

CIRCOLARE DI AGGIORNAMENTO **LUGLIO 2023**

Lecco, 25/07/2023

Spett.le clientela
- Loro sede -

www.studiodellera.it

IN GAZZETTA UFFICIALE LA CONVERSIONE DEL DECRETO LAVORO

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 153/2023 la L. 85/2023, di conversione, con modificazioni, del D.L. 48/2023, contenente “*Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro*”.

Di seguito si riepilogano le principali disposizioni per il lavoro e l'amministrazione del personale. Le novità apportate in sede di conversione in legge sono state evidenziate in grassetto corsivo.

Articolo	Contenuto
Articolo 22	Maggiorazione dell'Assegno Unico e Universale Dal 1° giugno 2023 la maggiorazione di 30 euro mensili viene riconosciuta anche nel caso di unico genitore lavoratore al momento della presentazione della domanda, ove l'altro risulti deceduto, per un periodo massimo di 5 anni successivi a tale evento, nell'ambito del limite di godimento dell'assegno.
Articolo 23	Modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali È stata ridotta la sanzione amministrativa in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti: se l'importo omesso non è superiore a 10.000 euro annui, ora la sanzione amministrativa pecuniaria applicabile è pari a un importo da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso (la sanzione previgente era da 10.000 a 50.000 euro). Per le violazioni riferite agli omessi versamenti delle ritenute previdenziali e assistenziali, ai sensi dell'articolo 2, comma 1-bis, del D.L. 463/1983, come modificato dal comma 1 del presente articolo, per i periodi dal 1° gennaio 2023, gli estremi della violazione devono



	<p>essere notificati, in deroga all'articolo 14, L. 689/1981, entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione.</p>
Articolo 24	<p>Disciplina del contratto di lavoro a termine</p> <p>Viene modificata la disciplina del contratto a termine, in particolare è stato riscritto l'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015, relativo alle causali necessarie per contratti a termine di durata superiore a 12 mesi, e fino a 24 mesi, anche a seguito di proroghe o di rinnovi.</p> <p>Ora le causali di utilizzo consistono:</p> <p>a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51, D.Lgs. 81/2015;</p> <p>b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;</p> <p>b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.</p> <p>In sede di conversione in legge, mediante modifica del comma 4, articolo 19 e del comma 1, articolo 21, D.Lgs. 81/2015, è stato abrogato l'obbligo della causale per i rinnovi sottoscritti per i primi 12 mesi del rapporto, questi ultimi, rispetto alla proroga, senza alcun limite quantitativo.</p> <p>Inoltre, è stato previsto, che “ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dall'articolo 19, comma 1 (periodo riferito al singolo contratto esente da causali), e dall'articolo 21, comma 1 (periodo riferito a proroghe e rinnovi esenti da causali), del D.Lgs. 81/2015, come modificati dai commi 1 e 1-bis del presente articolo, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto (5 maggio 2023)”.</p> <p>Infine, mediante l'introduzione del comma 1-quater, articolo 24 del decreto, a seguito di modifiche all'articolo 31, comma 1, D.Lgs. 81/2015, nel numero massimo di lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, pari al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, sono esclusi:</p> <ul style="list-style-type: none">- i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato,- i lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, L. 223/1991, i soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99), articolo 2, regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Mlps.



Articolo 26	<p>Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro</p> <p>Vengono semplificati gli obblighi informativi introdotti dal c.d. Decreto Trasparenza (D.Lgs. 104/2022, che aveva a sua volta modificato il D.Lgs. 152/1997).</p> <p>In particolare, si prevede, mediante l'inserimento del nuovo comma 5-bis, che le informazioni di cui al comma 1, articolo 1, D.Lgs. 152/1997, e relative a:</p> <ul style="list-style-type: none">- durata della prova (lettera h);- obblighi formativi (lettera i);- congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore (lettera l);- preavviso (lettera m);- importo iniziale della retribuzione o comunque compenso e relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento (lettera n);- programmazione dell'orario normale di lavoro prevedibile ed eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione nonché eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile (lettera o);- enti e istituti che ricevono i contributi (lettera r),- possano essere comunicate al lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie. Rispetto all'elenco originariamente contenuto nel D.L. 48/2023, in conversione in legge è stata eliminata la lettera p, relativa all'organizzazione dell'orario imprevedibile. <p>Pertanto, si prevede l'obbligo per il datore di lavoro di consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.</p> <p>Relativamente all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, si prevede l'obbligo di informativa specifica solo se tali sistemi sono integralmente automatizzati e sempreché non riguardino sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.</p>
Articolo 27	<p>Incentivi all'occupazione giovanile</p> <p>Ai datori di lavoro privati è riconosciuto, a domanda, un incentivo, per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2023, di giovani, qualora ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:</p>



a) che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età;

b) che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione («NEET»);

c) che siano registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani.

L'incentivo è cumulabile con l'incentivo di cui all'articolo 1, comma 297, L. 197/2022 (Bonus assunzione a tempo indeterminato giovani) in deroga a quanto previsto dall'articolo 1, comma 114, secondo periodo, L. 205/2017, e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, e comunque nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato.

In caso di cumulo con altra misura, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore «NEET» assunto.

L'incentivo, corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili, è riconosciuto nei limiti delle risorse, anche in relazione alla ripartizione regionale, per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione e per il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere. L'incentivo non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa attraverso apposita procedura telematica, all'Inps, che provvede, entro 5 giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di un'effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo.

A seguito della comunicazione di prenotazione dell'incentivo, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e gli è assegnato un termine perentorio di 7 giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi 7 giorni, il richiedente ha l'onere di comunicare all'Inps, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo. In caso di mancato rispetto di termini perentori, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. L'incentivo è riconosciuto dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse, l'Inps non prende più in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito istituzionale.



	In sede di conversione in legge, oltre ad alcune modifiche formali, si è proceduto a ricalibrare la copertura finanziaria della disposizione.
Articolo 28	<p>Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità</p> <p>Al fine di valorizzare e incentivare le competenze professionali dei giovani con disabilità e il loro diretto coinvolgimento nelle diverse attività statutarie anche produttive e nelle iniziative imprenditoriali degli enti, delle organizzazioni e delle associazioni di seguito indicate, è istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri, un apposito fondo finalizzato al riconoscimento di un contributo in favore degli enti del Terzo settore, ODV, APS e Onlus per ogni persona con disabilità, di età inferiore a 35 anni, assunta ai sensi della L. 68/1999, con contratto di lavoro a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023, per lo svolgimento di attività conformi allo statuto. Il fondo è alimentato mediante la riassegnazione in spesa, nel limite massimo di 7 milioni di euro per l'anno 2023, delle somme non utilizzate di cui all'articolo 104, comma 3, D.L. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 77/2020, e versate nel predetto anno dalle amministrazioni interessate all'entrata del bilancio dello Stato.</p> <p>Le modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo, le modalità e i termini di presentazione delle domande, nonché le procedure di controllo sono definiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato per le disabilità e del Mlps, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro il 1° marzo 2024.</p>
Articolo 28-bis	<p>Proroga del termine per il lavoro agile per i lavoratori fragili D.M. 4 febbraio 2022</p> <p>In sede di conversione in legge è stato prorogato al 30 settembre 2023, mediante l'aggiunta dell'articolo 28-bis, il termine del diritto al lavoro agile per i lavoratori dipendenti pubblici e privati (L. 197/2022, articolo 1, comma 306) affetti dalle patologie e condizioni individuate dal D.M. 4 febbraio 2022.</p> <p>In base a tale disposizione il datore di lavoro deve assicurare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.</p>
Articolo 30	Cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione



	<p>Per le aziende che abbiano dovuto fronteggiare situazioni di perdurante crisi aziendale e di riorganizzazione e che non siano riuscite a dare completa attuazione, nel corso del 2022, ai piani di riorganizzazione e ristrutturazione originariamente previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali, per cause non imputabili al datore di lavoro, su domanda dell'azienda, anche qualora si trovi in stato di liquidazione, il MIps può autorizzare, con proprio decreto, in via eccezionale e in deroga, un ulteriore periodo, in continuità di tutele già autorizzate, di cassa integrazione salariale straordinaria fino al 31 dicembre 2023, al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze acquisito dai lavoratori dipendenti.</p>
Articolo 37	<p>Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale</p> <p>Sono modificati i limiti massimi per le Prestazioni Occasionali nel settore turistico e termale: per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento il limite massimo dei compensi complessivi è elevato a 15.000 euro e il limite massimo di lavoratori subordinati a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore è pari a 25.</p> <p>Viene inoltre previsto che il "libretto famiglia" possa essere acquistato dall'utilizzatore presso le rivendite di generi di monopolio, ove sarà anche possibile riscuotere il pagamento delle prestazioni su scelta del prestatore.</p>
Articolo 39	<p>Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti</p> <p>Per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico del lavoratore, determinato ai sensi dall'articolo 1, comma 281, L. 197/2022, è incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p>
Articolo 39-bis	<p>Detassazione del lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere</p> <p>In sede di conversione in legge viene riconosciuto ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, per il periodo dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023, un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del D.Lgs. 66/2003, effettuato nei giorni festivi.</p> <p>Sono beneficiari della disposizione i lavoratori dipendenti del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2022, a 40.000 euro.</p>



	<p>Il sostituto d'imposta riconosce il trattamento integrativo speciale su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2022, e compensa il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale mediante compensazione ai sensi dell'articolo 17, D.Lgs. 241/1997.</p>
Articolo 40	<p>Misure fiscali per il <i>welfare</i> aziendale</p> <p>Limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, Tuir, di cui al D.P.R. 917/1986, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 3.000 euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio, riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato Tuir (quindi a carico), nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. I datori di lavoro provvedono all'attuazione previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.</p> <p>Il limite di 3.000 euro si applica solo se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.</p> <p>In sede di conversione in legge è stata adeguata la copertura finanziaria della disposizione.</p>
Articolo 42	<p>Proroga diritto allo <i>smart working</i> per genitori <i>under 14</i></p> <p>In sede di conversione in legge è stato prorogato fino a 31 dicembre 2023, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione, il diritto allo <i>smart working</i> per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore.

ESONERO CONTRIBUTIVO UNDER 36 DA LUGLIO 2022 A DICEMBRE 2023

La circolare Inps n. 57/2023 fornisce le indicazioni, incluse quelle per i flussi UniEmens, per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla misura di esonero contributivo prevista dalla 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 al 31 dicembre 2023, nonché ulteriori precisazioni in merito all'esonero previsto dalla Legge di Bilancio 2021, relativamente al secondo semestre 2022.

Si ricorda che la Legge di Bilancio 2021 ha previsto l'esonero contributivo del 100% della contribuzione datoriale complessivamente dovuta a fronte di assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate nel biennio 2021-2022, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, non abbiano compiuto il 36° 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, nel limite massimo di 6.000 euro annui, per la durata di 36 mesi (48 per le Regioni del Mezzogiorno), ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche e l'autorizzazione della Commissione Europea intervenuta con 2 diverse decisioni, la prima fino al 31 dicembre 2021 e la seconda fino al 30 giugno 2022, data in cui sono cessati gli effetti del *Temporary Framework* connesso all'emergenza del Covid-19. La Legge di Bilancio 2023, poi, ha esteso l'esonero anche alle assunzioni e alle trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023, prevedendo altresì che il limite massimo di importo concedibile sia innalzato a 8.000 euro annui, previa autorizzazione della Commissione Europea. Per consentire la piena operatività della misura agevolativa anche oltre il 30 giugno 2022, le autorità italiane hanno perciò notificato alla Commissione la misura, come prorogata dalla Legge di Bilancio 2023, subordinando la stessa al rispetto del c.d. *Temporary Crisis and Transition Framework* o TCTF connesso alla crisi Ucraina e la Commissione Europea, con decisione 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.

Datori di lavoro interessati

Gli esoneri sono riconosciuti, dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023, in favore di tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, inclusi quelli del settore agricolo, esclusa la pubblica Amministrazione e, dato che le misure sono concesse nel rispetto del *Temporary Crisis and Transition Framework*, le imprese:

- operanti nel settore finanziario e nel settore domestico;
- soggette a sanzioni adottate dall'Unione Europea, tra cui, ma non solo, persone, entità o organismi specificamente indicati negli atti giuridici che impongono tali sanzioni; imprese possedute o controllate da persone, entità o organismi oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione Europea; oppure 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.

Rapporti di lavoro incentivati

Gli incentivi spettano per le nuove assunzioni a tempo indeterminato (anche *part-time* e se instaurate in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro e se a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, anche se la somministrazione sia a tempo determinato), nonché 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 36° anno di età (35 anni e 364 giorni) e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Sono esclusi:

- i rapporti di apprendistato;
- i contratti di lavoro domestico;
- l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata anche se a tempo indeterminato;
- il mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato e le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei 6 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.

Per i casi di mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato e assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei 6 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 si applica il solo disposto di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, della Legge di Bilancio 2018 (circolare Inps n. 40/2018).

Gli esoneri in oggetto mutuano parte della disciplina generale da quella prevista per l'esonero strutturale giovanile della Legge di Bilancio 2018 (50% dei contributi datoriali nel limite massimo di 3.000 euro annui) che:

resta liberamente fruibile in alternativa a quello temporaneamente introdotto dalla Legge di Bilancio 2021 e dalla Legge di Bilancio 2023;

non è subordinato al rispetto delle condizioni previste per l'applicazione dal Quadro Temporaneo degli aiuti di Stato;

trova applicazione per le assunzioni di lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti (operai, impiegati o quadri, esclusi i dirigenti).

Assetto e misura degli incentivi

Ricordando che nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto, i valori di esonero sono quelli riportati nella tabella seguente.

Assetto e misura degli incentivi		
Legge di Bilancio 2021	Assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022	Esonero dal versamento del 100% 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.
Legge di Bilancio 2023	Assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023	Esonero dal versamento del 100% 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.

Non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'Inail;
- 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"*;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 29, D.Lgs. 148/2015, al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, nonché al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo dello 0,30% per il finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento (contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria; contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo e per gli sportivi professionisti).

Il contributo aggiuntivo IVS destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fpld in misura pari allo 0,50% è soggetto all'applicazione degli esoneri contributivi, ma non si dovrà poi operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto o lo si dovrà effettuare in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo, dalla fruizione degli esoneri contributivi.

In caso di applicazione delle misure compensative ex articolo 10, commi 2 e 3, D.Lgs. 252/2005 (destinazione del Tfr 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, cod. civ.) gli esoneri sono calcolati sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Nei casi di trasformazione di rapporti a termine o di stabilizzazione dei medesimi entro 6 mesi dalla relativa scadenza, si applica la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato.



Con riferimento alla durata del periodo di fruizione delle agevolazioni, gli esoneri spettano per un periodo massimo di 36 mesi a partire dalla data dell'evento incentivato (48 mesi per i datori di lavoro 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, il periodo di fruizione degli incentivi può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità con conseguente differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Condizioni di spettanza degli incentivi

Il diritto alla fruizione degli esoneri è subordinato al rispetto:

- a. dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione (articolo 31, D.Lgs. 150/2015);
- b. delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori;
- c. dei presupposti specificamente previsti dall'esonero di cui Legge di Bilancio 2021.

Quanto al punto c.:

- il lavoratore non deve avere compiuto 36 anni;
- 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 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 (non sono ostativi i periodi di apprendistato svolti in precedenza, così come l'aver avuto uno o più rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato o rapporti di lavoro domestico a tempo indeterminato; sono ostativi al godimento dell'agevolazione, invece, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione);
- i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (esclusi quelli effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporta) o a licenziamenti collettivi ex L. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva;
- i datori di lavoro non devono procedere, nei 9 mesi successivi all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (tranne gli eventuali licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporta) o a licenziamenti collettivi ex L. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

L'Inps ha fornito precisazioni anche per i seguenti casi particolari:

- 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 perde il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione);
- nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato, di cui all'articolo 1406, cod. civ., 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;



- 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, cod. civ. in caso di trasferimento di azienda;

- 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 l'esonero non può essere riconosciuto.

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, ad esempio, il rapporto di lavoro a termine e lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma.

Il requisito dell'assenza di rapporti a tempo indeterminato in capo al lavoratore deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata: 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 indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione (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 9 mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore, ma il precedente periodo di fruizione deve essere, comunque, computato per il calcolo del periodo residuo spettante).

Inoltre, con specifico riferimento alle ipotesi di successiva riassunzione del medesimo lavoratore, gli esoneri possono trovare applicazione per le sole assunzioni effettuate nei periodi prima riportati: se un lavoratore è stato assunto nel corso di detto intervallo temporale e il datore di lavoro ha iniziato a fruire dell'agevolazione, 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 solo se anche il successivo rapporto sia instaurato nella medesima finestra temporale, diversamente, nell'eventuale periodo residuo il datore di lavoro vedrà riconosciuto l'esonero previsto dalla L. 205/2017, pari al 50% dei complessivi contributi datoriali dovuti, nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua.

Con riferimento al prolungamento temporale dell'agevolazione nel Mezzogiorno, gli esoneri spettano per un massimo di 48 mesi purché il luogo di lavoro permanga nelle Regioni previste.

Aiuti di Stato

L'autorizzazione della Commissione europea è avvenuta nel rispetto delle condizioni di cui alla sezione 2.1 del *Temporary Crisis and Transition Framework* che considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno 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 (se un datore di lavoro opera in più settori con massimali diversi, per ciascuna 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);



- siano concessi entro e non oltre il 31 dicembre 2023;
- riguardino imprese colpite dalla crisi Ucraina (non necessariamente in relazione all'aumento dei prezzi dell'energia) o comunque in difficoltà (diversamente dalla disciplina prevista nel *Temporary Framework*).
Inoltre, si applica la c.d. clausola Deggendorf, secondo la quale i 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, accedono agli aiuti al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione. L'Inps registrerà 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. Per le assunzioni a scopo di somministrazione, 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.

Coordinamento con altri incentivi

Gli esoneri non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi (1° luglio 2022-31 dicembre 2023), quali:

- l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni (articolo 4, comma da 8 a 11, L. 92/2012; articolo 1, comma 16, Legge di Bilancio 2021; articolo 1, comma 298, Legge di Bilancio 2023), ma si può fruire prima di questo incentivo per un rapporto di lavoro a tempo determinato, e poi dell'esonero giovani per la trasformazione a tempo indeterminato;
- l'incentivo all'assunzione dei lavoratori disabili (articolo 13, L. 68/1999);
- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI (articolo 2, comma 10-bis, L. 92/2012).

Se i lavoratori assunti sono occupati in Paesi extra UE non convenzionati con applicazione di retribuzioni convenzionali, gli esoneri in trattazione non possono trovare applicazione.

Le agevolazioni, inoltre, 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, per il periodo di applicazione delle misure in trattazione, non si può godere, per i medesimi lavoratori, della c.d. Decontribuzione Sud.

L'esonero di cui alla Legge di Bilancio 2023 è cumulabile con le agevolazioni che prevedono una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale, ad esempio, l'esonero su quota Ivs a carico del lavoratore per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023.

ESONERO CONTRIBUTIVO DONNE SVANTAGGIATE, LUGLIO 2022 - DICEMBRE 2023

La Legge di Bilancio 2023 ha esteso l'esonero previsto dalla Legge di Bilancio 2021 alle assunzioni di donne effettuate fino al 31 dicembre 2023, elevando il limite massimo a 8.000 euro annui. Con la circolare n. 58/2023



l'Inps ha fornito le indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali, inclusi i flussi UniEmens, connessi con tale esonero per il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2023, nonché ulteriori precisazioni in merito a quello relativo al secondo semestre 2022. Ricordiamo che:

- la Legge di Bilancio 2021 ha previsto, per le assunzioni di donne effettuate nel biennio 2021- 2022, il riconoscimento dell'esonero contributivo ex articolo 4, commi da 9 a 11, L. 92/2012, nella misura del 100% e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui;
- la Legge di Bilancio 2023 ha previsto che tali disposizioni si applichino anche alle assunzioni, sia a tempo determinato che indeterminato, nonché alle trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023, ma con limite massimo di importo pari a 8.000 euro.

La Commissione europea aveva già autorizzato la misura fino al 31 dicembre 2021, prorogandola poi fino al 30 giugno 2022, ai sensi del c.d. *Temporary Framework*, i cui effetti sono cessati appunto in tale data. Per consentirne l'operatività oltre tale data, le autorità italiane hanno notificato alla Commissione la misura della Legge di Bilancio 2021 prorogata dalla Legge di Bilancio 2023, subordinandola al rispetto delle condizioni del c.d. *Temporary Crisis and Transition Framework* e la Commissione l'ha autorizzata dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023.

Ai fini della preventiva comunicazione *on-line* finalizzata alla fruizione dell'incentivo, si continua ad utilizzare il modulo "92-2012", presente all'interno del "Cassetto previdenziale", ricordando che:

- per ogni evento incentivabile (assunzione, proroga o trasformazione) è necessario compilare una singola comunicazione online;
- qualora tale modulistica on-line fosse già stata utilizzata per l'incentivo previsto dalla L. 92/2012 (50%), la comunicazione già inoltrata all'Inps vale anche ai fini della fruizione dell'esonero in misura pari al 100%.

Datori di lavoro interessati

Possono accedere ai benefici tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, inclusi i datori di lavoro del settore agricolo. Sono escluse le pubbliche Amministrazioni, la Banca d'Italia, la Consob e, in linea generale, le Autorità indipendenti, che sono qualificate come Amministrazioni pubbliche, nonché le Università non statali legalmente riconosciute qualificate come enti pubblici non economici dalla giurisprudenza amministrativa e ordinaria nonché le imprese:

- operanti nel settore finanziario e nel settore domestico;
- soggette a sanzioni adottate dall'Unione europea, tra cui, ma non solo, persone, entità o organismi specificamente indicati negli atti giuridici che impongono tali sanzioni; imprese possedute o controllate da persone, entità o organismi oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione Europea; oppure 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.

Lavoratrici per le quali spettano gli incentivi

Gli esoneri in oggetto mutuano parte della propria disciplina dall'esonero di cui alla L. 92/2012, quindi gli esoneri spettano per le assunzioni di:

- donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;



- donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea (individuata dalla Carta degli aiuti a finalità regionale per l'Italia 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2027, approvata dalla Commissione con decisione del 2 dicembre 2021 e successivamente modificata con decisione del 18 marzo 2022) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (non sono previsti vincoli temporali riguardanti la permanenza del requisito della residenza nelle aree svantaggiate e il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate);
- donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere, annualmente individuati con decreto ministeriale, e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi. Quindi, per il riconoscimento dei benefici, è richiesto o uno stato di disoccupazione di lunga durata (oltre 12 mesi) per le lavoratrici di almeno 50 anni di età o il rispetto, in combinato con ulteriori previsioni, del requisito di *"priva di impiego regolarmente retribuito"* che significa non aver prestato, negli ultimi 6 mesi, attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi o aver svolto, negli ultimi 6 mesi, attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione (5.500 euro in caso di lavoro autonomo propriamente detto, 8.174 euro per le co.co.co. e le altre prestazioni di lavoro ex articolo 50, comma 1, lettera c-bis), Tuir). 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). Il requisito deve sussistere alla data dell'evento per il quale si intende richiedere il beneficio, perciò:
 - se si tratta di un'assunzione a termine, 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 tratta di una trasformazione a tempo indeterminato, in assenza di esonero per la precedente assunzione a termine, il requisito deve sussistere alla data della trasformazione.

Rapporti di lavoro incentivati

Gli incentivi in esame spettano per assunzioni a tempo determinato o indeterminato e per trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato o meno, anche in caso di part-time e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, nonché in riferimento ai rapporti di lavoro a scopo di somministrazione.

Gli incentivi non spettano per i rapporti di lavoro intermittente e per le prestazioni di lavoro occasionale ex articolo 54-bis, D.L. 50/2017 e non riguardano i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico.

Con riferimento alla durata del periodo agevolato, gli incentivi spettano:

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



Gli incentivi spettano anche in caso di proroga del rapporto a termine fino al limite complessivo di 12 mesi. Infine, la fruizione degli incentivi può essere sospesa solo nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, con conseguente differimento temporale del periodo di godimento.

Assetto e misura degli incentivi

Ricordando che, nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto, i valori di esonero sono quelli riportati nella tabella seguente.

Assetto e misura degli incentivi		
Legge di Bilancio 2021	Assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022	Esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.
Legge di Bilancio 2023	Assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023	Esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui.

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"*;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 29, D.Lgs. 148/2015, al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, nonché al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo dello 0,30% per il finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento (circolare Inps n. 40/2018).

Il contributo aggiuntivo Ivs destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fpld in misura pari allo 0,50% è soggetto all'applicazione degli esoneri contributivi, ma non si deve poi operare l'abbattimento della quota annua del Tfr o lo si deve effettuare in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo, dalla fruizione degli esoneri contributivi.

In caso di applicazione delle misure compensative ex articolo 10, commi 2 e 3, D.Lgs. 252/2005 (destinazione del Tfr 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, cod. civ.) gli esoneri sono calcolati sulla contribuzione dovuta al netto delle riduzioni per le predette misure compensative.

Spetta la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale dell'1,40% sui contratti a tempo determinato nei casi di loro trasformazione o loro stabilizzazione entro 6 mesi dalla relativa scadenza.



Condizioni di spettanza degli incentivi

Rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006 (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 (articolo 31, D.Lgs. 150/2015), in base ai quali gli esoneri non spettano ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- 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;
- l'assunzione viola il diritto di precedenza, legale o contrattuale, 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, 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. In mancanza, o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, si può legittimamente assumere altri lavoratori o trasformare altri rapporti di lavoro a termine in essere;
- presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro per 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;
- con riferimento alle lavoratrici licenziate nei 6 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, o risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Inoltre, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, 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, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, determina la perdita della parte di incentivo del periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e quella della tardiva comunicazione.

Incremento occupazionale netto



Per fruire legittimamente delle agevolazioni occorre anche realizzare l'incremento occupazionale netto, calcolato come differenza tra i lavoratori occupati rilevati in ciascun mese e lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti, in Unità di Lavoro Annuo (ULA). Si deve confrontare il numero medio effettivo di ULA dell'anno precedente all'assunzione con quello effettivo dell'anno successivo all'assunzione. Le agevolazioni spettano comunque se 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.

Pertanto, l'incremento occupazionale nei 12 mesi successivi va verificato considerando l'effettiva forza occupazionale media al termine dei 12 mesi e non la forza lavoro "stimata" al momento dell'assunzione: se al termine dell'anno successivo all'assunzione c'è incremento le quote mensili di incentivo già godute si "consolidano"; in caso contrario si è tenuti alla loro restituzione mediante le procedure di regolarizzazione. Inoltre, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese. Nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione la valutazione del rispetto di tale requisito va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale bisogna considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo le prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis, D.L. 50/2017. Il lavoratore assunto, o utilizzato mediante somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato, mentre va computato il lavoratore sostituito. Inoltre, per i dipendenti part-time, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e quello delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro a tempo pieno.

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

Per gli esoneri in oggetto sono espressamente escluse 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, con la conseguenza i datori di lavoro, ai fini della verifica dell'incremento occupazionale, possono beneficiare degli "aumenti" della forza aziendale di altre società del gruppo o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

Aiuti di Stato

L'autorizzazione della Commissione europea è avvenuta nel rispetto delle condizioni di cui alla sezione 2.1 del *Temporary Crisis and Transition Framework* che considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno 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 (se si opera in più settori con massimali diversi, per ciascuna attività deve essere rispettato il relativo massimale di riferimento e non si può, comunque, superare l'importo massimo complessivo di 2 milioni di euro);



siano concessi entro e non oltre il 31 dicembre 2023;

- riguardino imprese colpite dalla crisi Ucraina (non solo per l'aumento dei prezzi dell'energia) o comunque in difficoltà (diversamente da quanto previsto per il *Temporary Framework*).

Inoltre, si applica la c.d. clausola Deggendorf, in base alla quale i 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 nuovi aiuti in assenza della restituzione dei primi, accedono agli aiuti al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.

L'Inps registrerà 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. Per le assunzioni a scopo di somministrazione, 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.

Coordinamento con altri incentivi

Gli esoneri in trattazione devono ritenersi strutturalmente non cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Nelle diverse ipotesi in cui il loro utilizzo non esaurisca l'intera contribuzione datoriale sgravabile, gli stessi sono 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 alla contribuzione residua "*dovuta*", in ragione del primo esonero applicato;

- la cumulabilità tra gli esoneri, ove consentita, 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 della Legge di Bilancio 2023 è anche cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore (ad esempio esonero sulla quota Ivs a carico del lavoratore per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023).

WHISTLEBLOWING: LE REGOLE IN VIGORE DAL 15 LUGLIO

Dal 15/07/2023 entrano in vigore nuovi adempimenti obbligatori per i datori di lavoro privati per il rispetto della nuova normativa in tema di protezione dei dipendenti che denunciano illeciti di cui sono testimoni sul proprio posto di lavoro.

Si tratta del cosiddetto "whistleblowing" (letteralmente "soffiata", ovvero segnalazione) che è stata regolata dal recente **D.Lgs. n. 24/2023 che ha recepito l'ultima direttiva europea sul tema.**

Una tutela simile era già prevista per i dipendenti pubblici ma **da quest'anno entrerà in vigore anche per il settore privato.**

Vediamo di seguito in breve le scadenze, cosa fare, chi è obbligato e come mettersi in regola.



A ridosso della scadenza sono state pubblicate le **nuove linee guida ANAC** e il Regolamento per le segnalazioni esterne e le sanzioni da parte di ANAC.

1) Whistleblowing: cosa vuol dire. La normativa e gli illeciti previsti

Whistleblowing sta per segnalazione anonima (dall'inglese letteralmente *soffiata*), ed è stata adottata per definire le segnalazioni dei dipendenti su eventuali illeciti commessi nel posto di lavoro. La normativa specifica intende garantire protezione ovvero impedire le ritorsioni possibili da parte dei colleghi o superiori coinvolti.

Il nuovo **D.Lgs 10 marzo 2023, n. 24**, è entrato in vigore il 30 marzo scorso per recepire la Direttiva comunitaria n. 2019/1937 che oltre a fornire le indicazioni per la protezione dei lavoratori ha **obbligato gli Stati ad emanare specifiche norme nazionali, se non già presenti**.

Il decreto prevede anche in questo caso l'emanazione di Linee guida da parte dell'ANAC che potranno chiarire l'applicazione pratica.

Il decreto specifica all'articolo 1 quali sono gli illeciti rilevanti

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231,
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno.

Viene inoltre specificato che le disposizioni del decreto **NON** si applicano:

- a) **alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico o con le figure gerarchicamente sovraordinate;**
- b) **alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali;**
- c) **alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.**



2) Whistleblowing settore privato: le scadenze

Le scadenze per l'attuazione delle norme del d.lgs n. 24/2023 sono diversificate sulla base della dimensione aziendale o di altri aspetti descritti nella tabella seguente:

Media dipendenti negli ultimi 12 mesi	Scadenze obblighi
datori di lavoro con piu di 249 dipendenti	entro il 15 luglio 2023
datori di lavoro con almeno 50 dipendenti	entro il 17 dicembre 2023
datori senza limiti dimensionali	entro il 17 dicembre 2023
datori senza limiti dimensionali	entro il 17 dicembre 2023

Per il calcolo dei dipendenti medi il decreto non fornisce indicazioni specifiche. Si potrà probabilmente fare riferimento alla normativa vigente per altri istituti per cui vanno computati ,

- lavoratori subordinati a tempo indeterminato e pieno
- i lavoratori con rapporto part-time (“pro-quota” secondo le indicazioni dell’art. 9 del D.L.vo n. 81/2015)
- i lavoratori con rapporto a tempo determinato (secondo la previsione dell’art. 27 del predetto 81 2015)
- i lavoratori intermittenti, (con le modalità stabilite dall’art. 18 del D.Lvo n. 81/2015.)

3) Whistleblowing: cosa devono fare i datori di lavoro

I datori di lavoro interessati sia pubblici che privati debbono predisporre **procedure e canali di comunicazione utili** a favorire le segnalazioni interne all'azienda, garantendo l'anonimato e la riservatezza dell'autore e dei documenti prodotti.

La tutela può riguardare anche lavoratori autonomi, non dipendenti ma con rapporto di collaborazione o consulenza.

I canali di segnalazione possono prevedere l'utilizzo di forme scritte, digitali o con conversazioni dirette con il segnalante.

La gestione del canale di segnalazione può essere affidata:

1. ad una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato;



2. a un soggetto esterno.

Questi soggetti devono :

a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

b) mantenere interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute con riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

INFORMATIVA AI DIPENDENTI

Devono essere messe a disposizione di tutti i dipendenti informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne o esterne (nel caso in cui la segnalazione interna non abbia avuto seguito).

Le informazioni vanno esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché rese accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico e rese pubbliche eventualmente nel sito internet aziendale.

4) Whistleblowing: i divieti e le sanzioni

Il decreto 24 2023 precisa all'art 17 i **casi di comportamenti ritorsivi verso chi segnala le irregolarità che sono vietati** . Si tratta in particolare di:

- licenziamento;
- sospensione, anche di natura disciplinare o misure analoghe;
- mancate promozioni o le retrocessioni di grado;
- cambiamento di mansioni;
- trasferimento;
- modifiche nell'orario di lavoro;
- ostracismo. molestie discriminazione ed il trattamento sfavorevole;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di contratti a tempo determinato.



LE SANZIONI

Le sanzioni sono specificate all'art. 21 del decreto e prevedono importi compresi tra i 10.000 ed i 50.000 euro.

5) Whistleblowing: attenzione ai casi di mobbing e tutela privacy

Occorre porre attenzione al fatto che **non vanno accolte segnalazioni legate a interessi personali del dipendente e al suo rapporto individuale di lavoro e in particolare nei riguardi dei suoi superiori** ma attenzione in caso di potenziali accuse di mobbing queste vanno vagliate, a tutela del lavoratore nell'ambito dell'art 2087 del cc.

Per quanto riguarda la tutela della privacy del segnalante e in particolare **in caso si ritenga necessario utilizzare l'identità del segnalante per risolvere la questione evidenziata, è necessario ottenere il suo consenso** (articolo 12, comma 5 del Dlgs 24/2023). In caso di rifiuto è consigliabile acquisire in ogni caso, al di là della segnalazione, tutti gli ulteriori elementi collegati all'illecito segnalato, pur nel rispetto del requisito di specificità dell'accusa e del diritto di difesa del soggetto segnalato come possibile autore di illecito.

Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenerVi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse.

Cordiali saluti.

STUDIO DELL'ERA
Studio Dell'Era Consulenti del Lavoro Associati

