

ESONERO, PER L'ANNO 2024, DEI CONTRIBUTI A CARICO DEL LAVORATORE: ISTRUZIONI OPERATIVE INPS

L'art. 1, c. 15, della legge (di Bilancio 2024) n. 213/2023 prevede: *“In via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero, senza effetti sul rateo di tredicesima, sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di 6 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, al netto del rateo di tredicesima. L'esonero di cui al primo periodo è incrementato, senza effetti sul rateo di tredicesima, di un ulteriore punto percentuale, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, al netto del rateo di tredicesima. Tenuto conto dell'eccezionalità della misura di cui al presente comma, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche”* (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2024, p. 69).

Di conseguenza l'INPS, con la circolare n. 11 del 16 gennaio 2024, ha fornito le seguenti istruzioni operative

L'esonero in argomento:

- 1) è riconosciuto esclusivamente sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) a carico dei lavoratori, nella misura di:
 - **6 punti percentuali**, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di **2.692 euro**, al netto del rateo di tredicesima;
 - **7 punti percentuali**, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di **1.923 euro**, al netto del rateo di tredicesima;
- 2) **non ha effetti sul rateo della tredicesima** (le soglie di retribuzione imponibile mensile espressamente previste dalla norma devono, quindi, essere considerate al netto dello stesso).

Inoltre, poiché la misura in oggetto riguarda la sola quota di contribuzione IVS a carico del lavoratore, la sua applicazione non è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

In ragione dell'eccezionalità di tale agevolazione resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

SOGGETTI CHE POSSONO ACCEDERE ALL'ESONERO

Possono accedere al beneficio di cui all'art. 1, c. 15, della legge di Bilancio 2024, **tutti i lavoratori dipendenti di datori di lavoro**, pubblici e **privati**, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore.

Sono **inclusi** nell'ambito di applicazione della misura agevolata anche i rapporti di **apprendistato**, sempre nel rispetto delle soglie limite di retribuzione mensile sopra riportate nonché nei limiti dei soli contributi IVS a carico del lavoratore.

Restano, invece, **esclusi** dal beneficio i rapporti di **lavoro domestico**, in forza dell'espressa previsione della norma in trattazione.

ASSETTO, MISURA E DURATA DELL'ESONERO

L'esonero, valevole per i periodi di paga **dall'1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2024**, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al **6%** dei contributi IVS a carico del lavoratore, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di **2.692 euro**, al netto del rateo di tredicesima. Inoltre, nel caso in cui la retribuzione imponibile, come sopra considerata, non ecceda l'importo mensile di **1.923 euro**, al netto del rateo di tredicesima, l'esonero è pari al **7%** della contribuzione IVS a carico del lavoratore.

Al riguardo, si chiarisce che **la retribuzione da considerare quale parametro di riferimento**, ai fini della verifica del rispetto delle soglie reddituali di 2.692 euro (per la riduzione di 6 punti percentuali) e di 1.923 euro (per la riduzione di 7 punti percentuali), **è la retribuzione imponibile ai fini previdenziali**, senza che debba essere considerato il rateo di tredicesima erogato mensilmente o in un'unica soluzione.

Per quanto riguarda l'applicazione dell'esonero contributivo in trattazione relativamente alla tredicesima mensilità – o al singolo rateo di tredicesima, laddove l'ulteriore mensilità sia erogata mensilmente invece che in unica soluzione – l'art. 1, c. 15, della legge di Bilancio 2024, prevede espressamente che **la novella legislativa non abbia effetti sul rateo di tredicesima.**

Ne deriva che, nelle ipotesi in cui nel mese di riferimento non si ecceda una retribuzione imponibile ai fini previdenziali, come sopra determinata e al netto del rateo di tredicesima, di 2.692 euro e la quota di contribuzione IVS a carico del lavoratore sia pari al 9,19%, questa, in forza dell'esonero in argomento, potrà essere ridotta di 6 punti percentuali, ossia potrà essere determinata per un ammontare pari a **3,19** punti percentuali.

Analogamente, nelle ipotesi in cui nel mese di riferimento non si ecceda una retribuzione imponibile ai fini previdenziali di 1.923 euro, al netto del rateo di tredicesima, e la quota di contribuzione IVS a carico del lavoratore sia pari al 9,19%, questa, in forza dell'esonero in argomento, potrà essere ridotta di 7 punti percentuali, ossia potrà essere determinata per un ammontare pari a **2,19** punti percentuali.

Ciò posto, **l'esonero trova concretamente applicazione sulla retribuzione lorda del lavoratore percepita nelle singole mensilità.**

Si rappresenta che i limiti massimi mensili di 2.692 euro e di 1.923 euro - dirimenti ai fini dell'applicabilità della riduzione e della sua entità - sono riferiti alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali del mese, al netto del rateo di tredicesima. Ne deriva che nelle ipotesi in cui sia stato superato il massimale annuo della base contributiva e pensionabile previsto dall'art. 2, c. 18, secondo periodo, della legge n. 335/1995, ai fini della valutazione del tetto mensile deve essere considerata sia la quota di retribuzione imponibile ai fini IVS sia la quota di retribuzione non imponibile ai fini IVS per il superamento del massimale.

Come già specificato, le soglie retributive (imponibile previdenziale) individuate dalla norma come massimali mensili rilevano non solo ai fini dell'applicabilità della riduzione contributiva, ma anche ai fini della determinazione della sua entità. Ne deriva che:

- laddove la retribuzione imponibile, al netto del rateo di tredicesima, superi il limite pari a 2.692 euro al mese, non spetterà alcuna riduzione della quota a carico del lavoratore. Pertanto, se il lavoratore in un singolo mese percepisce una retribuzione di importo superiore a 2.692 euro lordi, per quel mese non avrà diritto al beneficio;
- laddove la retribuzione imponibile, al netto del rateo di tredicesima, superi il limite pari a 1.923 euro al mese, ma sia, comunque, di importo inferiore o pari a 2.692 euro al mese, la riduzione contributiva della quota a carico del lavoratore potrà essere riconosciuta, per il singolo mese di riferimento, nella misura del 6%;
- laddove la retribuzione mensile, al netto del rateo di tredicesima, non superi il limite pari a 1.923 euro al mese, la riduzione contributiva della quota a carico del lavoratore potrà essere riconosciuta, per il singolo mese di riferimento, nella misura del 7%.

In altri termini, poiché la verifica del rispetto della soglia reddituale deve essere effettuata nel singolo mese di paga, la riduzione della quota dei contributi previdenziali IVS dovuta dal lavoratore potrà assumere, in relazione ai differenti mesi, un'entità diversa, in ragione della retribuzione effettivamente percepita, o non applicarsi, in caso di superamento del massimale di 2.692 euro.

Inoltre, nelle ipotesi in cui i contratti collettivi di lavoro prevedano l'erogazione di mensilità ulteriori rispetto alla tredicesima mensilità (ossia la **quattordicesima mensilità**), nel mese di erogazione di tale mensilità aggiuntiva o nei mesi di erogazione dei singoli ratei aggiuntivi, la riduzione contributiva trova applicazione solo con riferimento alla retribuzione imponibile relativa alla singola mensilità, non considerando, pertanto, l'ammontare della stessa mensilità aggiuntiva o dei suoi ratei.

Con riferimento alla durata dell'esonero, l'espreso riferimento all'applicazione della riduzione contributiva in trattazione ai periodi di paga dall'1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, comporta che possono essere oggetto di esonero le sole quote di contribuzione a carico del lavoratore relative a rapporti di lavoro subordinato dell'anno in corso. Pertanto:

- nelle ipotesi in cui il lavoratore **abbia cessato** il proprio rapporto di lavoro **entro il 31 dicembre 2023** e, nel corso dell'anno 2024, siano state erogate le ultime competenze

(residui di ferie e permessi, ratei di mensilità aggiuntive, ecc.), su tali ultime competenze l'esonero in trattazione non trova applicazione;

- nelle ipotesi in cui il lavoratore **dovesse cessare** il proprio rapporto di lavoro **entro il 31 dicembre 2024** e, nel corso dell'anno 2025, dovessero essergli erogate le ultime competenze (residui di ferie e permessi, ratei di mensilità aggiuntive, ecc.), l'esonero, nell'anno 2025, su tali ultime competenze, non troverà applicazione.

Infine, nelle ipotesi di **continuità del rapporto di lavoro**, si chiarisce che l'esonero non potrà trovare applicazione in riferimento agli emolumenti erogati nel corso dell'anno 2025, pur se riferiti all'annualità pregressa (quali, p. es., i compensi erogati per attività straordinarie).

Determinazione del massimale della retribuzione imponibile in presenza di più denunce mensili

Come già evidenziato, l'esonero in trattazione può trovare applicazione a condizione che la retribuzione imponibile ai fini previdenziali, parametrata su base mensile per tredici mensilità e al netto del rateo di tredicesima, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro (ai fini della riduzione del 6%) o di 1.923 euro (ai fini della riduzione del 7%).

Nelle ipotesi in cui si realizzano variazioni del rapporto di lavoro che comportano la presentazione di più denunce mensili individuali per il medesimo lavoratore (a titolo esemplificativo, ipotesi in cui vi sia una variazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o viceversa o ipotesi in cui, nel corso del mese, si verifichi una trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato), il limite mensile di 2.692 euro o di 1.923 euro deve riferirsi al rapporto di lavoro unitariamente considerato. Pertanto, nelle predette ipotesi, in considerazione della circostanza che il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità, sebbene si realizzi una variazione dello stesso, il massimale del singolo mese di competenza deve tenere conto della complessiva retribuzione imponibile.

Le medesime considerazioni valgono per le ipotesi di operazioni societarie e di cessione di contratto che comportano il passaggio dei lavoratori senza soluzione di continuità, nel corso del mese, da un soggetto datoriale a un altro: in tali fattispecie, infatti, il rapporto di lavoro, come previsto dall'art. 2112 c.c., prosegue con il cessionario e si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto di lavoro già in essere. Pertanto, il massimale del singolo mese di competenza deve tenere conto della complessiva retribuzione imponibile.

Analogamente, nelle ulteriori ipotesi in cui, in costanza di un unico rapporto di lavoro, nel medesimo mese vi siano più denunce da parte dello stesso datore di lavoro ^[1] (p. es., nelle ipotesi di personale che transita da una posizione contributiva a un'altra), il massimale del singolo mese di competenza deve tenere conto della complessiva retribuzione imponibile, riferita al predetto rapporto di lavoro.

L'esonero contributivo in esame, pertanto, laddove il massimale considerato, al netto del rateo di tredicesima, nelle ipotesi sopra illustrate, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro o di 1.923 euro, potrà essere fruito *pro quota* nelle singole denunce mensili.

Diversamente, nelle ipotesi in cui il lavoratore, nel corso di un mese, svolga la propria prestazione lavorativa presso distinti datori di lavoro, il calcolo del massimale della retribuzione imponibile che dà diritto all'applicazione dell'esonero deve essere considerato autonomamente per ogni rapporto di lavoro, in relazione ai distinti datori di lavoro, con riferimento al medesimo mese. Pertanto, in tali ipotesi il massimale di retribuzione imponibile da considerare ai fini della valutazione circa la spettanza dell'esonero sarà pari a 2.692 euro o 1.923 euro per ognuno dei rapporti di lavoro ammessi al beneficio.

Infine, nelle ipotesi in cui, nel medesimo mese, il lavoratore sia contemporaneamente titolare di rapporti di lavoro presso il medesimo datore di lavoro o distinti datori di lavoro (p. es., in forza di due rapporti di lavoro part-time) e per tali rapporti siano previste distinte e autonome denunce contributive, il massimale mensile della retribuzione deve essere valutato autonomamente per ogni singolo rapporto di lavoro.

CONDIZIONI DI SPETTANZA DELL'ESONERO

La misura agevolativa in trattazione si applica sulla quota dei contributi IVS a carico dei lavoratori in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato, sia instaurati che instaurandi, diversi dal lavoro domestico, per i periodi di paga dall'1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2024. Sono inclusi nell'ambito di applicazione della misura agevolativa anche i rapporti di apprendistato, sempre nel rispetto della soglia limite di retribuzione mensile pari a 2.692 euro (riduzione del 6%) o a 1.923 euro (riduzione del 7%), nonché nei limiti dei soli contributi IVS a carico del lavoratore.

L'agevolazione in commento non assume la natura di incentivo all'assunzione e, di conseguenza, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015 ^[2] (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015).

Inoltre, il diritto alla fruizione dell'agevolazione, sostanziandosi in una riduzione contributiva per il lavoratore, che non comporta benefici in capo al datore di lavoro, **non è subordinato al possesso del documento unico di regolarità contributiva da parte del datore di lavoro**, ai sensi dell'art. 1, c. 1175, della legge n. 296/2006.

COMPATIBILITÀ CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

Sotto il profilo soggettivo, l'esonero contributivo in trattazione è rivolto a tutti i rapporti di lavoro dipendente, escluso il lavoro domestico, purché venga rispettata la soglia massima della retribuzione mensile sopra riportata.

Più specificamente, il suddetto esonero costituisce una misura volta a creare uno speciale regime contributivo relativo ai contratti di lavoro, a beneficio dei lavoratori dipendenti.

Di conseguenza, in relazione alla normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato, il beneficio in trattazione, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come intervento generalizzato, ossia potenzialmente rivolto a tutti i rapporti di lavoro, come individuati al precedente paragrafo **“SOGGETTI CHE POSSONO ACCEDERE ALL'ESONERO”**, instaurati in ogni settore economico del Paese e le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale.

Per le sue caratteristiche, la norma non risulta, di conseguenza, idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale.

Inoltre, poiché l'esonero in questione trova applicazione esclusivamente con riferimento alla quota di contribuzione a carico del lavoratore, la misura non rientra nella nozione di aiuto di Stato in quanto trattasi di un'agevolazione usufruita da persone fisiche non riconducibili alla definizione comunitaria di impresa e, pertanto, insuscettibile di incidere sulla concorrenza.

Per le ragioni di cui sopra, la disciplina del predetto esonero non è suscettibile tra quelle disciplinate dall'art. 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea relativa agli aiuti concessi dallo Stato o mediante risorse statali. Pertanto, l'applicazione della predetta misura agevolativa non è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea e alla registrazione nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

COORDINAMENTO CON ALTRI INCENTIVI

L'esonero contributivo in trattazione, per la specifica natura di esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori, **è cumulabile**, per i periodi di paga dall'1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, **con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente, nei limiti della contribuzione complessivamente dovuta dal datore di lavoro.**

Si precisa, con particolare riferimento alle riduzioni contributive relative alla quota a carico del dipendente, che **la riduzione contributiva in esame** (sia di 6 punti percentuali che di 7 punti percentuali) **risulta alternativa con la decontribuzione per le lavoratrici con figli** di cui all'art. 1, commi da 180 a 182, della legge di Bilancio 2024 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2024, p. 71). Tale ultima disposizione, infatti, al comma 180 prevede espressamente: *“Fermo restando quanto previsto al comma 15, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 alle lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero del 100 per cento della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile”*. I successivi commi 181 e 182, inoltre, stabiliscono: *“L'esonero di cui al comma 180 è riconosciuto, in via sperimentale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 anche alle lavoratrici madri di due figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo. Per gli esoneri di cui ai commi 180 e 181 resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche”*.

Pertanto, in considerazione dell'entità della predetta riduzione applicabile alle lavoratrici madri, pari al 100% della quota di contribuzione a loro carico nei limiti di 3.000 euro annui da riparametrare su base mensile, laddove ricorrano i presupposti per l'applicazione di entrambe le misure (esonero contributivo IVS di cui al citato comma 15 ed esonero per le madri lavoratrici di cui ai citati commi da 180 a 182), i medesimi esoneri contributivi, nella singola mensilità, sono tra loro di fatto alternativi, in ragione dell'entità degli stessi e del massimale mensile di contribuzione esonerabile.

Difatti, l'esonero IVS trova applicazione, per una percentuale pari al 6%, solo laddove la retribuzione imponibile mensile non superi il massimale 2.692 euro. Pertanto, se si considera una contribuzione a carico della lavoratrice dipendente pari al 9,19%, ai fini dell'applicazione dell'esonero IVS nella misura del 6%, il massimale di contribuzione da considerare è pari a 247,39 euro (ossia il 9,19% di 2.692 euro). L'esonero di cui ai commi da 180 a 182 dell'art. 1 legge di Bilancio 2024 trova diversamente applicazione nei limiti dell'intera contribuzione IVS a carico della lavoratrice per un ammontare pari a 250 euro mensili (3.000 euro annui/12 mensilità). Ne consegue pertanto che, laddove sussistano i presupposti legittimanti per l'applicazione di entrambe le misure, l'esonero della quota a carico della lavoratrice madre risulta comunque di entità maggiore rispetto all'esonero IVS in trattazione. Resta fermo, però, che **dal mese successivo** rispetto alla fruizione di una delle due misure di esonero si possa ricorrere, in presenza dei presupposti legittimanti, alla diversa e alternativa misura di esonero della quota a carico prevista in favore delle lavoratrici. P. es., le lavoratrici madri di tre o più figli, dal mese successivo al raggiungimento della maggiore età del figlio più piccolo, possono accedere all'esonero IVS, non possedendo più i requisiti legittimanti per l'accesso all'esonero di cui ai citati commi da 180 a 182 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2024. Analogamente, dal mese di nascita del secondo figlio, la lavoratrice può accedere all'esonero di cui ai commi da 180 a 182 in via alternativa rispetto all'esonero di cui al comma 15 del medesimo articolo 1 fruito nella mensilità precedente.

Si precisa infine che, per i lavoratori destinatari dell'incentivo al posticipo del pensionamento di cui all' art. 1, commi 286 e 287, della legge 29 n. 197/2022, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025", prorogato per l'anno 2024 dall'art. 1, c., della legge di Bilancio 2024, per l'esposizione dei relativi benefici rimangono valide le modalità operative previste dalla circolare n. 82 del 22 settembre 2023 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 34/2023).

MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALLA FRUIZIONE DELL'ESONERO NELLA SEZIONE <POSCONTRIBUTIVA> DEL FLUSSO UNIEMENS

I datori di lavoro devono attenersi alle istruzioni fornite con il messaggio n. 3499 del 26 settembre 2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 36/2022) e con la circolare n. 7 del 24 gennaio 2023 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2023), nonché con i messaggi n. 1932 del 24 maggio 2023 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 20/2023) e n. 2924 del 10 agosto 2023 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 30/2023).

Per quanto attiene alla valorizzazione dei codici di conguaglio, si ribadisce che **la novella normativa non ha effetti sulla tredicesima mensilità e sulla quattordicesima mensilità e sui**

relativi ratei corrisposti che, pertanto, non devono essere considerati ai fini della determinazione dell'importo che dà diritto all'applicazione dell'esonero in trattazione. Continuano, quindi, a trovare applicazione i soli codici di recupero di seguito riportati.

A partire dal mese di competenza di gennaio 2024 i codici in uso assumono un più ampio significato e devono continuare a essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- esonero in misura del 6%:
 - nell'elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il valore "L094", avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Articolo 39 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, e articolo 1, comma 15, della legge 30 dicembre 2023, n. 213";
 - nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserito il valore "N";
 - nell'elemento <BaseRif> deve essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima/quattordicesima e di eventuali mensilità aggiuntive;
 - nell'elemento <AnnoMeseRif> deve essere indicato l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
 - nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> deve essere indicato l'importo dell'esonero pari al 6% dei contributi IVS a carico dei lavoratori;

- esonero in misura del 7%:
 - nell'elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il valore "L098", avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori articolo 39 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 e articolo 1, comma 15, della legge 30 dicembre 2023, n. 213";
 - nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserito il valore "N";
 - nell'elemento <BaseRif> deve essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima/quattordicesima e di eventuali mensilità aggiuntive;
 - nell'elemento <AnnoMeseRif> deve essere indicato l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
 - nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> deve essere indicato l'importo dell'esonero pari al 7% dei contributi IVS a carico dei lavoratori.

I datori di lavoro che hanno già provveduto all'elaborazione delle buste paga e dei cedolini per la mensilità di gennaio 2024 e che non hanno potuto procedere all'esposizione dei suddetti codici sul medesimo flusso di competenza, possono, in alternativa, portare a conguaglio le somme valorizzando i codici sopra riportati nel flusso Uniemens di competenza febbraio 2024, con indicazione 01.2024 all'interno dell'elemento <AnnoMeseRif>.

MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALLA FRUIZIONE DELL'ESONERO NELLA SEZIONE <LISTAPOSPA> DEL FLUSSO UNIEMENS

Omissis

MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALLA FRUIZIONE DELL'ESONERO NELLA SEZIONE <POSAGRI> DEL FLUSSO UNIEMENS

Omissis

^[1] Per identificare il datore di lavoro si prende a riferimento il relativo codice fiscale, al quale possono essere collegate anche più matricole aziendali.

^[2] **Art. 31, c. 1, 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.