di successiva riassunzione del medesimo lavoratore, si ribadisce che l'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023 può trovare applicazione per le sole assunzioni effettuate dal 1° gennaio luglio 2023 al 31 dicembre 2023. Pertanto, qualora un lavoratore sia stato assunto nel corso di detto intervallo temporale e il datore di lavoro abbia iniziato a fruire dell'agevolazione in trattazione, nelle ipotesi di cessazione anticipata del rapporto di lavoro e di successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro datore di lavoro si potrà procedere al riconoscimento dell'agevolazione residua per un ammontare pari al 100 per cento dei contributi datoriali, solo se anche il successivo rapporto sia instaurato nella medesima finestra temporale (1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023). Diversamente, qualora il successivo rapporto venga instaurato in data successiva al 31 dicembre 2023, nell'eventuale periodo residuo il datore di lavoro vedrà riconosciuto l'esonero previsto dalla legge n. 205/2017, pari al 50 per cento dei complessivi contributi datoriali dovuti, nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua. Analoghe considerazioni circa il termine di operatività della misura valgono anche per l'eventuale riconoscimento dell'esonero previsto dalla legge di bilancio 2021.

Con riferimento al prolungamento temporale dell'agevolazione nel caso in cui l'assunzione

venga effettuata nelle regioni del Mezzogiorno, si precisa, infine, che la *ratio* sottesa al riconoscimento di una maggiore durata degli esoneri, consistente nella volontà di fornire un ulteriore incentivo alle assunzioni nelle zone svantaggiate in cui il tasso di disoccupazione risulta più elevato, implica che gli esoneri spettino per un massimo di 48 mesi a condizione che il luogo di lavoro permanga nelle Regioni previste.

7. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

L'efficacia degli esoneri in oggetto è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Pertanto, come anticipato in premessa, con specifico riferimento all'applicazione delle misure in trattazione per le assunzioni/trasformazioni effettuate nel periodo compreso tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2023, la Commissione europea, con la citata decisione C(2023) 4061 *final* del 19 giugno 2023, ha autorizzato la fruizione della stessa nel rispetto delle condizioni di cui alla sezione 2.1 del *Temporary Crisis and Transition Framework*.

Al riguardo, si precisa che, in base alla sezione 2.1, "Aiuti di importo limitato", del citato *Temporary Crisis and Transition Framework*, la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, lettera b), del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 2 milioni di euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere), ovvero non superiore a 300.000 euro per impresa attiva nei settori della pesca e dell'acquacoltura e a 250.000 euro nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli.
- siano concessi entro e non oltre il 31 dicembre 2023;
- l'aiuto sia concesso a imprese colpite dalla crisi.

Con specifico riferimento ai suddetti massimali, si precisa che, se un datore di lavoro opera in più settori per i quali si applicano massimali diversi, per ciascuna di tali attività dovrà essere rispettato il relativo massimale di riferimento e non potrà, comunque, mai essere superato l'importo massimo complessivo di 2 milioni di euro per datore di lavoro.

Per quanto riguarda la sussistenza del requisito dello stato di crisi dell'impresa, è necessario che le imprese destinatarie siano state colpite direttamente o indirettamente dalla crisi attuale, ingenerata dall'aggressione russa all'Ucraina.

Pertanto, si precisa ulteriormente che, ai fini della legittima fruizione degli aiuti, questi ultimi non devono necessariamente essere ricollegati a un aumento dei prezzi dell'energia in quanto la crisi e le misure restrittive nei confronti della Russia hanno determinato a vario titolo ripercussioni negative sull'economia nazionale nel suo complesso, ad esempio provocando una perturbazione delle catene di approvvigionamento fisiche e creando notevoli incertezze economiche.

Di conseguenza, in conformità a quanto previsto nella sezione 1.4. "Misure di aiuto di Stato adeguate", punto 41, del *Temporary Crisis and Transition Framework*, gli aiuti in trattazione possono essere concessi anche alle imprese in difficoltà, diversamente dalla disciplina prevista nel *Temporary Framework*, che escludeva espressamente dal proprio ambito di applicazione le imprese che già versassero in una condizione di difficoltà.

Inoltre, rilevato che gli aiuti in trattazione sono riconosciuti in conformità a quanto disposto dal *Temporary Crisis and Transition Framework*, trova applicazione la previsione normativa di cui all'articolo 53, comma 1-quater, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con

modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77[5], secondo la quale i soggetti beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione europea e per i quali non sarebbe possibile richiedere la concessione di nuovi aiuti in assenza della restituzione dei primi (c.d. clausola *Deggendorf*), accedono agli aiuti previsti da atti legislativi o amministrativi adottati, a livello nazionale, regionale o territoriale, ai sensi e nella vigenza della Comunicazione della Commissione europea C(2022) 1890 *final* del 23 marzo 2022, recante "Quadro temporaneo di crisi per misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia a seguito dell'aggressione della Russia contro l'Ucraina", e successive modificazioni, al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.

Infine, si conferma che l'esonero in trattazione non può trovare applicazione in relazione ai settori del lavoro domestico e del settore finanziario^[6].

In considerazione della natura delle agevolazioni in trattazione quali aiuti di Stato, si rammenta che l'INPS provvederà a registrare le misure nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato o nei registri SIAN e SIPA per gli aiuti rispettivamente del settore agricolo e 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'agenzia di somministrazione.

8. Coordinamento con altri incentivi

Gli esoneri contributivi in trattazione non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi (1° luglio 2022-31 dicembre 2023), in analogia a quanto previsto per l'esonero strutturale per l'occupazione giovanile di cui alla legge di Bilancio 2018(cfr. l'art. 1, comma 114, della legge n. 205/2017).

Pertanto, prendendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse fruibili in relazione alle nuove assunzioni, gli esoneri contributivi in oggetto non sono cumulabili con l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, all'articolo 1, comma 16, della legge di Bilancio 2021, nonché all'articolo 1, comma 298, della legge di Bilancio 2023. In proposito, si conferma che è possibile fruire prima dell'incentivo previsto dalla legge n. 92/2012, dall'articolo 1, comma 16, della legge di Bilancio 2021 o dall'articolo 1, comma 298, della legge di Bilancio 2023, per un rapporto di lavoro a tempo determinato, e poi dell'esonero giovani per la trasformazione a tempo indeterminato.

Analogamente, considerata l'entità delle misure di esonero, le stesse non risultano cumulabili con l'incentivo all'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, come modificato dall'articolo 10 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, né con l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl di cui all'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012, pari, a seguito delle modifiche introdotte dall'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo n. 150/2015, al 20 per cento dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento.

Sempre con riferimento all'eventuale compatibilità degli esoneri in oggetto con altri regimi agevolati, si fa presente che, nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra UE non convenzionati, in considerazione della disciplina speciale della legge 3 ottobre 1987, n. 398, recante "Norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extracomunitari e di rivalutazione delle pensioni erogate dai fondi speciali gestiti dall'INPS", con la quale si prevede una contribuzione previdenziale speciale, con l'applicazione di retribuzioni convenzionali, gli esoneri in trattazione non possono trovare applicazione (cfr. la

circolare n. 236/1994, nella quale, con riferimento alle agevolazioni previste per le assunzioni dei lavoratori in mobilità si era già esclusa la possibilità di concedere i benefici contributivi per i lavoratori operanti in Paesi extra-comunitari assicurati in base al decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, data la specialità dell'impianto normativo della predetta legge). In forza della previsione secondo cui gli esoneri non sono cumulabili con *"altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente limitatamente al periodo di applicazione degli stessi"*, si fa, inoltre, presente che le agevolazioni non sono cumulabili con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste per il settore edilizia.

Inoltre, si precisa che, per il periodo di applicazione delle misure in trattazione, non è possibile godere, per i medesimi lavoratori, della c.d. Decontribuzione Sud, disciplinata, da ultimo, dall'articolo 1, commi da 161 a 168, della legge di Bilancio 2021.

L'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023 è altresì cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale, ad esempio, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, previsto, in via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, dall'articolo 1, comma 281, della medesima legge di Bilancio 2023 e modificato dall'articolo 39 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48.

9. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nella sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens

Con riferimento alle assunzioni/trasformazioni effettuate tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2022, restano ferme le indicazioni per la fruizione dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2021, già fornite con il messaggio n. 3389/2021, a cui si fa rinvio.

Si fa presente che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai mesi pregressi dal mese di luglio 2022 e fino al mese di dicembre 2022, può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza di luglio 2023, agosto2023, settembre2023 e ottobre 2023.

I dati esposti nell'Uniemens, come specificati nel messaggio n. 3389/2021, saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure con il codice in uso "**L545**", avente il significato di "Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 10, legge n.178/2020", e "**L547**", avente il significato di "Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 11, legge n.178/2020".

Diversamente, i datori di lavoro che intendono fruire dell'esonero previsto dall'articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023, per le assunzioni di giovani a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate a decorrere **dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, devono continuare a esporre i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio di cui alla legge di Bilancio 2023 dal periodo di competenza successivo alla pubblicazione della presente circolare, devono essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il nuovo valore "**EG36**", avente il

significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato dall'articolo 1, comma 297, della legge n. 197/2022";

- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserita la data di assunzione a tempo indeterminato o la data di trasformazione nel formato - AAAA-MM-GG.

Si fa presente che, nel caso in cui nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> viene indicata la data di assunzione/trasformazione, deve essere esposto l'attributo "**TipIdentMotivoUtilizzo**" con valore "DATA".

Nel caso delle agenzie di somministrazione relativamente alla posizione per i lavoratori assunti per essere impegnati presso l'impresa utilizzatrice (posizione contributiva contraddistinta dal C.S.C. 7.07.08 e dal C.A. 9A), oltre all'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> contenente la data di assunzione/trasformazione e al relativo attributo "TipIdentMotivoUtilizzo", deve essere esposto un ulteriore <IdentMotivoUtilizzoCausale> contenente la matricola aziendale o il codice fiscale e il relativo attributo < TipIdentMotivoUtilizzo > con valore "MATRICOLA_AZIENDA" oppure "CF_PERS_FIS" o "CF_PERS_GIU";

- nell' elemento <AnnoMeseRif> deve essere indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;

- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> deve essere indicato l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

I dati esposti nell'Uniemens, come sopra specificati, saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice "**L574**", avente il significato di "Conguaglio Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato dall'articolo 1, comma 297, della legge n. 197/2022 -36 mesi-";

- con il codice "**L573**", avente il significato di "Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato dall'articolo 1, comma 297, della legge n. 197/2022 -36 mesi-".

I datori di lavoro che intendono fruire dell'esonero previsto dall'articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2023 a 31 dicembre 2023, in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, devono continuare a esporre nel flusso Uniemens i lavoratori per i quali spetta l'esonero, valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dal periodo di competenza successivo alla pubblicazione della presente circolare, devono essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il nuovo valore "**EG48**", avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 11, comma 297, della legge n. 197/2022";

- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserita la data di assunzione a tempo indeterminato o la data di trasformazione nel formato AAAA-MM-GG.

Si fa presente che, nel caso in cui nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> viene indicata la data di assunzione/trasformazione, deve essere esposto l'attributo "TipIdentMotivoUtilizzo"

con valore "DATA".

Nel caso delle agenzie di somministrazione relativamente alla posizione per i lavoratori assunti per essere impegnati presso l'impresa utilizzatrice (posizione contributiva contraddistinta dal C.S.C. 7.07.08 e dal C.A. 9A), oltre all'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> contenente la data di assunzione/trasformazione e al relativo attributo "TipIdentMotivoUtilizzo", deve essere esposto un ulteriore <IdentMotivoUtilizzoCausale> contenente la matricola aziendale o il codice fiscale e il relativo attributo < TipIdentMotivoUtilizzo > con valore "MATRICOLA_AZIENDA" oppure "CF_PERS_FIS" o "CF_PERS_GIU";

- nell' elemento <AnnoMeseRif> deve essere indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> deve essere indicato l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

I dati esposti nell'Uniemens, come sopra specificati, saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice "**L576**", avente il significato di "Conguaglio Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato dall'articolo 1, comma 297, della legge n. 197/2022- 48 mesi-";
- con il codice "**L575**", avente il significato di "Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato dall'articolo 1, comma 297, della legge n. 197/2022- 48 mesi-".

Si sottolinea che la sezione "InfoAggcausaliContrib" va ripetuta per tutti i mesi di arretrato e che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif>, con riferimento ai mesi pregressi (dal mese di gennaio 2023 e fino al mese precedente l'esposizione del corrente), può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza dei mesi di luglio 2023, agosto 2023, settembre 2023 e ottobre 2023.

Nel caso in cui il datore di lavoro stia usufruendo dell'agevolazione al 50% di cui alla legge di Bilancio 2018 (c.d. incentivo GECO) e intenda accedere, in presenza degli specifici presupposti legittimanti, al nuovo esonero al 100%, deve procedere alla restituzione della prima agevolazione e applicare il nuovo esonero.

Ai fini della restituzione delle quote di esonero di cui alla legge di Bilancio 2018 (incentivo GECO), i datori di lavoro devono continuare a valorizzare all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CausaleADebito>, il codice causale già in uso "**M472**", avente il significato di "Restituzione esonero legge n. 205/2017 GECO";
- nell'elemento <ImportoADebito>, l'importo da restituire.

Nel ribadire che gli esoneri in trattazione non risultano cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, si evidenzia che, qualora i datori di lavoro abbiano fruito, per il medesimo lavoratore per il quale intendono accedere all'esonero giovanile, della Decontribuzione Sud, disciplinata, da ultimo, dall'articolo 1, commi da 161 a 168, della legge di Bilancio 2021, devono preliminarmente procedere alla restituzione delle quote di Decontribuzione Sud già fruito.

Pertanto, ai fini della restituzione delle quote di Decontribuzione Sud, i datori di lavoro devono valorizzare all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CausaleADebito> il codice causale già in uso "M543", avente il significato di "Restituzione decontribuzione sud";
- nell'elemento <ImportoADebito>, l'importo da restituire.

I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante, devono avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig).

10. Datori di lavoro privati con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nella sezione <ListaPosPa> del flusso Uniemens

Con riferimento alle assunzioni/trasformazioni effettuate tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2022, restano ferme le indicazioni per la fruizione dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2021 già fornite con il messaggio n. 3389/2021, a cui si fa rinvio.

In particolare, per l'indicazione dell'esonero spettante non ancora dichiarato, si deve inviare per ciascuno dei mesi in cui se ne ha diritto, il quadro V1, Causale 5, avendo cura di compilare l'elemento <RecuperoSgravi> secondo le consuete modalità, utilizzando i Codici Recupero già indicati nel citato messaggio n. 3389/2021.

Tali denunce dovranno essere inviate esclusivamente con i flussi Uniemens-ListaPosPA di competenza di luglio 2023, agosto2023, settembre 2023 e ottobre 2023.

Diversamente i datori di lavoro iscritti alla Gestione pubblica che intendono fruire dell'esonero previsto dall'articolo 1, comma 297, della legge Bilancio 2023, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, devono compilare la sezione <ListaPosPA> valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della gestione pensionistica, indicando in quest'ultimo la contribuzione piena calcolata sull'imponibile pensionistico del mese.

Per esporre il beneficio spettante deve essere compilato, per ciascun mese oggetto dell'esonero, l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell'elemento <AnnoRif> deve essere inserito l'anno oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <MeseRif> deve essere inserito il mese oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <CodiceRecupero> deve essere inserito il valore "50", avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato; Articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023)";
- nell'elemento <Importo> deve essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

La possibilità di esporre il beneficio relativo all'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023 relativamente ai mesi pregressi da gennaio 2023 fino al mese precedente l'esposizione del corrente potrà essere effettuata esclusivamente nelle denunce dei mesi di luglio2023, agosto2023, settembre 2023 e ottobre 2023.

Nei casi di cessazione/sospensione dell'attività nei mesi in cui è possibile esporre il beneficio per i periodi pregressi, in assenza del quadro <E0_PeriodoNelMese>, gli elementi di cui sopra devono essere compilati all'interno dell'elemento V1, Causale 5, riferito a ciascuno dei mesi pregressi per il quale si ha diritto all'esonero.

Analoga procedura dovrà essere utilizzata nel caso in cui il datore di lavoro stia usufruendo dell'agevolazione al 50% di cui alla legge di Bilancio 2018 (c.d. incentivo GECO) e intenda accedere al nuovo esonero al 100%, inviando l'elemento V1, Causale 5, per ciascuno dei mesi pregressi sopra individuati, a sostituzione del quadro in cui è stato dichiarato l'elemento <RecuperoSgravi> con il diverso <CodiceRecupero>.

Per quanto attiene, invece, all'esonero previsto dall'articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, i datori di lavoro che intendano fruirne devono compilare la sezione <ListaPosPA> valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della gestione pensionistica, e indicando in quest'ultimo la contribuzione piena calcolata sull'imponibile pensionistico del mese.

Per esporre il beneficio spettante deve essere compilato, per ciascun mese oggetto dell'esonero, l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell'elemento <AnnoRif> deve essere inserito l'anno oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <MeseRif> deve essere inserito il mese oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <CodiceRecupero> deve essere inserito il valore "51", avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato Mezzogiorno; Articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023)";
- nell'elemento <Importo> deve essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

Anche in questo caso, la possibilità di esporre il beneficio come sopra descritto relativamente ai mesi pregressi da gennaio 2023 fino al mese precedente l'esposizione del corrente potrà essere effettuata esclusivamente nelle denunce dei mesi di luglio 2023, agosto 2023, settembre 2023 e ottobre 2023.

Nei casi di cessazione/sospensione dell'attività nei mesi in cui è possibile esporre il beneficio per periodi pregressi, in assenza del quadro <EO_PeriodoNelMese>, gli elementi di cui sopra dovranno essere compilati all'interno dell'elemento V1, Causale 5, riferito a ciascuno dei mesi per il quale si ha diritto all'esonero.

Nel ribadire che gli esoneri in trattazione non risultano cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, si evidenzia che, qualora i datori di lavoro abbiano fruito, per il medesimo lavoratore per il quale intendono accedere all'esonero giovanile di cui alla legge di Bilancio 2023, della Decontribuzione Sud di cui all'articolo 1, commi da 161 a 168, della legge di Bilancio 2021, deve essere inviato l'elemento V1, Causale 5, per ciascuno dei mesi pregressi sopra individuati, a sostituzione del quadro in cui è stato dichiarato l'elemento <RecuperoSgravi> con il diverso <CodiceRecupero>.

Si ricorda che l'agevolazione riguarda esclusivamente la contribuzione dovuta ai fini pensionistici.

11. Datori di lavoro agricoli. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nella sezione <ListaPosAgri> del flusso Uniemens

Con riferimento alle assunzioni/trasformazioni effettuate tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2022, si rinvia alle indicazioni fornite al paragrafo 4 del messaggio n. 3389/2021, precisando che i datori di lavoro devono valorizzare, per i lavoratori interessati, i codici di agevolazione "E3" o "E4" (a seconda dei casi), unitamente all'elemento <Retribuzione> con l'importo del recupero spettante riferito alla totalità dei periodi pregressi competenza 2022, esclusivamente nel flusso di competenza del mese di settembre 2023.

I datori di lavoro di manodopera agricola che intendono fruire dell'esonero previsto dall'articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2023 e fino al 31 dicembre 2023 devono esporre i lavoratori agricoli per i quali spetta l'esonero valorizzando, oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, gli elementi di seguito specificati:

- <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";
- <CodAgio> con il codice agevolazione "**U1**", che assume il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023)".

I datori di lavoro che intendono fruire dell'esonero previsto dalla legge di Bilancio 2023 in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, devono esporre i lavoratori agricoli per i quali spetta l'esonero valorizzando, oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, gli elementi di seguito specificati:

- <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";
- <CodAgio> con il codice agevolazione "**U2**", che assume il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato Mezzogiorno articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023)".

Per il recupero dell'incentivo relativo ai mesi pregressi (dal mese di gennaio 2023 e fino al mese precedente l'esposizione del corrente) i datori di lavoro devono valorizzare, per i lavoratori interessati, esclusivamente nel flusso di competenza del mese di settembre 2023, gli ulteriori elementi, di seguito specificati.

Per dichiarare l'importo dell'esonero relativo a competenze pregresse, che spetta per i lavoratori indicati con il CodAgio "**U1**", devono essere valorizzati i seguenti elementi:

- <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";
- <CodAgio> con il codice agevolazione "**U3**", che assume il significato di "Recupero arretrati 2023 U1 esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023)";
- <Retribuzione> con l'importo del recupero spettante, rispetto alla totalità dei periodi pregressi competenza 2023.

Per dichiarare l'importo dell'esonero relativo a competenze pregresse, che spetta per i lavoratori indicati con il CodAgio "**U2**", devono essere valorizzati i seguenti elementi:

- <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";
- <CodAgio> con il codice agevolazione "**U4**", che assume il significato di "Recupero arretrati 2023 U2 esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato

Mezzogiorno articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023)”;

- <Retribuzione> con l'importo del recupero spettante, rispetto alla totalità dei periodi pregressi competenza 2023.

12. Istruzioni contabili

Per la rilevazione contabile degli oneri per sgravi contributivi disciplinati dall'articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022 n. 197, che ha previsto l'estensione delle agevolazioni contributive di cui all'articolo 1, commi da 10 a 15, della legge n. 178/2020, anche alle assunzioni e alle trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, aumentando altresì il limite massimo di importo concedibile a 8.000 euro annui, si istituiscono nell'ambito della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali – evidenza contabile GAW (Gestione sgravi degli oneri sociali ed altre agevolazioni contributive) - i seguenti conti distinti per tipologia di agevolazione:

- GAW37343 - Sgravi di oneri contributivi, per promuovere il lavoro giovanile stabile, nella misura del 100 per cento dei contributi previdenziali, a favore dei datori di lavoro per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti da tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate dal 01 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 - articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 – 36 mesi;

- GAW37344 - Sgravi di oneri contributivi, per promuovere il lavoro giovanile stabile, nella misura del 100 per cento dei contributi previdenziali, per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti da tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate dal 01 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, a favore dei datori di lavoro delle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna - articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 – 48 mesi.

Ai conti di nuova istituzione gestiti dalla procedura automatizzata di ripartizione contabile del DM andranno contabilizzate le somme conguagliate dai datori di lavoro secondo le istruzioni operative fornite al paragrafo 9, nel modo seguente:

- al conto GAW37343, le somme esposte nel flusso Uniemens con i codici "L573" e "L574";
- al conto GAW37344, le somme esposte nel flusso Uniemens con i codici "L575" e "L576".

Per quanto dichiarato e valorizzato dai datori di lavoro ai codici in uso "L545" e "L547", in materia di agevolazione contributive per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato in applicazione dell'articolo 1, commi 10 e 11, legge n.178/2020 - si rinvia alle istruzioni contabili illustrate nel messaggio n. 3389/2021.

Gli stessi conti verranno utilizzati per la rilevazione contabile degli sgravi degli oneri contributivi a favore dei datori di lavoro iscritti alla Gestione pubblica che, per le denunce contributive, si avvalgono del flusso Uniemens, sezione <ListaPosPA>, nonché per la contabilizzazione delle somme spettanti a titolo di esonero contributivo a favore dei datori di lavoro agricolo.

Infine, l'imputazione contabile del recupero delle somme, derivante dalla restituzione degli esoneri per i quali la norma prevede l'incumulabilità tra gli stessi (incentivo Geco e decontribuzione sud), valorizzate nel flusso Uniemens e riportate nel DM2013 "VIRTUALE" con i codici "M472" ed "M543", avverrà rispettivamente ai conti in uso GAW24341 e GAW24342.

La Direzione generale, come di consueto, curerà direttamente i rapporti finanziari con lo Stato,

ai fini del rimborso degli oneri connessi con gli sgravi contributivi in esame.

Si allega la variazione intervenuta al piano dei conti (Allegato n. 1).

Il Direttore Generale
Vincenzo Caridi

[1] Con riferimento all'individuazione dei datori di lavoro privati, cfr. la circolare n. 40/2018, relativa all'esonero contributivo previsto dalla legge n. 205/2017 per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani.

[2] Le imprese operanti nel settore finanziario escluse dall'esonero sono quelle che svolgono le attività indicate nella classificazione NACE alla sezione "K" - *Financial and insurance activities*. Si evidenzia che la sezione "K" della NACE, con le relative divisioni (codice a 2 cifre), gruppi (codice a 3 cifre) e classi (codice a 4 cifre), corrisponde a quella dell'Ateco2007. Tutti i codici Ateco (a 6 cifre), rientranti nelle divisioni 64, 65 e 66, fanno parte della sezione "K" della classificazione Ateco2007.

[3] Al riguardo, si osserva come il lavoro intermittente, anche laddove preveda la corresponsione di un compenso continuativo in termini di indennità di disponibilità (la cui misura è, peraltro, rimessa alla pattuizione fra le parti), costituisca pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di fare fronte ad attività lavorative di natura discontinua (*"prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente [...] anche in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno"* - cfr. l'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015), tant'è che, sul piano generale, la durata della prestazione lavorativa è soggetta a limitazioni di legge (*"con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari"* - cfr. l'art. 13, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015). Infine, l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, nell'*an* e nel *quantum*, è soggetto alla totale discrezionalità delle esigenze produttive del datore di lavoro (*"il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa"* - cfr. l'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015).

[4] Allo scopo di agevolare le verifiche in ordine al possesso del suddetto requisito, si ricorda che l'Istituto ha realizzato un'apposita *utility* attraverso la quale i datori di lavoro e i loro intermediari previdenziali, nonché gli stessi lavoratori, possono acquisire, sulla base delle condizioni di aggiornamento delle banche dati dell'Istituto e del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (sistema delle comunicazioni obbligatorie), le informazioni in ordine allo svolgimento di rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Con specifico riferimento alle modalità di implementazione e consultazione della suddetta *utility*, si rinvia a quanto ampiamente illustrato nella circolare n. 40/2018, nonché nel messaggio n. 1784 del 9 maggio 2019.

L'*utility* è raggiungibile al seguente percorso: "Home" > "Lavoro" > "Rapporti a tempo indeterminato - Verifica".

[5] La previsione normativa di cui all'articolo 53, comma 1-quater, del decreto-legge n. 34/2020, è stata introdotta dall'articolo 50, comma 5, del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito, con modificazioni dalla legge 15 luglio 2022, n. 91.

[6] Le attività escluse sono quelle indicate nella classificazione NACE al settore "K" - *Financial and insurance activities*.

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Entrate

Direzione Centrale Bilanci, Contabilita' e Servizi Fiscali

Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione

Roma, 23/06/2023

*Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori
centrali e ai responsabili territoriali
dell'Area medico legale*

Circolare n. 58

E, per conoscenza,

*Al Commissario straordinario
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo
di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali*

OGGETTO: **Articolo 1, comma 298, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023). Esonero per le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. Articolo 1, comma 16, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021). Esonero per le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022. Indicazioni operative. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti**

SOMMARIO: *L'articolo 1, comma 298, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023) ha stabilito che l'esonero di cui all'articolo 1, comma 16, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021), trovi applicazione anche per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, elevando altresì il limite massimo di importo fruibile a 8.000 euro annui. Con la presente circolare si forniscono le indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla misura di esonero contributivo di cui all'articolo 1, comma 298, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, per il periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023. Si forniscono altresì ulteriori precisazioni in merito all'esonero di cui all'articolo 1, comma 16, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021), relativamente al secondo semestre 2022, tenuto conto della stretta continuità tra le due misure in esame e considerata la cessazione al 30 giugno 2022 degli effetti della disciplina del Temporary Framework collegato all'emergenza da Covid-19.*

INDICE

1. Premessa
2. Datori di lavoro che possono accedere ai benefici
3. Lavoratrici per le quali spettano gli incentivi
4. Rapporti di lavoro incentivati e durata degli incentivi
5. Assetto e misura degli incentivi
6. Condizioni di spettanza degli incentivi
- 6.1 L'incremento occupazionale netto
7. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato
8. Coordinamento con altri incentivi
9. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nella sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens
10. Datori di lavoro privati con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione dell'esonero nella sezione <ListaPosPa> del flusso Uniemens
11. Datori di lavoro agricoli. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nella sezione <ListaPosAgri> del flusso Uniemens
12. Istruzioni contabili

1. Premessa

L'articolo 1, comma 16, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (di seguito, legge di Bilancio 2021), prevede, in favore delle assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, il riconoscimento dell'esonero contributivo di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92, nella misura del 100 per cento e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui (cfr. la circolare n. 32 del 22 febbraio 2021 e il messaggio n. 3809 del 5 novembre 2021).

La legge 29 dicembre 2022, n. 197 (di seguito, legge di Bilancio 2023), all'articolo 1, comma 298, ha previsto che: *"Al fine di promuovere le assunzioni di personale femminile, le disposizioni di cui al comma 16 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, si applicano anche alle nuove assunzioni di donne lavoratrici effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. Per le assunzioni di cui al primo periodo, il limite massimo di importo di 6.000 euro annui di cui al comma 16 dell'articolo 1 della predetta legge n. 178 del 2020 è elevato a 8.000 euro"*.

Per effetto del rinvio operato dall'articolo 1, comma 298, della legge di Bilancio 2023, le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 16, della legge di Bilancio 2021 trovano applicazione

anche alle assunzioni, sia a tempo determinato che indeterminato, nonché alle trasformazioni a tempo indeterminato, di donne lavoratrici effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. Il medesimo comma 298 prevede altresì che il limite massimo di importo concedibile sia innalzato a 8.000 euro annui.

Come disposto dall'articolo 1, comma 299, della legge di Bilancio 2023, l'efficacia della previsione di cui al citato comma 298 è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

La Commissione europea, con la decisione C(2021) 7863 *final* del 27 ottobre 2021, ha autorizzato la concedibilità della misura di cui all'articolo 1, commi 16 e seguenti, della legge di Bilancio 2021 per tutte le assunzioni/trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2021, mentre con la successiva decisione C(2022) 171 *final* dell'11 gennaio 2022 l'organismo comunitario ha prorogato il riconoscimento della predetta agevolazione con riferimento alle assunzioni/trasformazioni effettuate fino al 30 giugno 2022.

La misura agevolativa è stata autorizzata ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020, e successive modificazioni, recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (c.d. *Temporary Framework*), nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione.

Considerata la cessazione degli effetti della disciplina del *Temporary Framework* al 30 giugno 2022, al fine di consentire la piena operatività della misura agevolativa anche oltre il suddetto limite temporale, in data 15 marzo 2023, le autorità italiane hanno notificato alla Commissione europea la misura di cui all'articolo 1, commi 16 e seguenti, della legge di Bilancio 2021, come prorogata dall'articolo 1, comma 298, della legge di Bilancio 2023, subordinando la stessa al rispetto delle condizioni di cui alla Comunicazione C(2023) 1711 *final* del 9 marzo 2023, recante "Quadro temporaneo di crisi e transizione per misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia a seguito dell'aggressione della Russia contro l'Ucraina" (c.d. *Temporary Crisis and Transition Framework* o TCTF) e agli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

L'esigenza di garantire la piena operatività della misura trova la sua ragione fondante nella necessità di promuovere e preservare l'occupazione femminile, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 298, della legge di Bilancio 2023. Esigenza che si è ulteriormente rafforzata a causa della crisi Ucraina e dei maggiori costi strutturali che ne sono derivati nell'approvvigionamento energetico, sia nell'industria che nei servizi, e di trasporto, per i datori di lavoro privati.

Al riguardo, si evidenzia che la Commissione europea, con la decisione C(2023) 4063 *final* del 19 giugno 2023, ha autorizzato la concedibilità degli esoneri in oggetto per le assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° luglio 2022 ed entro il 31 dicembre 2023.

Ai fini della preventiva comunicazione *on-line* finalizzata alla fruizione dell'incentivo, i datori di lavoro interessati potranno continuare a utilizzare il modulo "92-2012", presente all'interno del "Cassetto previdenziale" di riferimento del sito www.inps.it.

Si ricorda, al riguardo, che per ogni evento incentivabile (assunzione, proroga o trasformazione), è necessario procedere alla compilazione di una singola comunicazione *on-line*.

Inoltre, si evidenzia che, qualora tale modulistica *on-line* fosse già stata utilizzata ai fini della comunicazione della fruizione dell'incentivo pari al 50 per cento dei contributi datoriali previsto dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, per le assunzioni/proroghe/trasformazioni effettuate, i datori di lavoro interessati non devono

compiere ulteriori adempimenti in quanto la comunicazione precedentemente inoltrata all'Istituto risulta valida ed efficace ai fini della fruizione dell'esonero in misura pari al 100 per cento.

Tanto rappresentato, con la presente circolare si forniscono, pertanto, le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alle predette misure di esonero contributivo, alle quali fanno seguito le connesse istruzioni contabili.

2. Datori di lavoro che possono accedere ai benefici

Possono accedere ai benefici in trattazione tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Gli esoneri contributivi in oggetto non si applicano quindi nei confronti delle pubbliche Amministrazioni, individuabili assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

In forza di quanto esposto e in linea di continuità con quanto già chiarito con le disposizioni amministrative adottate dall'Istituto (cfr., da ultimo, la citata circolare n. 32/2021), hanno diritto al riconoscimento dei benefici in oggetto:

1. gli enti pubblici economici;
2. gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;
3. gli enti che per effetto dei processi di privatizzazione si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico;
4. le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, e iscritte nel registro delle persone giuridiche;
5. le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
6. i consorzi di bonifica;
7. i consorzi industriali;
8. gli enti morali;
9. gli enti ecclesiastici.

Sono, al contrario, esclusi dall'applicazione del beneficio:

1. le Amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e le scuole di ogni ordine e grado, le Accademie e i Conservatori statali, nonché le istituzioni educative;
2. le Aziende e Amministrazioni dello Stato a ordinamento autonomo;
3. le Regioni, le Province, i Comuni, le Città metropolitane, gli Enti di area vasta, le Unioni dei comuni, le Comunità montane, le Comunità isolate o di arcipelago e loro consorzi e associazioni;
4. le Università;
5. gli Istituti autonomi per case popolari e le Aziende territoriali per l'edilizia residenziale pubblica (ATER), comunque denominate, che non siano qualificate dalla legge istitutiva quali enti pubblici economici;
6. le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;
7. gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali. Nel novero degli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali sono da ricomprendere tutti gli enti indicati nella legge 20 marzo 1975, n. 70, gli ordini e i collegi professionali e le relative federazioni, consigli e collegi nazionali, gli enti di ricerca e sperimentazione non compresi nella legge n. 70/1975 e gli enti pubblici non economici dipendenti dalle Regioni o dalle

Province autonome;

8. le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Nazionale;
9. l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche Amministrazioni (ARAN);
10. le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

Sono ricomprese nell'ambito delle pubbliche Amministrazioni e, pertanto, non possono fruire dell'esonero in oggetto, le Aziende sanitarie locali, le Aziende sanitarie ospedaliere e le diverse strutture sanitarie istituite dalle Regioni con legge regionale nell'ambito dei compiti di organizzazione del servizio sanitario attribuiti alle medesime.

Sono, inoltre, comprese nelle Amministrazioni pubbliche gli istituti pubblici di assistenza e beneficenza (IPAB) e le Aziende pubbliche di Servizi alla Persona (ASP), comprese quelle derivanti dal processo generale di trasformazione di cui al decreto legislativo 4 maggio 2001, n. 207, in presenza di determinati requisiti previsti dal medesimo decreto legislativo.

Nel novero dei soggetti che non possono fruire dell'esonero contributivo rientrano, infine, la Banca d'Italia, la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (CONSOB) e, in linea generale, le Autorità indipendenti, che sono qualificate come Amministrazioni pubbliche in conformità al parere n. 260/1999 del Consiglio di Stato, nonché le Università non statali legalmente riconosciute qualificate come enti pubblici non economici dalla giurisprudenza amministrativa e ordinaria (cfr., Cass. S.U. n. 1733 del 5 marzo 1996 e n. 5054 dell'11 marzo 2004, nonché Consiglio di Stato n. 841 del 16 febbraio 2010).

Infine, tenuto conto che le misure in trattazione sono concesse nel rispetto delle condizioni previste dal *Temporary Crisis and Transition Framework*, si rappresenta che sono escluse dall'ambito di applicazione degli esoneri in oggetto:

- le imprese operanti nel settore finanziario[1] e nel settore domestico;
- le imprese soggette a sanzioni adottate dall'Unione europea, tra cui, ma non solo:
 - a. persone, entità o organismi specificamente indicati negli atti giuridici che impongono tali sanzioni;
 - b. imprese possedute o controllate da persone, entità o organismi oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione europea; oppure
 - c. imprese che operano nel settore industriale oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione europea in quanto l'aiuto potrebbe pregiudicare gli obiettivi delle sanzioni in questione.

3. Lavoratrici per le quali spettano gli incentivi

Gli esoneri in oggetto mutuano parte della propria disciplina da quella stabilita per l'esonero di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge n. 92/2012, stante il rinvio alla medesima operato dall'articolo 1, comma 16, della legge di Bilancio 2021, richiamato, a sua volta, dall'articolo 1, comma 298, della legge di Bilancio 2023.

Pertanto, dal punto di vista soggettivo, gli esoneri previsti dalla legge di Bilancio 2023 e dalla legge di Bilancio 2021 spettano in riferimento alle assunzioni di "*donne lavoratrici svantaggiate*", secondo la disciplina dettata dalla legge n. 92/2012, in base alla quale sono riconducibili alla nozione di "*donne svantaggiate*" le seguenti categorie:

- a. donne con almeno cinquant'anni di età e "*disoccupate da oltre dodici mesi*";
- b. "*donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi*". Con riferimento a tale categoria, si precisa che, ai fini del rispetto del requisito, è necessario che la lavoratrice risulti residente in una delle 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. Al riguardo, si fa presente che non sono previsti vincoli temporali riguardanti la permanenza del requisito della residenza nelle aree svantaggiate appositamente previste nella suddetta Carta e che il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate;

- c. donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e *"prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi"*. Tali settori e professioni di cui all'articolo 2, punto 4, lettera f), del Regolamento (UE) n. 651/2014, sono, come previsto nel decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, del 16 aprile 2013, e ribadito nella circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 34/2013, *"annualmente individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze"*, sulla base delle risultanze acquisite dall'ISTAT[2]. Ai fini del legittimo riconoscimento delle agevolazioni, la donna priva di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi deve essere assunta o in un settore o in una professione comprese nell'elencazione del citato decreto;
- d. donne di qualsiasi età, ovunque residenti e *"prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi"*. Al riguardo, si precisa che, ai fini del rispetto del requisito, occorre considerare il periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice considerata non abbia 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. 22 dicembre 1986, n. 917, 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.

Pertanto, ai fini del riconoscimento dei benefici in trattazione è richiesto o uno stato di disoccupazione di lunga durata (oltre 12 mesi) per le lavoratrici di almeno cinquanta anni di età o il rispetto, in combinato con ulteriori previsioni, del requisito di *"priva di impiego regolarmente retribuito"*.

Al riguardo, si precisa che la locuzione *"privo di impiego"* è stata, da ultimo, definita dal decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali del 17 ottobre 2017, che individua i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati. Tale nozione, come specificato dal richiamato decreto, nonché dalla citata circolare n. 34/2013, si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che *"negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione"*.

La nozione di impiego regolarmente retribuito viene riferita non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di lavoro, quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata (per il lavoro subordinato) o della remunerazione (per il lavoro autonomo o parasubordinato). Per le attività di lavoro autonomo o parasubordinato il riferimento è alla remunerazione, su base annuale, inferiore ai limiti esenti da imposizione, che, per il diverso importo delle detrazioni, è di 5.500 euro in caso di lavoro autonomo propriamente detto, e di 8.174 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lettera c-bis), del TUIR.

Il requisito deve sussistere alla data dell'evento per il quale si intende richiedere il beneficio. Pertanto, se si intende richiedere il beneficio per un'assunzione a tempo determinato, il requisito deve sussistere alla data di assunzione e non a quello della eventuale proroga o trasformazione del rapporto a tempo indeterminato. Se, invece, si intende richiedere il beneficio per una trasformazione a tempo indeterminato, senza avere richiesto lo stesso per la

precedente assunzione a termine, il rispetto del requisito è richiesto alla data della trasformazione.

4. Rapporti di lavoro incentivati e durata degli incentivi

Come precisato nel precedente paragrafo la disciplina degli esoneri in oggetto è in parte mutuata da quella prevista per l'esonero di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge n. 92/2012.

Pertanto, gli incentivi in esame spettano per:

- le assunzioni a tempo determinato;
- le assunzioni a tempo indeterminato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto non agevolato[3].

Gli incentivi spettano anche in caso di *part-time*, con le modalità specificate nel successivo paragrafo 5, e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Inoltre, come espressamente previsto dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, gli incentivi in trattazione spettano anche in riferimento ai rapporti di lavoro a scopo di somministrazione. A tale fine, si precisa che gli incentivi possono essere accordati all'agenzia di somministrazione sia per le assunzioni a tempo indeterminato che a quelle a tempo determinato, fermo restando quanto previsto dall'articolo 31, comma 1, lett. e), del decreto legislativo n. 150/2015, come meglio chiarito al successivo paragrafo 6.

In virtù della specialità della disciplina, invece, gli incentivi non spettano per i rapporti di lavoro intermittente. Al riguardo, si evidenzia che la caratteristica principale del rapporto di lavoro intermittente è quella di modulare la durata delle prestazioni lavorative alla variabilità delle esigenze datoriali e, in questa prospettiva, sicuramente non garantisce l'utilizzo del lavoratore sulla base del tempo di lavoro ordinario stabilito dai contratti collettivi di lavoro.

Inoltre, si precisa che le agevolazioni non possono trovare applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

Restano, infine, esclusi dai benefici i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico, in relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

Con riferimento alla durata del periodo agevolato, si chiarisce che, gli incentivi:

- in caso di assunzione a tempo determinato, spettano fino a 12 mesi;
- in caso di assunzione a tempo indeterminato, spettano per 18 mesi;
- in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato, sono riconosciuti per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione;
- in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine non agevolato, sono riconosciuti per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di trasformazione.

Gli incentivi spettano anche in caso di proroga del rapporto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, fino al limite complessivo di 12 mesi.

Infine, come già chiarito per altre agevolazioni, si precisa che il periodo di fruizione degli incentivi può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per

maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento.

5. Assetto e misura degli incentivi

L'incentivo previsto dalla legge di Bilancio 2023, valevole per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, 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.

L'incentivo previsto dalla legge di Bilancio 2021, valevole anche per le assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, e per la cui disciplina di dettaglio si rinvia alle indicazioni già fornite con la circolare n. 32/2021 e con il messaggio n. 3809/2021, 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 6.000 euro annui.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, i massimali delle agevolazioni devono essere proporzionalmente ridotti.

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto degli sgravi è necessario fare riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente esonerabile.

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

- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile" di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 1, comma 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, 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, di cui all'articolo 40 del decreto legislativo n. 148/2015, e 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'articolo 40, comma 9, del medesimo decreto legislativo;
- il contributo previsto dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione degli esoneri in commento le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento, per le quali si rinvia a quanto già previsto dalla circolare n. 40/2018.

Si precisa inoltre che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'articolo 3, quindicesimo comma, della legge 29 maggio 1982, n. 297, 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 degli esoneri contributivi. Al riguardo, si sottolinea che il successivo sedicesimo comma del citato articolo 3 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 ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo (6.000 euro nel caso dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2021 o 8.000 euro nel caso dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023), dalla fruizione degli esoneri contributivi.

Poiché gli esoneri contributivi previsti dalla legge di Bilancio 2021 e dalla legge di Bilancio 2023 operano sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 – 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'articolo 2120 del codice civile – gli esoneri sono calcolati sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Infine, nei casi di trasformazione di rapporti a termine o di stabilizzazione dei medesimi entro 6 mesi dalla relativa scadenza, trova altresì applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 30, della legge n. 92/2012, riguardante la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale dell'1,40 per cento prevista per i contratti a tempo determinato.

6. Condizioni di spettanza degli incentivi

Il diritto alla fruizione degli incentivi in oggetto è subordinato alle seguenti condizioni generali:

- rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, ossia:
 - 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;
- applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, da ultimo disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

Per quanto riguarda specificamente i principi generali in materia di incentivi stabiliti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, gli esoneri contributivi di cui si tratta non spettano ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- 1) 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 (art. 31, comma 1, lettera a);
- 2) 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 che abbia manifestato per iscritto – entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto (3 mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto (art. 31, comma 1, lettera b). Tale condizione vale 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. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nella risposta a interpello n. 7/2016 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, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere;

3) presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione 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 (art. 31, comma 1, lettera c);

4) con riferimento a quelle lavoratrici che sono state licenziate nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava 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 (art. 31, comma 1, lettera d).

Inoltre, ai fini della legittima fruizione degli esoneri in trattazione, si ribadisce quanto già previsto dal medesimo articolo 31, nella parte in cui dispone, alla lettera e) del comma 1, che, 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 al comma 2, che, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

Infine, si ricorda che come previsto al comma 3 del medesimo articolo 31, l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Con specifico riferimento agli obblighi di assunzione di cui al precedente punto 1), si riepilogano, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi in cui non si ha diritto al riconoscimento degli incentivi in quanto l'assunzione è effettuata in attuazione di un obbligo:

- articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'ex dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto, negli ultimi 6 mesi, di licenziamento per riduzione di personale;

- articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore del dipendente a tempo determinato, il cui rapporto sia cessato negli ultimi 12 mesi e che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 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 maggior

ragione, un momento logico in cui tale diritto possa essere esercitato (in quanto il datore non sta effettuando una nuova assunzione, bensì sta trasformando un rapporto in essere);

- articolo 47, comma 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, rubricato "Trasferimenti di azienda", in forza del quale, in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita un'azienda (o un suo ramo) in crisi, spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) effettuate entro un anno dalla data del trasferimento ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi.

Per quanto concerne gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva si citano, ad esempio, le disposizioni collettive applicabili in caso di cambio appalto di servizi, in forza delle quali l'azienda che subentra a un'altra è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda (cfr., al riguardo, il contratto collettivo nazionale del settore multiservizi).

6.1 L'incremento occupazionale netto

Ai fini del legittimo riconoscimento delle agevolazioni in trattazione, è necessario altresì rispettare la condizione specificamente prevista dal comma 17 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2021, consistente nella realizzazione dell'incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra i lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

Al riguardo, si precisa che, ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale netto il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Ai sensi dell'articolo 2, punto 32, del Regolamento (UE) n. 651/2014, l'incremento occupazionale netto deve intendersi come *"l'aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento rispetto alla media relativa ad un periodo di riferimento; i posti di lavoro soppressi in tale periodo devono essere dedotti e il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale o stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno"*.

Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di giustizia UE, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione *"si deve porre a raffronto il numero medio di ULA dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di ULA dell'anno successivo all'assunzione"*.

Il principio espresso dalla citata sentenza della Corte di Giustizia, come già chiarito nell'interpello n. 34/2014 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e come già applicato per altre agevolazioni, deve essere inteso nel senso che l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei 12 mesi successivi l'assunzione agevolata e non una occupazione "stimata". Pertanto, l'incremento occupazionale nei 12 mesi successivi va verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei 12 mesi e non la forza lavoro "stimata" al momento dell'assunzione.

Per tale motivo, qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di incentivo eventualmente già godute si "consolidano"; in caso contrario, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro è tenuto alla restituzione delle singole quote di incentivo eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto mediante le procedure di regolarizzazione.

Si precisa, sul punto, che le agevolazioni in argomento, in forza del disposto dell'articolo 32, paragrafo 3, del Regolamento (UE) n. 651/2014, sono comunque applicabili qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro

precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f), del decreto legislativo n. 150/2015, inoltre, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese.

Si precisa, al riguardo, che nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all'assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito, come chiarito anche dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nell'interpello n. 3/2018, va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo, le prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

Il lavoratore assunto, o utilizzato mediante somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito. Inoltre, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 17, della legge di Bilancio 2021, per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno.

Il rispetto dell'eventuale requisito dell'incremento occupazionale netto deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire degli incentivi e il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione dei benefici dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare i benefici persi.

Ciò rappresentato, si precisa che l'articolo 1, comma 17, della legge di Bilancio 2021, nel subordinare la spettanza dei benefici in esame al requisito dell'incremento occupazionale netto, all'ultimo periodo del medesimo comma 17, prevede che: *"L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto"*.

La base di computo della forza aziendale per la valutazione dell'incremento occupazionale netto comprende anche il numero di unità di lavoratori occupati nelle società controllate, collegate, o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona, in quanto il calcolo dell'incremento deve essere effettuato con riferimento alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, punto 2, del Regolamento (UE) n. 1407/2013, nonché degli altri Regolamenti disciplinanti gli aiuti *de minimis*. L'incremento deve, pertanto, essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge la prestazione di lavoro.

Con specifico riferimento agli esoneri in oggetto, invece, deve ritenersi valevole quanto previsto dal citato articolo 1, comma 17, ultimo periodo, della legge di Bilancio 2021, il quale espressamente esclude dalla base di computo le sole "diminuzioni" del numero di occupati verificatesi in società controllate, collegate, o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto,

anche per interposta persona.

Dal tenore letterale della disposizione, pertanto, si desume che i datori di lavoro, ai fini della verifica dell'incremento occupazionale netto, possano beneficiare degli "aumenti" della forza aziendale verificatesi in altre società del gruppo o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

7. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Come anticipato in premessa, con specifico riferimento all'applicazione delle misure in trattazione per le assunzioni/trasformazioni effettuate nel periodo compreso tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2023, la Commissione europea, con la decisione C(2023) 4063 *final* del 19 giugno 2023, ha autorizzato la fruizione delle stesse nel rispetto delle condizioni di cui alla sezione 2.1 del *Temporary Crisis and Transition Framework*.

Al riguardo, si precisa che, in base alla sezione 2.1, "Aiuti di importo limitato", del *Temporary Crisis and Transition Framework*, la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, lettera b), del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 2 milioni di euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere), ovvero non superiore a 300.000 euro per impresa attiva nei settori della pesca e dell'acquacoltura e a 250.000 euro nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli;
- siano concessi entro e non oltre il 31 dicembre 2023;
- l'aiuto sia concesso a imprese colpite dalla crisi.

Con specifico riferimento ai suddetti massimali, si precisa che, se un datore di lavoro opera in più settori per i quali si applicano massimali diversi, per ciascuna di tali attività dovrà essere rispettato il relativo massimale di riferimento e non potrà, comunque, mai essere superato l'importo massimo complessivo di 2 milioni di euro per datore di lavoro.

Per quanto riguarda la sussistenza del requisito dello stato di crisi dell'impresa, è necessario che le imprese destinatarie siano state colpite direttamente o indirettamente dalla crisi attuale, ingenerata dall'aggressione russa all'Ucraina.

Pertanto, si precisa ulteriormente che, ai fini della legittima fruizione degli aiuti, questi ultimi non devono necessariamente essere ricollegati a un aumento dei prezzi dell'energia in quanto la crisi e le misure restrittive nei confronti della Russia hanno determinato a vario titolo ripercussioni negative sull'economia nazionale nel suo complesso, ad esempio provocando una perturbazione delle catene di approvvigionamento fisiche e creando notevoli incertezze economiche.

Di conseguenza, in conformità a quanto previsto nella sezione 1.4., "Misure di aiuto di Stato adeguate", punto 41, del *Temporary Crisis and Transition Framework*, gli aiuti in trattazione possono essere concessi anche alle imprese in difficoltà, diversamente dalla disciplina prevista nel *Temporary Framework*, che escludeva espressamente dal proprio ambito di applicazione le imprese che già versassero in una condizione di difficoltà.

Inoltre, rilevato che gli aiuti in trattazione sono riconosciuti in conformità a quanto disposto dal *Temporary Crisis and Transition Framework*, trova applicazione la previsione normativa di cui all'articolo 53, comma 1-quater, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77[4], secondo la quale i soggetti beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione europea e per i quali non sarebbe possibile richiedere la concessione di nuovi aiuti in assenza della restituzione dei primi (c.d. clausola *Deggendorf*), accedono agli aiuti previsti da atti legislativi o amministrativi adottati, a livello nazionale, regionale o territoriale, ai sensi e nella

vigenza della Comunicazione della Commissione europea C(2022) 1890 *final* del 23 marzo 2022, recante "Quadro temporaneo di crisi per misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia a seguito dell'aggressione della Russia contro l'Ucraina", e successive modificazioni, al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.

Inoltre, si conferma che gli esoneri in trattazione non possono trovare applicazione in relazione ai settori del lavoro domestico e del settore finanziario[5].

Infine, in considerazione della natura delle agevolazioni in trattazione quali aiuti di Stato, si rammenta che l'INPS provvederà a registrare le misure nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato, o nei registri SIAN e SIPA per gli aiuti rispettivamente del settore agricolo e 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'agenzia di somministrazione.

8. Coordinamento con altri incentivi

Gli esoneri in trattazione, considerata la loro entità (100 per cento dei contributi datoriali nel limite massimo di 6.000 euro annui, per la misura di cui alla legge di Bilancio 2021, e di 8.000 euro annui, per la misura di cui alla legge di Bilancio 2023), devono ritenersi strutturalmente non cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Nelle diverse ipotesi in cui l'utilizzo degli esoneri in trattazione non esaurisca l'intera contribuzione datoriale sgravabile, gli stessi possono ritenersi cumulabili con altre agevolazioni, nei limiti della complessiva contribuzione. Per l'effettiva applicazione della seconda misura agevolata deve farsi riferimento alla eventuale contribuzione ancora "dovuta", e cioè, più specificamente, alla contribuzione residua "dovuta", in ragione del primo esonero applicato.

Quanto alla sequenza secondo cui debba operarsi la cumulabilità tra gli esoneri, ove consentita, la stessa deve avvenire in ragione delle norme approvate, in ordine temporale, sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumula (ove così previsto) con i precedenti sulla contribuzione residua "dovuta".

L'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023 è altresì cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale ad esempio l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, previsto in via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, dall'articolo 1, comma 281, della legge di Bilancio 2023 e modificato dall'articolo 39 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48.

9. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nella sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens

Con riferimento alle assunzioni/trasformazioni effettuate tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2022, restano ferme le indicazioni per la fruizione dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2021, già fornite con il messaggio n. 3809/2021, a cui si fa rinvio.

Si fa presente che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai mesi pregressi per assunzioni/trasformazioni effettuate tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2022 può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza di luglio 2023, agosto 2023, settembre 2023 e ottobre 2023.

I dati esposti nell'Uniemens, come specificati nel messaggio n. 3809/2021, saranno poi

riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure con il codice in uso "L542", avente il significato di "Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni art. 1, commi 16-19, L. n.178/2020".

Diversamente, i datori di lavoro che intendono fruire dell'esonero previsto dall'articolo 1, comma 298, della legge di Bilancio 2023, per le assunzioni/trasformazioni di donne lavoratrici svantaggiate effettuate a decorrere dal **1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, devono continuare a esporre le lavoratrici per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio di cui alla legge di Bilancio 2023 dal periodo di competenza successivo alla pubblicazione della presente circolare, devono essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il nuovo valore "**ED23**", avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni dall'articolo 1, comma 298, della legge n. 197/2022";

- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserita la data di assunzione a tempo indeterminato o la data di trasformazione nel formato AAAA-MM-GG.

Si fa presente che, nel caso in cui nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> viene indicata la data di assunzione/trasformazione, deve essere esposto l'attributo "**TipIdentMotivoUtilizzo**" con valore "DATA".

Nel caso delle agenzie di somministrazione relativamente alla posizione per i lavoratori assunti per essere impegnati presso l'impresa utilizzatrice (posizione contributiva contraddistinta dal C.S.C. 7.07.08 e dal C.A. 9A), oltre all'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> contenente la data di assunzione/trasformazione e al relativo attributo "TipIdentMotivoUtilizzo", deve essere esposto un ulteriore <IdentMotivoUtilizzoCausale> contenente la matricola aziendale o il codice fiscale e il relativo attributo < TipIdentMotivoUtilizzo > con valore "MATRICOLA_AZIENDA" oppure "CF_PERS_FIS" o "CF_PERS_GIU";

- nell'elemento <AnnoMeseRif> deve essere indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;

- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> deve essere indicato l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

I dati esposti nell'Uniemens, come sopra specificati, saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice "**L580**", avente il significato di "Conguaglio Esonero per assunzioni/trasformazioni dall'articolo 1, comma 298, della legge n. 197/2022";

- con il codice "**L581**", avente il significato di "Arretrati Esonero per assunzioni/ dall'articolo 1, comma 298, della legge n. 197/2022".

Si sottolinea che la sezione "InfoAggcausaliContrib" va ripetuta per tutti i mesi di arretrato e che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif>, con riferimento ai mesi pregressi (dal mese di gennaio 2023 e fino al mese precedente l'esposizione del corrente), può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza dei mesi di luglio 2023, agosto 2023, settembre 2023 e ottobre 2023.

Si ricorda infine che, ai fini della restituzione delle quote di esonero eventualmente fruito di cui all'articolo 1, comma 100, della legge n. 205/2017, e delle quote di esonero di cui all'articolo 4,

commi da 8 a 11, alla legge n. 92/2012, sia per le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, che per quelle effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, restano valide le indicazioni fornite con il messaggio n. 3809/2021.

10. Datori di lavoro privati con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nella sezione <ListaPosPa> del flusso Uniemens

Con riferimento alle assunzioni/trasformazioni effettuate tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2022, restano ferme le indicazioni per la fruizione dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2021 già fornite con il messaggio n. 3809/2021, a cui si fa rinvio.

In particolare, per l'indicazione dell'esonero spettante non ancora dichiarato, si deve inviare per ciascuno dei mesi in cui se ne ha diritto, il quadro V1, Causale 5, avendo cura di compilare l'elemento <RecuperoSgravi> secondo le consuete modalità, utilizzando i Codici Recupero già indicati nel citato messaggio n. 3809/2021.

Tali denunce dovranno essere inviate esclusivamente con i flussi Uniemens-ListaPosPA di competenza di luglio 2023, agosto 2023, settembre 2023 e ottobre 2023.

Diversamente i datori di lavoro iscritti alla Gestione pubblica che intendono fruire dell'esonero previsto dall' articolo 1, comma 298, della legge di Bilancio 2023 per le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, devono compilare la sezione <ListaPosPA> valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della gestione pensionistica, indicando in quest'ultimo la contribuzione piena calcolata sull'imponibile pensionistico del mese.

Per esporre il beneficio spettante deve essere compilato, per ciascun mese oggetto dell'esonero, l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell'elemento <AnnoRif> deve essere inserito l'anno oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <MeseRif> deve essere inserito il mese oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <CodiceRecupero> deve essere inserito il valore "54", avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni di cui all'articolo 1, comma 298, della legge n. 197/2022";
- nell'elemento <Importo> deve essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

La possibilità di esporre il beneficio relativo all'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023 relativamente ai mesi pregressi da gennaio 2023 fino al mese precedente l'esposizione del corrente potrà essere effettuata esclusivamente nelle denunce dei mesi di luglio 2023, agosto 2023, settembre 2023 e ottobre 2023.

Nei casi di cessazione/sospensione dell'attività nei mesi in cui è possibile esporre il beneficio per i periodi pregressi, in assenza del quadro <EO_PeriodoNelMese>, gli elementi di cui sopra devono essere compilati all'interno dell'elemento V1, Causale 5, riferito a ciascuno dei mesi pregressi per il quale si ha diritto all'esonero.

Si evidenzia infine che, qualora i datori di lavoro abbiano fruito, per la medesima lavoratrice per la quale intendono accedere all'esonero in oggetto, dell'agevolazione al 50% di cui alla legge di Bilancio 2018 (c.d. incentivo GECO) o di altra agevolazione non cumulabile con l'esonero al 100%, deve essere inviato l'elemento V1, Causale 5, per ciascuno dei mesi pregressi sopra individuati, a sostituzione del quadro in cui è stato dichiarato l'elemento <RecuperoSgravi> con il diverso <CodiceRecupero>.

11. Datori di lavoro agricoli. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nella sezione <ListaPosAgri> del flusso Uniemens

Con riferimento alle assunzioni/trasformazioni effettuate tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2022, si rinvia alle indicazioni fornite al paragrafo 4 del messaggio n. 3809/2021, precisando che, ai fini del recupero dell'esonero non fruito nell'anno 2022, i datori di lavoro devono valorizzare per le lavoratrici interessate, esclusivamente nel flusso di competenza del mese di settembre 2023, i seguenti elementi:

- <CodAgio> con il codice agevolazione "3K", che assume il nuovo significato "Recupero pregresso 3H assunzioni 2022";
- <Retribuzione> con l'importo del recupero spettante riferito alla totalità dei periodi pregressi competenze 2022.

I datori di lavoro agricoli che intendono fruire dell'esonero previsto dall'articolo 1, comma 298, della legge di Bilancio 2023, per le assunzioni/trasformazioni di donne lavoratrici svantaggiate effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, devono esporre le lavoratrici agricole per le quali spetta l'esonero valorizzando, oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, gli elementi di seguito specificati:

- <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";
- <CodAgio> con il codice agevolazione "4H", che assume il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni donne lavoratrici svantaggiate di cui all'articolo 1, comma 298, della legge n. 197/2022".

Per il recupero dell'incentivo relativo ai mesi pregressi (dal mese di gennaio 2023 e fino al mese precedente l'esposizione del corrente) i datori di lavoro devono valorizzare, per le lavoratrici agricole interessate, esclusivamente nel flusso di competenza del mese di settembre 2023, gli ulteriori elementi, di seguito specificati:

- <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";
- <CodAgio> con il codice agevolazione "4K", che assume il significato di "Recupero pregressi 2023 "4H" Esonero per assunzioni/trasformazioni donne lavoratrici svantaggiate di cui all'articolo 1, comma 298, della legge n. 197/2022";
- <Retribuzione> con l'importo del recupero spettante, rispetto alla totalità dei periodi pregressi competenze 2023.

12. Istruzioni contabili

Ai fini della rilevazione contabile degli oneri per sgravi contributivi disciplinati dall'articolo 1, comma 298, della legge 29 dicembre 2022 n. 197, che ha previsto l'estensione delle disposizioni di cui al comma 16 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, anche alle nuove assunzioni di donne lavoratrici effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, disponendo altresì l'innalzamento del limite massimo di importo concedibile ad 8.000 euro annui, si istituisce nell'ambito della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali – evidenza contabile GAW (Gestione sgravi degli oneri sociali ed altre agevolazioni contributive) - il seguente conto:

- GAW37248 Sgravi di oneri contributivi nella misura del 100 per cento dei contributi previdenziali, a favore dei datori di lavoro per le assunzioni/trasformazioni di donne lavoratrici svantaggiate effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, ai sensi dell'articolo 1, comma 298, della legge 29 dicembre 2022, n. 197.

Al conto GAW37248 gestito dalla procedura automatizzata di ripartizione contabile del DM andranno contabilizzate le somme conguagliate dai datori di lavoro ed esposte nel flusso

Uniemens con i codici "L580" ed "L581", secondo le istruzioni operative fornite al paragrafo 9.

Gli stessi conti verranno utilizzati per la rilevazione contabile degli sgravi degli oneri contributivi a favore dei datori di lavoro iscritti alla Gestione pubblica che, per le denunce contributive, si avvalgono del flusso Uniemens, sezione <ListaPosPA>, nonché per la contabilizzazione delle somme spettanti a titolo di esonero contributivo a favore dei datori di lavoro agricolo ed esposte nella sezione <ListaPosAgri> del flusso Uniemens.

Diversamente, per le agevolazioni contributive riferite alle assunzioni/trasformazioni effettuate tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2022, in applicazione dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 178/2020, ed esposte in dichiarazione con il codice in uso "L542", si rinvia alle istruzioni contabili illustrate nel messaggio n. 3809/2021.

Infine, l'imputazione contabile del recupero delle somme, derivante dalla restituzione delle quote di esonero per le assunzioni di giovani di cui all'articolo 1, comma 100, della legge n. 205/2017, e delle quote di esonero di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, alla legge n. 92/2012, sia per le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, che quelle effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, valorizzate nel flusso Uniemens e riportate nel DM2013 "VIRTUALE" rispettivamente con i codici "M472" ed "M431" avverranno ai conti in uso GAW24341 e GAW24134, secondo le istruzioni fornite con il messaggio n. 3809/2021.

Si allega la variazione intervenuta al piano dei conti (Allegato n. 1).

Il Direttore Generale
Vincenzo Caridi

[1] Le imprese operanti nel settore finanziario escluse dall'esonero sono quelle che svolgono le attività indicate nella classificazione NACE alla sezione "K" - *Financial and insurance activities*. Si evidenzia che la sezione "K" della NACE, con le relative divisioni (codice a 2 cifre), gruppi (codice a 3 cifre) e classi (codice a 4 cifre), corrisponde a quella dell'Ateco2007. Tutti i codici Ateco (a 6 cifre), rientranti nelle divisioni 64, 65 e 66, fanno parte della sezione "K" della classificazione Ateco2007.

[2] Per l'individuazione dei settori e delle professioni validi per il 2023 ai fini dell'articolo 4, comma 11, della legge n. 92/2012, cfr. il decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, 16 novembre 2022, n. 327.

[3] Cfr. il messaggio n. 1421/2021.

[4] La previsione normativa di cui all'articolo 53, comma 1-quater, del decreto-legge n. 34/2020, è stata introdotta dall'articolo 50, comma 5, del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito, con modificazioni dalla legge 15 luglio 2022, n. 91.

[5] Le attività escluse sono quelle indicate nella classificazione NACE al settore "K" - *Financial and insurance activities*.