

**GIOVANI CON MENO DI 36 ANNI AL PRIMO RAPPORTO A TEMPO INDETERMINATO E  
ESONERO CONTRIBUTIVO TRIENNALE (NON ANCORA EFFICACE) PER  
L'ASSUNZIONE/TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO A TERMINE NEL BIENNIO 2021-2022:  
"PRIME INDICAZIONI OPERATIVE" INPS**

L'art. 1, comma 100, della legge 27/12/2017 n. 205 ha previsto, per un periodo massimo di 36 mesi, l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali - con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e nel limite massimo di € 3.000 su base annua, riparametrato e applicato su base mensile - a carico del datore di lavoro privato che, dall'1 gennaio 2018, assuma con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2018).

L'esonero ha carattere strutturale e stabile e spetta con riferimento ai lavoratori che, alla data dell'assunzione incentivata:

- a) non abbiano compiuto il 30° anno di età (anche se per le assunzioni effettuate dall'1 gennaio 2018 al 31 dicembre 2020, i lavoratori non dovevano aver compiuto il 35° anno di età - da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 24/2020);
- b) non siano già stati occupati con contratto a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro.

L'art. 1, comma 10, della legge 30/12/2020 n. 178 <sup>(\*)</sup> (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2021), vigente dall'1 gennaio 2021, "*al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile*", per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, sancisce che il predetto esonero contributivo è riconosciuto (alla condizione indicata al punto 1) che segue):

- nella misura del 100 per cento (non del 50%);
- per un periodo massimo di 36 mesi (48, per quelle avvenute in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna);
- nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui (non 3.000);
- con riferimento ai soggetti che, alla data "della prima assunzione incentivata", non abbiano compiuto il 36° anno di età (non il 30°), e non siano mai stati occupati con contratto a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro.

L'esonero contributivo ex art. 1, comma 10, della legge n. 178/2020:

- 1) "*è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19», e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione.*"; diverrà pertanto efficace con l'autorizzazione della Commissione europea, che ne subordina la fruizione;
- 2) fermi restando i principi generali previsti dall'art. 31 del d.lgs. 14/09/2015, n. 150 <sup>(\*\*)</sup> (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015), spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione/trasformazione, né procedano, nei 9 mesi successivi alla stessa, 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;
- 3) non spetta:

- nei casi di prosecuzione di un contratto di apprendistato in “ordinario” rapporto a tempo indeterminato;
- in caso di assunzione di studenti che hanno svolto presso il medesimo datore 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”.

Di conseguenza l'INPS, con la circolare 12/4/2021 n. 56, ha sia “anticipato” (nonostante siano trascorsi più di 100 giorni dall'entrata in vigore della legge n. 178/2020) che, una volta conosciuto “l'orientamento della Commissione europea, con la quale è stata avviata una interlocuzione”, diramerà un apposito messaggio attraverso il quale emanerà le istruzioni per la fruizione della misura di cui si tratta, “con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro”, sia fornito le seguenti “prime indicazioni operative”.

#### **Datori di lavoro che possono accedere al beneficio**

L'esonero:

- a) è riconosciuto a 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;
- b) non si applica, quindi, nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'art. 1, comma 2, del d.lgs. 30/3/2001, n. 165;
- c) non può essere riconosciuto nei riguardi delle imprese del settore finanziario, in quanto non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C(2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020, fatta salva diversa determinazione che dovesse essere assunta dalla Commissione europea nell'ambito della procedura di autorizzazione della misura.

#### **Rapporti di lavoro incentivati**

L'incentivo spetta per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti 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 stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa. Il requisito anagrafico si intende rispettato qualora il lavoratore, alla data dell'assunzione, abbia un'età inferiore o uguale a trentacinque anni e 364 giorni.

Restano esclusi dal beneficio, come già previsto dall'art. 1, comma 114, della legge n. 205/2017, i rapporti di apprendistato (da ultimo, si vedano CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 15/2019 e n. 23/2018) 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.

Considerata la *ratio* sottesa all'agevolazione in commento, consistente nella volontà di incentivare l'occupazione giovanile stabile, non rientra, inoltre, fra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata (da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 6/2021), di cui agli articoli da 13 a 18 del d.lgs. n. 81/2015, ancorché stipulato a tempo indeterminato. 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 rimessa alla pattuizione fra le parti), costituisce pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di far 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 d.lgs. 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 d.lgs. 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 d.lgs. n. 81/2015).

Analogamente, non rientra nell'ambito di applicazione della norma in trattazione il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale. L'esonero di cui all'art. 1, commi da 10 a 15, della legge n. 178/2020, pur nelle sue specificità, trae, infatti, la sua disciplina dall'esonero strutturale giovanile di cui all'art. 1, commi da 100 a 108, 113 e 114, della legge n. 205/2017, il quale, in particolare, trova applicazione per le assunzioni di lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al d.lgs. n. 23/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 5/2015), limitato alle assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riguardanti lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri.

In considerazione della circostanza che l'agevolazione di cui si tratta si riferisce alle sole assunzioni a tempo indeterminato di giovani, si precisa che la stessa non trova applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, introdotto in sede di conversione dalla legge n. 96/2017 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 15 e n. 16 del 2017).

L'esonero contributivo è, invece, applicabile ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001.

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 d.lgs. 14/9/2015 n. 150, l'esonero contributivo di cui alla norma in commento spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la prestazione lavorativa sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Infine, l'art. 1, comma 13, della legge n. 178/2020 esclude espressamente che l'esonero ivi disciplinato si applichi alle prosecuzioni di contratto al termine del periodo di apprendistato e alle assunzioni di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, della legge n. 205/2017. 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), pertanto, trova applicazione il solo regime agevolato di cui all'art. 1, commi 106 e 108, della legge n. 205/2017, per la cui specifica disciplina si rinvia a quanto già previsto con la circolare INPS n. 40/2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2018).

### **Assetto e misura dell'incentivo**

L'incentivo introdotto dalla legge n. 178/2020, valevole per le sole assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'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); per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro (€ 500/31) 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 dello sgravio 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'art. 1, comma 755, della legge n. 296/2006, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'art. 1, comma 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del d.lgs. n. 148/2015, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, 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'art. 40 del d.lgs. 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. 95269/2016, adottato ai sensi dell'art. 40, comma 9, del d.lgs. n. 148/2015;
- il contributo previsto dall'art. 25, comma 4, della legge n. 845/1978, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei

Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della legge n. 388/2000.

Sono altresì esclusi dall'applicazione dell'esonero i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'art. 1, comma 100, della legge n. 205/2017.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero 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 d.l. n. 103/1991, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 166/1991;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'art. 1, commi 8 e 14, del d.lgs. n. 182/1997;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'art. 1, commi 3 e 4, del d.lgs. n. 166/1997.

Si precisa inoltre che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'art. 3, comma 15, della legge n. 297/1982, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo. Al riguardo, si sottolinea che il successivo comma 16 del medesimo art. 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 di 6.000 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Poiché, inoltre, l'esonero contributivo introdotto dalla legge n. 178/2020 opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'art. 10, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 252/2015 - 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'art. 2120 del C.c. - l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Si fa infine 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'art. 2, comma 30, della legge n. 92/2012 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 14/2012, pag. 59), riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato.

Con riferimento alla durata del periodo di fruizione dell'agevolazione, l'art. 1, comma 10, della legge n. 178/2020 specifica che la misura spetta per un periodo massimo di trentasei mesi a partire dalla data dell'evento incentivato. Come espressamente stabilito dal successivo comma 11 del medesimo articolo, l'esonero spetta per un periodo massimo di quarantotto mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Infine, il periodo di fruizione dell'incentivo 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.

### **Condizioni di spettanza dell'incentivo**

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, da ultimo disciplinati dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015 (\*\*), dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori e, infine, da taluni presupposti specificamente previsti dalla legge n. 178/2020.

#### **Condizioni generali**

Per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015, l'esonero contributivo di cui si tratta non spetta 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 (cfr. l'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 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). Nello specifico, si rileva al riguardo che, *«nell'attuale situazione occupazionale, l'ipotesi di sospensione dal lavoro per una causale dipendente dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 è assimilabile agli eventi oggettivamente non evitabili (c.d.*

EONE»; in senso conforme cfr. il d.m. 15/12/20 – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 3/2021). Pertanto, laddove l'azienda sia interessata da sospensioni del lavoro per le causali collegate all'emergenza epidemiologica in atto, può comunque procedere a nuove assunzioni e, laddove ne sussistano i presupposti legittimanti, accedere alla correlata agevolazione in trattazione.

Inoltre, si ribadisce quanto già previsto dal medesimo art. 31, nella parte in cui dispone 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 (comma 1, lettera e);
- 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 (comma 3).

Fra i principi di carattere generale che regolano, in una visione di sistema, il diritto alla fruizione degli incentivi, si ricorda quanto ribadito dall'art. 31, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 150/2015, 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 evidentemente preordinata ad assicurare il corretto utilizzo delle risorse che finanziano gli incentivi all'assunzione nel presupposto fondamentale che l'incentivo medesimo sia esclusivamente finalizzato a creare "nuova occupazione". Con riferimento all'incentivo di cui all'art. 1, commi da 10 a 15, della legge di n. 178/2020, vale quanto osservato nella già citata circolare INPS n. 40/2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2018), in riferimento all'esonero contributivo di cui all'art. 1, commi da 100 a 108, 113 e 114, della legge n. 205/2017. Nello specifico, nonostante l'espresso richiamo effettuato nell'art. 1, comma 104, della legge n. 205/2017 e dall'art. 1, comma 12, della legge n. 178/2020, al rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, la portata dell'agevolazione ha una natura speciale e, in quanto tale, prevale sulle previsioni dell'art. 31, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 150/2015. La specialità della norma, rispetto al principio generale di cui al suddetto art. 31, è confermata altresì da quanto previsto dal comma 107 dell'art. 1 della medesima legge n. 205/2017, secondo il quale l'esonero può legittimamente trovare applicazione nelle ipotesi di conversione di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato. Pertanto, per le assunzioni e trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti illustrate nell'ambito di questa circolare, si può fruire dell'esonero contributivo di cui all'art. 1, commi da 10 a 15, della legge n. 178/2020, a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.

A titolo meramente esemplificativo, può fruire dell'esonero contributivo previsto dalla legge n. 178/2020 il datore di lavoro privato che, in attuazione dell'obbligo di cui all'art. 24 del d.lgs. n. 81/2015, assuma a tempo indeterminato e con le medesime mansioni, entro i successivi dodici mesi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi. Ovviamente, lo stesso principio vale per i casi di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato. Allo stesso modo, ha diritto all'esonero contributivo introdotto dalla legge n. 178/2020 il datore di lavoro privato che, nella sua qualità di acquirente

o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione di quanto previsto dall'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo), assuma a tempo indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze.

Parimenti, l'esonero contributivo può trovare applicazione per le assunzioni obbligatorie, effettuate ai sensi dell'art. 3 della legge n. 68/1999, di lavoratori disabili (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 19/2015).

Analoga conclusione deve ritenersi altresì valida per gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva, tra i quali si citano, per es., le disposizioni collettive applicabili alle imprese di pulizia, per cui l'azienda che subentra a un'altra in un appalto di servizi è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda.

Inoltre, si fa presente che, per l'esonero in trattazione, non trova applicazione il disposto di cui all'art. 31, comma 1, lettera d), del d.lgs. 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, presentava 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 dell'esonero in trattazione, tale finalità deve considerarsi assorbita da quanto previsto dall'art. 1, comma 103, della legge n. 205/2017, con riferimento all'esonero strutturale ivi disciplinato, in base al quale: *"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 art. 31 del d.lgs. 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 citato comma 103 della legge di n. 205/2017, valevole, quindi, anche in riferimento all'esonero contributivo di cui all'art. 1, commi da 10 a 15, della legge n. 178/2020.

### **Norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria**

La fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 5/2007), 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.

### **Condizioni specifiche**

In relazione ai vincoli propri dell'esonero di cui alla legge n. 178/2020, il diritto alla sua legittima fruizione è subordinato alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:

- 1) il lavoratore, alla data della nuova assunzione, non deve aver compiuto trentasei anni. Ciò vuol dire che possono accedere all'esonero contributivo 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. Al riguardo, si precisa che, come previsto dal comma 101 dell'art. 1 della legge n. 205/2017, 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. In tali ipotesi, in coerenza con le indicazioni sopra fornite, la sussistenza di precedenti rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato non costituisce condizione ostativa per il diritto all'esonero contributivo disciplinato dalla norma in esame. Analogamente, in considerazione della circostanza che l'esonero non può trovare applicazione per i rapporti di lavoro domestico, la sussistenza di un rapporto di 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 l'agevolazione. Diversamente, devono considerarsi ostative al riconoscimento dell'esonero 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 dell'esonero anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero 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 aver proceduto, nei sei mesi precedenti l'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. Sotto tale profilo, si segnala la differenza di disciplina rispetto a quanto stabilito dalla legge n. 205/2017, la quale prevede, al comma 104, che l'esonero contributivo spetti ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo

oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge n. 223/1991, nella medesima unità produttiva.

In sostanza, la disciplina introdotta dalla legge n. 178/2020 circoscrive la condizione legittimante la fruizione dell'esonero, consistente nel non avere proceduto nei sei mesi precedenti a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, presso la medesima unità produttiva e, diversamente da quanto previsto nella legge n. 205/2017, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica del lavoratore da assumere;

- 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. Anche sotto tale profilo, si evidenzia la differenza di disciplina rispetto a quanto stabilito dalla legge n. 205/2017, che, al comma 105, limita ai soli sei mesi successivi all'assunzione il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero di cui all'articolo 1, comma 100.

#### **Condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo. Casi particolari**

Come sopra chiarito, la fruizione dell'esonero contributivo 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 (cfr. l'art. 1, comma 101, della 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, l'esonero spetta 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 dei predetti 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 ai sensi dell'art. 1406 del 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 tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario;
- 3) analogamente, la fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'art. 2112 del 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 n. 190/2014 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 1/2015), dall'interpello del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 2 del 2016, l'esonero di cui alla legge n. 205/2017 e, di conseguenza, alla legge n. 178/2020,

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 dell'esonero è che il lavoratore non sia mai stato titolare di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, si evidenzia che non impedisce l'accesso all'incentivo 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 ai sensi della legge n. 178/2020. Infatti, come espressamente previsto dall'art. 1, comma 103, della legge n. 205/2017, applicabile anche per l'esonero in trattazione, se il lavoratore, per il quale è stata già fruita l'agevolazione, viene riassunto, per il nuovo rapporto si può fruire della medesima misura 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 n. 178/2020 può trovare applicazione per le sole assunzioni effettuate nel corso del biennio 2021-2022. Tuttavia, qualora un lavoratore sia stato assunto nel corso del citato biennio e il datore di lavoro abbia iniziato a fruire dell'agevolazione in trattazione, nelle ipotesi di cessazione anticipata del rapporto 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% dei contributi datoriali anche se il successivo rapporto venga instaurato in data successiva al 31 dicembre 2022.

Con riferimento al prolungamento dell'agevolazione nel caso in cui l'assunzione venga effettuata nelle regioni del Mezzogiorno, si precisa infine che, in virtù delle motivazioni che hanno portato il legislatore a prevedere, per le assunzioni che abbiano inizio nel biennio 2021-2022, un esonero di maggiore durata, individuabili nella volontà di fornire un ulteriore incentivo alle assunzioni nelle zone svantaggiate in cui il tasso di disoccupazione risulta più elevato, l'esonero spetta per massimo 48 mesi a condizione che il luogo in cui è svolta la prestazione lavorativa rimanga nelle regioni previste.

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

L'art. 1, comma 14, della legge n. 178/2020, stabilisce che il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020, recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione, ed è altresì subordinato all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Si ricorda che, in base alla suddetta sezione 3.1, la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 1.800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere) ovvero a 225.000 euro per impresa operante nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli o a 270.000 euro per impresa operante nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
- siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019;
- in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese <sup>(\*\*\*)</sup> che risultavano già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione;
- siano concessi entro il 31 dicembre 2021.

Inoltre, rilevato che l'aiuto di cui all'art. 1, comma 10, della legge n. 178/2020 è riconosciuto in conformità a quanto disposto dal *Temporary Framework* citato, trova applicazione la previsione normativa di cui all'art. 53 del d.l. n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 77/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 27/2020), 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 del 19 marzo 2020, C (2020)1863, "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", e successive modificazioni, al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione". In considerazione della natura dell'agevolazione in trattazione quale aiuto di Stato, si rammenta che l'INPS provvederà a registrare la misura nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato, ovvero nei registri Sian e Sipa per gli aiuti rispettivamente del settore agricolo e della pesca e 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, in virtù di quanto già previsto dall'articolo 31, comma 1, lett. e), del D.lgs. n. 150/2015, sarà a carico dell'utilizzatore. Ciò premesso, si evidenzia che per le agevolazioni di cui all'articolo 1, commi da 10 a 15, della legge n. 178/2020, riconosciute successivamente al 31 dicembre 2021, data ultima attualmente prevista dal citato Quadro temporaneo da parte della Commissione europea per la concessione di aiuti, saranno successivamente fornite ulteriori indicazioni ai sensi della normativa applicabile in materia di aiuti di Stato.

**Coordinamento con altri incentivi**

L'esonero contributivo introdotto dalla legge n. 178/2020 non è cumulabile con *“altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi”* (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 a nuove assunzioni, il predetto esonero contributivo non è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di cinquanta anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e 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'art. 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 14 e n. 15 del 2012; CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 45/2020), né con l'incentivo all'assunzione rivolto alla medesima categoria di donne svantaggiate previsto dall'art. 1, commi da 16 a 19, della legge n. 178/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1 e n. 9 del 2021).

In proposito, si conferma che è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge n. 92/2012 per un rapporto a tempo determinato, anche nella misura pari al 100% dei contributi datoriali prevista dall'art. 1, commi da 16 a 19, della legge n. 178/2020 per le assunzioni effettuate a decorrere dall'1 gennaio 2021, e poi dell'esonero giovani per la trasformazione a tempo indeterminato.

Sempre con riferimento all'eventuale compatibilità del beneficio 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 del d.l. n. 317/1987, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 398/1987, recante *“Norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extra-comunitari 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, l'esonero in trattazione non può trovare applicazione (cfr., sul punto, la circolare INPS 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 extracomunitari assicurati in base al d.l. n. 317/1987, data la specialità dell'impianto normativo della predetta legge).

In forza della previsione secondo cui l'esonero non è cumulabile 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 l'agevolazione non è cumulabile 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 dell'edilizia.

Infine, si precisa che, per il periodo di applicazione della misura in trattazione, non è possibile godere, per i medesimi lavoratori, della c.d. Decontribuzione sud, disciplinata, da ultimo, dall'art. 1, commi da 161 a 168, della medesima legge n. 178/2020.

**(\*) Art. 1, commi da 10 a 15, della legge n. 178/2020**

10. Per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 100 a 105 e 107, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, è riconosciuto nella misura del 100 per cento, per un periodo massimo di trentasei mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata ai sensi del presente comma e dei commi da 11 a 15 del presente articolo non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

11. L'esonero contributivo di cui al comma 10, ferme restando le condizioni ivi previste, è riconosciuto per un periodo massimo di quarantotto mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

12. In deroga all'articolo 1, comma 104, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo di cui al comma 10 spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero 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.

13. Le disposizioni di cui ai commi da 10 a 15 non si applicano alle prosecuzioni di contratto e alle assunzioni di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

14. Il beneficio previsto dai commi da 10 a 15 è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19», e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione. L'efficacia delle disposizioni dei commi da 10 a 13 del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

15. Alla copertura degli oneri derivanti dai commi da 10 a 14 concorrono, per 200,9 milioni di euro per l'anno 2021 e 139,1 milioni di euro per l'anno 2022, le risorse del Programma Next Generation EU.

**(\*\*) Art. 31 del d.lgs. n. 150/2015****Principi generali di fruizione degli incentivi**

1. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi si definiscono i seguenti principi:

a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;

b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;

d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente

coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

e) con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;

f) nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

2. 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, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 276 del 2003, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

3. L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

(\*\*\*) **Allegato 1 al Regolamento (UE) n. 651/2014**

**Articolo 2 - Effettivi e soglie finanziarie che definiscono le categorie di imprese**

1. La categoria delle microimprese, delle piccole imprese e delle medie imprese (PMI) è costituita da imprese che occupano meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di EUR e/o il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di EUR.

2. All'interno della categoria delle PMI, si definisce piccola impresa un'impresa che occupa meno di 50 persone e che realizza un fatturato annuo e/o un totale di bilancio annuo non superiori a 10 milioni di EUR.

3. All'interno della categoria delle PMI, si definisce microimpresa un'impresa che occupa meno di 10 persone e che realizza un fatturato annuo e/o un totale di bilancio annuo non superiori a 2 milioni di EUR.