
Circolare agosto/2024/bis

Paghe e Contributi

Assunzioni agevolate nel Decreto Coesione	2
Assunzioni di giovani under 35	2
Assunzioni di donne svantaggiate	2
Assunzioni agevolate in otto Regioni di "over 35"	3

Assunzioni agevolate nel Decreto Coesione

Con il Decreto Legge 7 maggio 2024 n.60 (cosiddetto Decreto Coesione), convertito con modificazioni dalla legge 4 luglio 2024 n. 95, il legislatore ha previsto alcuni incentivi, di natura contributiva, in caso di assunzioni di lavoratori con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, effettuate nel periodo 1° settembre 2024 - 31 dicembre 2025.

Assunzioni di giovani under 35

L'articolo 22 del DL n. 60/2024 ha previsto uno sgravio contributivo totale per i datori di lavoro che assumono giovani under 35 (34 anni e 364 giorni). Il limite massimo mensile è di 500 euro per ciascun lavoratore, che passa a 650 euro qualora l'assunzione avvenga nella Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno. L'esonero sarà vigente dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025, ma soltanto previa l'autorizzazione della Commissione UE.

L'esonero spetta per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, anche part-time, o per la trasformazione a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a termine, dei giovani **under 35** che non abbiano mai avuto un precedente rapporto a tempo indeterminato (ad esclusione dei rapporti in apprendistato per i quali non è stata raggiunta la qualificazione). Qualora il giovane abbia avuto un precedente rapporto a tempo indeterminato, per il quale il datore di lavoro abbia fruito parzialmente del bonus giovani, il nuovo datore di lavoro può beneficiare dell'esonero contributivo per il solo periodo residuo fruibile.

L'esonero è pari al **100% dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel **limite massimo mensile di 500 euro** per ciascun lavoratore. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Detto limite massimo passa a **650 euro** su base mensile, qualora l'assunzione avvenga in una sede o unità produttiva ubicata in una delle seguenti Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna (**ZES Sud** - Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno), per un **massimo di 24 mesi**.

L'esonero è fruibile solo se nei **6 mesi precedenti** l'assunzione agevolata, il datore di lavoro non abbia, nella medesima unità produttiva ove ha assunto il giovane, a licenziamenti collettivi o licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo. Inoltre nei **6 mesi successivi** all'assunzione agevolata, il datore di lavoro non deve procedere ad effettuare, presso la medesima unità produttiva ove ha assunto il giovane, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo dello stesso lavoratore agevolato o di altri lavoratori con la stessa qualifica del giovane.

La **violazione** a tali divieti comporterà la **revoca dell'esonero** ed il recupero del beneficio eventualmente già fruito.

L'esonero sarà possibile solo nei **limiti di spesa** autorizzata dalla legge (34,4 milioni di euro per l'anno 2024, di 458,3 milioni di euro per l'anno 2025, di 682,5 milioni di euro per l'anno 2026 e di 254,1 milioni di euro per l'anno 2027). L'INPS provvederà al monitoraggio del rispetto del limite di spesa.

L'esonero **non è cumulabile** con **altri esoneri e/o riduzione contributiva** a carico del datore di lavoro. È ammesso il **cumulo** con la **super deduzione**, di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023.

Assunzioni di donne svantaggiate

L'articolo 23 del DL n. 60/2024 prevede uno sgravio contributivo per le assunzioni di donne svantaggiate.

Lo sgravio contributivo previsto, per le assunzioni effettuate nel periodo compreso tra il 1° settembre 2024 ed il 31 dicembre 2025, sulla quota a carico dei datori di lavoro è pari al 100% con un tetto mensile massimo fissato a 650 euro su base mensile, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Il periodo massimo di riconoscimento dell'agevolazione è di 24 mesi. Lo sgravio comprende anche i premi ed i contributi assicurativi INAIL.

La disposizione, applicabile su tutto il territorio nazionale, trova fondamento nelle regole fissate dal Regolamento UE n. 651/2024 e riguarda:

1. Donne svantaggiate di qualsiasi età, prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nella Regioni Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna, Abruzzo e Molise, ammissibili ai finanziamenti dei fondi strutturali;
2. Donne di qualsiasi età destinate a svolgere professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. Ogni anno i settori e le professioni sono definiti da un Decreto Ministro del Lavoro di concerto con quello dell'Economia: l'ultimo emanato è il n. 365 del 20 novembre 2023.
3. Donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi. In questo caso va verificato se nei 2 anni antecedenti l'assunzione la lavoratrice non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata

ad un contratto di almeno 6 mesi o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa la cui remunerazione annua sia superiore a 8.000 euro o un'attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo superiore a 4.800 euro.

Il rapporto che consente la fruizione dell'agevolazione è, soltanto, il contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia pure a tempo parziale, cosa che comporterà la riduzione del beneficio "pro-quota" in relazione alle ore di lavoro prestate rispetto al full-time previsto dalla contrattazione collettiva.

L'effettiva fruizione dei benefici è subordinata, come nelle disposizioni incentivanti riferite agli "under 35" al rispetto di alcune disposizioni che, ormai, costituiscono un "passaggio obbligato" per tutti i datori di lavoro che intendano goderle: ci si riferisce all'art. 1, comma 1175 della legge n. 296/2006 e all'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015.

L'incentivo in favore delle donne svantaggiate, ricorda il comma 3 dell'art. 23, deve comportare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei 12 mesi precedenti: tale principio è stato previsto dall'art. 2, punto 32, del Regolamento UE n. 651/20 ed inoltre, la Corte di Giustizia Europea, con la sentenza n. C-415/07 del 2009 ha affermato che la valutazione dell'incremento discende confrontando "il numero medio di Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.) dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di U.L.A. dell'anno successivo all'assunzione".

Lo sgravio contributivo in favore dei datori di lavoro che assumono donne svantaggiate è compatibile, unicamente, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni previste dall'art. 4 del D.L.vo n. 213/2023.

Assunzioni agevolate in otto Regioni di "over 35"

L'articolo 24 del DL n. 60/2024 si pone l'obiettivo di sostenere l'occupazione in Abruzzo, Molise, Puglia, Campania, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna, incentivando l'assunzione di chi già compiuto i 35 anni di età ed è disoccupato da almeno 24 mesi.

L'agevolazione contributiva, per un massimo di 24 mesi, è pari ad un massimo di 650 euro mensili sulla quota contributiva a carico dei datori di lavoro privati che, al momento dell'assunzione occupano fino a 10 dipendenti (imprenditori e non imprenditori): tale sgravio contributivo varrà per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate, nel periodo compreso tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025, dovrà avvenire presso una sede od unità produttiva ubicata in una delle 8 Regioni sopraindicate. Tale agevolazione, comunque sottoposta all'autorizzazione della Commissione Europea ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3 del Trattato dell'Unione, viene riconosciuta entro i limiti di spesa stabiliti dal comma 7 per i quali è stato assegnato all'INPS un potere di monitoraggio e di blocco nel caso in cui, anche in via prospettica, dovessero essere superati i "budget" annuali previsti.

L'esonero non è cumulabile, anche in questo caso, con altre riduzioni di aliquota od esoneri previsti dalle disposizioni vigenti: è compatibile, unicamente, con le deduzioni previste dall'art. 4 del D.L.vo n. 216/2023.

Lo sgravio contributivo, una volta concesso, rimane pur se, per effetto di successive assunzioni, il datore di lavoro dovesse superare la soglia massima prevista. Parimenti ritengo che lo stesso possa essere fruito fintanto che il dipendente presti attività in una delle 8 Regioni rientranti nella "ZES": qualora fosse trasferito altrove si ha motivo di ritenere che l'agevolazione venga meno. L'esonero, ricorda il comma 4, spetta anche a chi, in possesso di tutti i requisiti previsti dalla legge, assume un lavoratore che, in precedenza era stato assunto a tempo indeterminato da altro datore di lavoro che aveva parzialmente utilizzato l'agevolazione (perché il rapporto si era concluso con licenziamento o dimissioni). In tal caso l'incentivo è fruibile per il periodo residuo e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2028.

L'esonero contributivo non riguarda il pagamento dei premi ed i contributi assicurativi INAIL e la c.d. "contribuzione minore" già elencata in precedenza, allorché si è parlato dello sgravio previsto per l'assunzione degli "under 35".

L'occasione è gradita per porgere i più cordiali saluti.

**Davide Conti
conti@licon.it**

