

**PERSONE CON MENO DI 36 ANNI AL 1° RAPPORTO INDETERMINATO  
(ANCHE CON LA TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO A TERMINE)  
ISTRUZIONI INPS DOPO L'AUTORIZZAZIONE DELLA COMMISSIONE EUROPEA ALL'ESONERO  
TRIENNALE PER LE ASSUNZIONI DA LUGLIO 2022 AL 31 DICEMBRE 2023**

L'art. 1, c. 10, della **l. n. 178/2020** (di seguito, legge di Bilancio 2021 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2021) prevede un **esonero contributivo pari al 100 per cento della contribuzione datoriale complessivamente dovuta, fruibile per le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato**, effettuate **nel biennio 2021-2022**, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, **non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età e non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** con il medesimo o con altro datore di lavoro. L'esonero così previsto è riconosciuto, nel **limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui**, per la durata di **trentasei mesi** - innalzata a quarantotto mesi, laddove l'evento incentivato sia realizzato in una regione del Mezzogiorno. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (INPS: circolare n. 56 del 12 aprile 2021 e messaggio n. 3389 del 7 ottobre 2021 -CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 16 e 37 del 2021).

La **l. n. 197/2022** (di seguito, legge di Bilancio 2023 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/ 2023, pag. 87), all'art. 1, c. 297, ha previsto che: *“Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, le disposizioni di cui al comma 10 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, si applicano anche alle **nuove assunzioni a tempo indeterminato e alle trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**. Per le assunzioni di cui al primo periodo, il limite massimo di importo di 6.000 euro annui di cui al comma 10 dell'articolo 1 della predetta legge n. 178 del 2020 è elevato a **8.000 euro**”*.

In sostanza, l'art. 1, c. 297, della l. n. 197/2022 ha esteso l'esonero disciplinato dalla legge di Bilancio 2021 alle **assunzioni e alle trasformazioni a tempo indeterminato effettuate da gennaio a dicembre 2023, e previsto l'innalzamento (da 6.000) a 8.000 euro annui del limite massimo di importo concedibile**.

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

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

La misura agevolativa è stata autorizzata ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020, e successive modificazioni, recante

“Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell’economia nell’attuale emergenza del COVID-19” (c.d. *Temporary Framework*), nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione.

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

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

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

Di conseguenza l’INPS, con la circolare n. 57 del 22 giugno 2023, ha diramato quanto segue per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alle predette misure di esonero contributivo.

### **DATORI DI LAVORO CHE POSSONO ACCEDERE AI BENEFICI**

Gli esoneri in oggetto:

- 1) sono riconosciuti, per il periodo **dall’1 luglio 2022 al 31 dicembre 2023**, in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo <sup>[1]</sup>;
- 2) non si applicano, quindi, nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l’elencazione recate dall’art. 1, c. 2, del d.lgs. n. 165/2001;
- 3) tenuto conto che sono concessi nel rispetto delle condizioni previste dal *Temporary Crisis and Transition Framework*, **non** trovano applicazione nei confronti delle imprese:
  - operanti nel settore finanziario <sup>[2]</sup> e nel settore domestico;
  - soggette a sanzioni adottate dall’Unione europea, tra cui, ma non solo:
    - a. persone, entità o organismi specificamente indicati negli atti giuridici che impongono tali sanzioni;

- b. imprese possedute o controllate da persone, entità o organismi oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione europea; oppure
- c. imprese che operano nel settore industriale oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione europea in quanto l'aiuto potrebbe pregiudicare gli obiettivi delle sanzioni in questione.

### **RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI**

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

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

L'esonero per l'assunzione di giovani di cui alla legge di Bilancio 2018, in particolare, trova applicazione per le assunzioni di lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al d.lgs. n. 23/2015 (*CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 5/2015, N.d.R.*), il cui campo di applicazione è limitato alle assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riguardanti lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri. Pertanto, **non rientra nell'ambito di applicazione degli esoneri in oggetto il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale**.

Per la medesima ragione, **sono esclusi dai benefici**, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 1, c. 114, della I. n. 205/2017, **i rapporti di apprendistato** e i contratti di lavoro domestico, in relazione ai quali il quadro normativo vigente già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

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

Infine, in virtù della previsione di cui all'art. 1, c. 13, della legge di Bilancio 2021, gli esoneri in oggetto non si applicano alle **prosecuzioni di contratto al termine del periodo di apprendistato** e alle assunzioni di cui all'art. 1, commi 106 e 108, della legge di Bilancio 2018. Ne deriva che, per tali due diverse fattispecie (**mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato e assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione**), trova applicazione il solo disposto di cui all'art. 1, commi 106 e 108, della legge di Bilancio 2018, per la cui specifica disciplina si rinvia a quanto già previsto con la circolare n. 40 del 2 marzo 2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2018, N.d.R.).

Gli esoneri contributivi in oggetto sono, invece, applicabili in caso di *part-time*, secondo le indicazioni fornite al successivo paragrafo "*Assetto e misura degli incentivi*", nonché ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della l. 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. n. 150/2015, gli esoneri contributivi in argomento spettano anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

### **ASSETTO E MISURA DEGLI INCENTIVI**

L'incentivo previsto dalla **legge di Bilancio 2021**, valevole anche per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate **dall'1 luglio 2022 al 31 dicembre 2022**, e per la cui disciplina di dettaglio si rinvia alle indicazioni già fornite con la circolare n. 56/2021 e il messaggio n. 3389/2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 16 e 37 del 2021, N.d.R.), ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari all'esonero dal versamento del **100 per cento** dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a **6.000 euro annui**.

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

L'incentivo previsto dalla **legge di Bilancio 2023**, valevole per le sole assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate **dall'1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari all'esonero dal versamento del **100 per cento** dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a **8.000 euro annui**.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a **666,66 euro** (€ 8.000/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati/trasformati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di **21,50 euro** (€ 666,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto degli sgravi è necessario fare riferimento a quanto può essere effettivamente esonerabile. Si ricorda, in particolare, che **non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:**

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'art. 1, c. 100, della l. n. 205/2017;
- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del codice civile" di cui all'art. 1, c. 755, della l. n. 296/2006, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'art. 1, c. 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli artt. 26, 27 e 29 del d.lgs. n. 148/2015, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 33, c. 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, di cui all'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, c. 9, del d.lgs. n. 148/2015;
- il contributo previsto dall'art. 25, quarto comma, della l. n. 845/1978, in misura pari allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della l. n. 388/2000.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione degli esoneri in commento le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento. Pertanto, come già chiarito con riferimento ad altri esoneri contributivi, si precisa che non sono oggetto di agevolazione le seguenti forme di contribuzione:

- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui al d.l. n. 103/1991, convertito, con modificazioni, dalla l. 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, quindicesimo comma, della l. n. 297/1982, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo

pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50 per cento della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione degli esoneri contributivi. Al riguardo, si sottolinea che il successivo comma 16 del citato 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 (6.000 euro nel caso dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2021 o 8.000 euro nel caso dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023) dalla fruizione degli esoneri contributivi.

Poiché, inoltre, gli esoneri contributivi in oggetto operano sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'art. 10, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 252/2005 - relative alla destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c. - gli esoneri sono calcolati 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, c. 30, della l. n. 92/2012 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 14/2012, pag. 59, N.d.R.), riguardante la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale dell'1,40 per cento prevista per i contratti a tempo determinato.

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

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

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

#### **CONDIZIONI DI SPETTANZA DEGLI INCENTIVI**

**Il diritto alla fruizione degli esoneri in oggetto è subordinato al rispetto:** (i) dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015 e sotto indicati; (ii) delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione

obbligatoria dei lavoratori; (iii) dei presupposti specificamente previsti dall'esonero di cui alla legge di Bilancio 2021, in quanto richiamato dall'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023.

### **Condizioni generali**

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

- 1) l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto - entro sei mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto (art. 31, c. 1, lettera b). Tale condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nella risposta a interpello n. 7/2016 del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, secondo la quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere;
- 2) presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (art. 31, c. 1, lettera c). Inoltre, si ribadisce quanto già previsto dal medesimo art. 31, nella parte in cui dispone, al comma 1, lettera e), che, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, al comma 3, che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Fra i principi di carattere generale che regolano, in una visione di sistema, il diritto alla fruizione degli incentivi, si ricorda quanto ribadito dall'art. 31, c. 1, lettera a), del medesimo decreto legislativo, in base al quale gli incentivi all'occupazione non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione. La predetta condizione ostativa è preordinata ad assicurare il corretto utilizzo delle risorse che finanziano gli incentivi all'assunzione nel presupposto fondamentale che gli incentivi medesimi siano esclusivamente finalizzati a creare "nuova occupazione". Con riferimento agli esoneri in trattazione, si rinvia a quanto illustrato con le circolari n. 40/2018 e n. 56/2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2018 e n. 16/2021, N.d.R.), in riferimento all'esonero contributivo di cui all'art. 1, commi da 100 a 108 e da 113 a 114, della legge

di Bilancio 2018. Nello specifico, nonostante l'espresso richiamo effettuato dall'art. 1, c. 104, della legge di Bilancio 2018, e dall'art. 1, c. 12, della legge di Bilancio 2021, al rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, **la portata dell'agevolazione ha natura speciale e, in quanto tale, prevale sulle previsioni dell'art. 31, c. 1, lett. a), del d.lgs. n. 150/2015. Pertanto, per le assunzioni e le trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti illustrate nell'ambito di questa circolare n. 57/2023, si può fruire degli esoneri contributivi in oggetto a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.**

Inoltre, si fa presente che, per gli esoneri in trattazione, non trova applicazione il disposto di cui all'art. 31, c. 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, presenta elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. Tale previsione deve essere ricondotta alla finalità di contrastare comportamenti volti esclusivamente a reiterare la fruizione di agevolazioni in capo allo stesso gruppo di imprese. Nel caso degli esoneri in trattazione, tale finalità deve considerarsi assorbita da quanto previsto dall'art. 1, c. 103, della l. 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 comma 103 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2018, valevole, per estensione, anche in riferimento agli esoneri contributivi di cui all'art. 1, commi da 10 a 15, della legge di Bilancio 2021, e all'art. 1, c. 297, della legge di Bilancio 2023.

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

La fruizione degli esoneri contributivi in commento è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della l. n. 296/2006 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 5/2007, N.d.R.), 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 specificamente previsti dalla legge di Bilancio 2021, valevoli anche per l'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023, in virtù del richiamo normativo a essa operato dall'art. 1, c. 297, della medesima legge n. 197/2022, il diritto alla legittima fruizione dell'agevolazione in trattazione è subordinato alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:

1. il lavoratore, alla data della nuova assunzione, non deve avere compiuto trentasei anni. Di conseguenza, possono accedere agli esoneri contributivi in trattazione i datori di lavoro che assumano giovani con un'età massima di trentacinque anni e 364 giorni. Analoghi limiti anagrafici valgono nelle ipotesi di trasformazione di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato;
2. il lavoratore, nel corso della sua vita lavorativa, non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato [4]. Al riguardo, si precisa che, come previsto dal comma 101 della legge di Bilancio 2018, i periodi di apprendistato, svolti in precedenza, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione. Similari considerazioni valgono nel caso in cui il lavoratore abbia avuto uno o più rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato. Analogamente, in considerazione della circostanza che gli esoneri non possono trovare applicazione per i rapporti di lavoro domestico, la sussistenza di un rapporto di lavoro di tale genere (lavoro domestico a tempo indeterminato) in capo al lavoratore da assumere - anche in considerazione della specialità della disciplina - non influisce sulla possibilità di riconoscere legittimamente le agevolazioni. Diversamente, devono considerarsi ostantive al riconoscimento degli esoneri le situazioni in cui il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione. Considerata la formulazione testuale della norma, non si ha diritto alla fruizione degli esoneri anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore. In proposito, si ricorda come l'istituto del periodo di prova abbia lo scopo di consentire al lavoratore di valutare l'esperienza lavorativa offerta e al datore di lavoro di rilevare l'adeguatezza delle competenze e delle effettive capacità del prestatore rispetto alle specifiche esigenze produttive. Ciononostante, il rapporto di lavoro, pur sottoposto a una condizione - il superamento del periodo di prova - deve essere considerato a tempo indeterminato sin dall'origine;
3. i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, ai sensi della l. n. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva;
4. i datori di lavoro non devono procedere, nei nove mesi successivi all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge n. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

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

### **CONDIZIONI PER IL RICONOSCIMENTO DEL DIRITTO AGLI INCENTIVI. CASI PARTICOLARI**

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

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

1. con riferimento ai rapporti di lavoro part-time a tempo indeterminato, gli esoneri spettano anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza di tali rapporti di lavoro sia la medesima. In caso di assunzioni con date differite, il datore di lavoro che assume successivamente perderebbe, infatti, il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione in oggetto, consistente nell'assenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato;
2. nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato, di cui all'art. 1406 c.c., con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tale caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario;
3. analogamente, la fruizione degli esoneri è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'art. 2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano;
4. come già previsto per l'esonero triennale disciplinato dalla legge n. 190/2014 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2015, N.d.R.), l'interpello del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 2/2016 ha precisato che l'esonero di cui alla l. n. 205/2017 - e di conseguenza, anche quelli in trattazione - non può essere riconosciuto nell'ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita IVA, nonché quello parasubordinato, vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato.

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

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

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

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

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

#### **COMPATIBILITÀ CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO**

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

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

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

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

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

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

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

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

Inoltre, rilevato che gli aiuti in trattazione sono riconosciuti in conformità a quanto disposto dal *Temporary Crisis and Transition Framework*, trova applicazione la previsione normativa di cui all'art. 53, c. 1-quater, del d.l. n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 77/2020 <sup>[5]</sup> (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 27/2020, N.d.R.), secondo la quale i soggetti beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione europea e per i quali non sarebbe possibile richiedere la concessione di nuovi aiuti in assenza della restituzione dei primi (c.d. clausola *Deggendorf*), accedono agli aiuti previsti da atti

legislativi o amministrativi adottati, a livello nazionale, regionale o territoriale, ai sensi e nella vigenza della Comunicazione della Commissione europea C(2022) 1890 *final* del 23 marzo 2022, recante “*Quadro temporaneo di crisi per misure di aiuto di Stato a sostegno dell’economia a seguito dell’aggressione della Russia contro l’Ucraina*”, e successive modificazioni, al netto dell’importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell’erogazione.

Infine, si conferma che l’esonero in trattazione non può trovare applicazione in relazione ai settori del lavoro domestico e del settore finanziario <sup>[6]</sup>.

In considerazione della natura delle agevolazioni in trattazione quali aiuti di Stato, si rammenta che l’INPS provvederà a registrare le misure nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato o nei registri SIAN e SIPA per gli aiuti rispettivamente del settore agricolo e della pesca e dell’acquacoltura. Con specifico riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, si precisa che l’agevolazione verrà registrata nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato e l’onere di non superare il massimale previsto sarà a carico dell’agenzia di somministrazione.

### **COORDINAMENTO CON ALTRI INCENTIVI**

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

Pertanto, prendendo a riferimento le forme di incentivo all’assunzione maggiormente diffuse fruibili in relazione alle nuove assunzioni, gli esoneri contributivi in oggetto non sono cumulabili con l’incentivo per l’assunzione di **donne** prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all’art. 4, commi da 8 a 11, della l. n. 92/2012, all’art. 1, c. 16, della legge di Bilancio 2021, nonché all’art. 1, c. 298, della legge di Bilancio 2023 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2023, pag. 87, N.d.R.). In proposito, si conferma che è possibile fruire prima dell’incentivo previsto dalla l. n. 92/2012, dall’art. 1, c. 16, della legge di Bilancio 2021 o dall’art. 1, c. 298, della legge di Bilancio 2023, per un rapporto di lavoro a tempo determinato, e poi dell’esonero giovani per la trasformazione a tempo indeterminato.

Analogamente, considerata l’entità delle misure di esonero, le stesse non risultano cumulabili con l’incentivo all’assunzione dei lavoratori disabili di cui all’art. 13 della l. n. 68/1999, come modificato dall’art. 10 del d.lgs. n. 151/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015, N.d.R.), né con l’incentivo all’assunzione di beneficiari del trattamento NASpI di cui all’art. 2, c. 10-bis, della l. n. 92/2012, pari, a seguito delle modifiche introdotte dall’art. 24, c. 3, del d.lgs. n. 150/2015, al 20 per cento dell’indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento.

Sempre con riferimento all'eventuale compatibilità degli esoneri in oggetto con altri regimi agevolati, si fa presente che, nelle ipotesi in cui i **lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra UE non convenzionati**, in considerazione della disciplina speciale della l. n. 398/1987, recante *“Norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extracomunitari e di rivalutazione delle pensioni erogate dai fondi speciali gestiti dall'INPS”*, con la quale si prevede una contribuzione previdenziale speciale, con l'applicazione di retribuzioni convenzionali, gli esoneri in trattazione non possono trovare applicazione (cfr. la circolare n. 236/1994, nella quale, con riferimento alle agevolazioni previste per le assunzioni dei lavoratori in mobilità si era già esclusa la possibilità di concedere i benefici contributivi per i lavoratori operanti in Paesi extra-comunitari assicurati in base al d.l. n. 317/1987, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 398/1987, data la specialità dell'impianto normativo della predetta legge). In forza della previsione secondo cui gli esoneri non sono cumulabili con *“altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente limitatamente al periodo di applicazione degli stessi”*, si fa, inoltre, presente che le agevolazioni non sono cumulabili con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste per il settore edilizia.

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

L'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023 è altresì cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale, p. es., l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, previsto, in via eccezionale, per i periodi di paga dall'1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, dall'art. 1, c. 281, della medesima legge di Bilancio 2023 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2023, pag. 86, N.d.R.) e modificato dall'art. 39 del d.l. n. 48/2023 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 18/2023, pagine 31 e 32, N.d.R.).

#### **MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALLA FRUIZIONE DEGLI ESONERI NELLA SEZIONE <POSCONTRIBUTIVA> DEL FLUSSO UNIEMENS**

Con riferimento alle assunzioni/trasformazioni effettuate tra l'1 luglio 2022 e il 31 dicembre 2022, restano ferme le indicazioni per la fruizione dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2021, già fornite con il messaggio n. 3389/2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2021, N.d.R.), a cui si fa rinvio.

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

I dati esposti nell'Uniemens, come specificati nel messaggio n. 3389/2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2021, N.d.R.), saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 “VIRTUALE”

ricostruito dalle procedure con il codice in uso “**L545**”, avente il significato di “Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato art. 1, comma 10, legge n.178/2020”, e “**L547**”, avente il significato di “Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 11, legge n.178/2020”.

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

Per esporre il beneficio di cui alla legge di Bilancio 2023 dal periodo di competenza successivo alla pubblicazione di questa circolare n. 57/2023, devono essere valorizzati all’interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell’elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il nuovo valore “**EG36**”, avente il significato di “Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato dall’articolo 1, comma 297, della legge n. 197/2022”;
- nell’elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserita la data di assunzione a tempo indeterminato o la data di trasformazione nel formato - AAAA-MM-GG.

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

Nel caso delle agenzie di somministrazione relativamente alla posizione per i lavoratori assunti per essere impegnati presso l’impresa utilizzatrice (posizione contributiva contraddistinta dal C.S.C. 7.07.08 e dal C.A. 9A), oltre all’elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> contenente la data di assunzione/trasformazione e al relativo attributo “**TipoIdentMotivoUtilizzo**”, deve essere esposto un ulteriore <IdentMotivoUtilizzoCausale> contenente la matricola aziendale o il codice fiscale e il relativo attributo < TipoIdentMotivoUtilizzo > con valore “MATRICOLA\_AZIENDA” oppure “CF\_PERS\_FIS” o “CF\_PERS\_GIU”;

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

I dati esposti nell’Uniemens, come sopra specificati, saranno poi riportati, a cura dell’INPS, nel DM2013 “VIRTUALE” ricostruito dalle procedure come segue:

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

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

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

Per esporre il beneficio spettante dal periodo di competenza successivo alla pubblicazione di questa circolare n. 57/2023, devono essere valorizzati all’interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell’elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il nuovo valore “**EG48**”, avente il significato di “Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 11, comma 297, della legge n. 197/2022”;
- nell’elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserita la data di assunzione a tempo indeterminato o la data di trasformazione nel formato AAAA-MM-GG.

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

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

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

I dati esposti nell’Uniemens, come sopra specificati, saranno poi riportati, a cura dell’INPS, nel DM2013 “VIRTUALE” ricostruito dalle procedure come segue:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**DATORI DI LAVORO PRIVATI CON DIPENDENTI ISCRITTI ALLA GESTIONE PUBBLICA.**  
**MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALLA FRUIZIONE DEGLI ESONERI NELLA**  
**SEZIONE <LISTAPOSTA> DEL FLUSSO UNIEMENS**

Con riferimento alle assunzioni/trasformazioni effettuate tra l’1 luglio 2022 e il 31 dicembre 2022, restano ferme le indicazioni per la fruizione dell’esonero di cui alla legge di Bilancio 2021 già fornite con il messaggio n. 3389/2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2021, N.d.R.), a cui si fa rinvio.

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

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

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

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

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

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

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

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

Per quanto attiene, invece, all'esonero previsto dall'art. 1, c. 297, della legge di Bilancio 2023, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate a decorrere dall'1 gennaio 2023 al 31

dicembre 2023 in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, i datori di lavoro che intendano fruirne devono compilare la sezione <ListaPosPA> valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della gestione pensionistica, e indicando in quest'ultimo la contribuzione piena calcolata sull'imponibile pensionistico del mese.

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

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

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

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

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

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

#### **DATORI DI LAVORO AGRICOLI. MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALLA FRUIZIONE DEGLI ESONERI NELLA SEZIONE <LISTAPOSAGRI> DEL FLUSSO UNIEMENS**

Con riferimento alle assunzioni/trasformazioni effettuate tra l'1 luglio 2022 e il 31 dicembre 2022, si rinvia alle indicazioni fornite con il messaggio n. 3389/2021, precisando che i datori di lavoro devono valorizzare, per i lavoratori interessati, i codici di agevolazione “E3” o “E4” (a seconda

dei casi), unitamente all'elemento <Retribuzione> con l'importo del recupero spettante riferito alla totalità dei periodi pregressi competenza 2022, esclusivamente nel flusso di competenza del mese di settembre 2023.

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

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

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

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

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

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

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

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

- <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";
- <CodAgio> con il codice agevolazione "U4", che assume il significato di "Recupero arretrati 2023 U2 esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato Mezzogiorno articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023)";

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

### **ISTRUZIONI CONTABILI**

#### **Omissis**

---

<sup>[1]</sup> Con riferimento all'individuazione dei datori di lavoro privati, cfr. la circolare n. 40/2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2018, N.d.R.), relativa all'esonero contributivo previsto dalla legge n. 205/2017 per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani.

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

<sup>[3]</sup> Al riguardo, si osserva come il lavoro intermittente, anche laddove preveda la corresponsione di un compenso continuativo in termini di indennità di disponibilità (la cui misura è, peraltro, rimessa alla pattuizione fra le parti), costituisca pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di fare fronte ad attività lavorative di natura discontinua ("*prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente [...] anche in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno*" - cfr. l'art. 13, comma 1, del 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, c. 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, c. 1, del d.lgs. n. 81/2015).

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

<sup>[5]</sup> La previsione normativa di cui all'art. 53, c. 1-quater, del d.l. n. 34/2020, è stata introdotta dall'art. 50, comma 5, del d.l. n. 50/2022, convertito, con modificazioni dalla legge n. 91/2022.

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