



Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Bilanci, Contabilita' e Servizi Fiscali
Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione

Roma, 12/05/2025

Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori centrali e ai responsabili territoriali dell'Area medico legale

Circolare n. 90

E, per conoscenza,

Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di Indirizzo di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale per l'accertamento e la riscossione dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali

Allegati n.1

OGGETTO: **Articolo 22 del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95. Bonus Giovani. Indicazioni operative e istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti**

SOMMARIO: *Con la presente circolare, a seguito dell'emanazione del decreto attuativo del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, si illustrano gli esoneri contributivi totali in favore dei datori di lavoro privati che, fino al 31 dicembre 2025, assumono, o effettuano la trasformazione del contratto di lavoro subordinato da tempo*

determinato a tempo indeterminato, giovani che, alla data dell'assunzione/trasformazione, non abbiano compiuto trentacinque anni di età e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato, di cui ai commi 1 e 3 dell'articolo 22 del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95, e si forniscono, indicazioni per la gestione dei connessi adempimenti previdenziali.

INDICE

1. Premessa
2. Datori di lavoro che possono accedere agli incentivi
3. Rapporti di lavoro incentivati
4. Assetto e misura degli incentivi
5. Condizioni di spettanza degli incentivi
 - 5.1 Condizioni generali
 - 5.2 Condizioni specifiche
6. Condizioni per il riconoscimento del diritto agli incentivi. Casi particolari
7. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato
 - 7.1 Incentivo previsto dall'articolo 22, comma 1, del decreto-legge n. 60/2024
 - 7.2 Incentivo previsto dall'articolo 22, comma 3, del decreto-legge n. 60/2024
8. Coordinamento con altri incentivi
9. Procedimento di ammissione agli incentivi Adempimenti dei datori di lavoro
10. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli incentivi nella sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens
11. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli incentivi nella sezione <ListaPosPA> del flusso Uniemens
12. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli incentivi nella sezione <PosAgri> del flusso Uniemens
13. Istruzioni contabili

1. Premessa

Allo scopo di incrementare l'occupazione giovanile stabile, il decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95, recante "Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione" (di seguito, anche decreto Coesione), all'articolo 22, rubricato "Bonus Giovani", ha introdotto un nuovo esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro in relazione alle nuove assunzioni a tempo indeterminato e alle trasformazioni dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025.

Nello specifico, il predetto beneficio si applica a tutti i datori di lavoro privati e riguarda le assunzioni di lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, con esclusione del personale con qualifica dirigenziale.

Restano esclusi dal beneficio, come espressamente previsto dal comma 2 del citato articolo 22, i contratti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato, in relazione ai quali il quadro normativo già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

l'esonero contributivo in argomento spetta a condizione che l'assunzione con contratto di lavoro subordinato riguardi soggetti che alla data dell'assunzione o della trasformazione incentivata non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato nel corso dell'intera vita lavorativa.

La misura dell'incentivo è pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti di spesa autorizzata ai sensi del comma 7 dell'articolo 22 del decreto-legge n. 60/2024 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'articolo 22, comma 3, del medesimo decreto-legge, inoltre, al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno e contribuire alla riduzione dei divari territoriali, fermi restando i requisiti di cui al comma 2 dell'articolo 22 del decreto Coesione, prevede il riconoscimento del Bonus Giovani anche in favore dei datori di lavoro privati che assumono, o trasformano il contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato, lavoratori per prestare effettivo servizio in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore, sempre nei limiti di spesa autorizzata ai sensi del comma 7 dell'articolo 22 del decreto Coesione e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027.

Ai sensi dell'articolo 22, comma 10, del decreto-legge n. 60/2024, con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, sono definite le modalità attuative dell'esonero in argomento, in coerenza con quanto previsto dall'Accordo di partenariato 2021 - 2027, nonché con i contenuti e gli obiettivi specifici del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021 - 2027, per la definizione dei rapporti con l'INPS in qualità di soggetto gestore, e le modalità di comunicazione da parte del datore di lavoro ai fini del rispetto del limite di spesa di cui al citato comma 7.

Infine, come chiarito dal comma 11 dell'articolo 22, l'efficacia delle disposizioni è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea. Al riguardo, si precisa che l'autorizzazione della Commissione europea è necessaria con riferimento al solo disposto di cui all'articolo 22, comma 3, in quanto rivolto a una specifica platea di destinatari e differenziato nell'entità per i datori di lavoro che operano nella Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno.

La misura disciplinata dall'articolo 22, comma 1, del decreto Coesione, invece, essendo misura generalizzata, senza alcun profilo di selettività, non necessita della citata preventiva autorizzazione (cfr. il successivo paragrafo 7 della presente circolare). Pertanto, la Commissione europea, con la decisione C(2025) 649 final del 31 gennaio 2025, ha autorizzato la concedibilità dell'esonero in trattazione per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate da tale ultima data fino al 31 dicembre 2025 con le modalità illustrate al successivo paragrafo 9 della presente circolare.

Tanto rappresentato, a seguito della pubblicazione in data 9 maggio 2025 nella sezione "Pubblicità legale" del sito internet del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze 11 aprile 2025 (di seguito, decreto attuativo), di cui al citato comma 10 dell'articolo 22, con la presente circolare, condivisa con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si illustrano le misure in argomento e si forniscono istruzioni amministrative per la gestione dei connessi adempimenti previdenziali.

2. Datori di lavoro che possono accedere agli incentivi

Gli esoneri contributivi previsti dall'articolo 22, commi 1 e 3, del decreto-legge n. 60/2024 sono riconosciuti in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi i datori di lavoro del settore agricolo¹. Pertanto, le misure in trattazione non si applicano nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

3. Rapporti di lavoro incentivati

L'esonero contributivo di cui all'articolo 22, comma 1, del decreto-legge n. 60/2024, pari al 100% dei contributi datoriali nel limite massimo di 500 euro mensili, spetta per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato, effettuate dai datori di lavoro privati dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025.

L'esonero contributivo di cui all'articolo 22, comma 3, del decreto-legge n. 60/2024, pari al 100% dei contributi datoriali nel limite massimo di 650 euro mensili, riconosciuto ai datori di

lavoro privati che assumono lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, spetta per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato, effettuate dal 31 gennaio 2025, data di autorizzazione della misura da parte della Commissione europea, fino al 31 dicembre 2025, purché siano rispettate le modalità di richiesta dell'agevolazione previste all'articolo 4, comma 3, del decreto attuativo, ossia che la domanda di riconoscimento dell'esonero venga effettuata prima di procedere all'assunzione/trasformazione (cfr. il paragrafo 9 della presente circolare). Entrambe le misure riguardano soggetti che, alla data dell'evento incentivato (assunzione/trasformazione), non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età (dovendosi intendere un'età inferiore o uguale a 34 anni e 364 giorni) e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.

Gli esoneri, inoltre, riguardano le assunzioni di lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, con esclusione, per espressa previsione normativa, del personale con qualifica dirigenziale.

I benefici, come anticipato in premessa, ai sensi dell'articolo 22, comma 2, del decreto-legge n. 60/2024, non si applicano ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di lavoro di apprendistato, in relazione ai quali il quadro normativo vigente già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

Tuttavia, si chiarisce che l'eventuale presenza di rapporti di apprendistato precedenti all'assunzione/trasformazione incentivata non pregiudica la fruibilità degli esoneri in argomento, a condizione che il periodo di apprendistato non sia proseguito, al termine del periodo formativo, come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (cfr. l'art. 22, comma 2, del decreto Coesione).

Inoltre, considerata la ratio sottesa ai benefici in trattazione, consistente nella volontà di incrementare l'occupazione giovanile stabile, non rientra, fra le tipologie incentivate, l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ancorché stipulato a tempo indeterminato². Gli esoneri contributivi in oggetto sono, invece, applicabili in caso di rapporto di lavoro part-time, secondo le indicazioni fornite nel successivo paragrafo 4, nonché ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.

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 decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, 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.

4. Assetto e misura degli incentivi

L'incentivo previsto dall'articolo 22, comma 1, del decreto-legge n. 60/2024 per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 è pari all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti descritti al precedente paragrafo 1.

Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, tale soglia deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro (€ 500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

L'incentivo previsto dall'articolo 22, comma 3, del decreto-legge n. 60/2024 per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato effettuate dal 31 gennaio 2025, data dell'autorizzazione della Commissione europea, nel rispetto delle condizioni descritte al successivo paragrafo 9 (ossia previa presentazione della domanda di riconoscimento dell'esonero prima di procedere

all'assunzione/trasformazione, come previsto dall'art. 4, comma 3, del decreto attuativo), fino al 31 dicembre 2025, fermi restando i requisiti di cui al comma 2 del medesimo articolo 22, è riconosciuto per le assunzioni di lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, per un periodo massimo di ventiquattro mesi e nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore, sempre nei limiti illustrati al precedente paragrafo 1.

Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, tale soglia deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 20,96 euro (€ 650/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro part-time, il massimale delle agevolazioni deve essere proporzionalmente ridotto.

A seguito dell'applicazione delle misure, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Nella determinazione delle contribuzioni esonerabili è necessario fare riferimento, ai fini della delimitazione dell'agevolazione spettante, alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio.

Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dal medesimo articolo 22, comma 1, del decreto-legge n. 60/2024;

- il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 1, comma 756, ultimo periodo, della medesima legge;

- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 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 Sudtirolo di cui all'articolo 40 dello stesso decreto legislativo;

- il contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale 7 aprile 2016, n. 952693, adottato ai sensi dell'articolo 40, comma 9, del decreto legislativo n. 148/2015;

- il contributo previsto dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Sono, 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, 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 decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1 giugno 1991, n. 166;

- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'articolo 1, commi 8 e 14, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182;

- il contributo di solidarietà per gli sportivi, di cui all'articolo 1, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 166.

Si precisa inoltre che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS), previsto dall'articolo 3, comma quindici, della legge 29 maggio 1982, n. 297, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione degli esoneri contributivi. Al riguardo, si sottolinea che il successivo comma sedici dell'articolo 3 della medesima legge 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 deve operare

l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto o deve effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo, esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale mensile (500 euro o 650 euro), dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Poiché, inoltre, gli esoneri contributivi in trattazione operano sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 - 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'articolo 2120 del codice civile - l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Si fa presente che, nei casi di trasformazione dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato o di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92, riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato dal comma 28 del medesimo articolo 2.

Con riferimento alla durata del periodo di fruizione dell'agevolazione in argomento, si chiarisce che, ai sensi dell'articolo 22, comma 1, del decreto-legge n. 60/2024, gli esoneri in trattazione spettano per un periodo massimo di ventiquattro mesi a partire dalla data dell'evento incentivato.

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.

Ai sensi del comma 7 dell'articolo 22 in trattazione, l'agevolazione per l'assunzione di giovani spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziare e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027.

In particolare, la fonte europea che concorre al finanziamento della misura in trattazione è la seguente: PN GDL 2021-2027 FSE+ - Priorità 1 "Facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro: politiche occupazionali per i giovani (Occupazione giovanile)" - Obiettivo specifico: ESO4.1 "Migliorare l'accesso all'occupazione e le misure di attivazione per tutte le persone in cerca di lavoro, in particolare i giovani, soprattutto attraverso l'attuazione della garanzia per i giovani, i disoccupati di lungo periodo e i gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro, nonché delle persone inattive, anche mediante la promozione del lavoro autonomo e dell'economia sociale; (FSE+)" - Settore di intervento "136. Sostegno specifico per l'occupazione giovanile e l'integrazione socio-economica dei giovani".

Nel dettaglio, i benefici contributivi in trattazione, ai sensi del citato comma 7, sono riconosciuti nei seguenti limiti di spesa:

- 34,4 milioni di euro per l'anno 2024;
- 458,3 milioni di euro per l'anno 2025;
- 682,5 milioni di euro per l'anno 2026;
- 254,1 milioni di euro per l'anno 2027.

Al riguardo la lettera a) del comma 405 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (di seguito, legge di Bilancio 2025), ha disposto che: "il limite di spesa di cui all'articolo 22, comma 7, primo periodo, è incrementato in misura pari a 0,7 milioni di euro per l'anno 2024, a 16,3 milioni di euro per l'anno 2025, a 15,9 milioni di euro per l'anno 2026 e a 5,6 milioni di euro per l'anno 2027".

Pertanto, in forza della citata previsione normativa, i limiti di spesa entro cui possono essere riconosciuti i benefici in trattazione sono i seguenti:

- 35,1 milioni di euro per l'anno 2024;
- 474,6 milioni di euro per l'anno 2025;
- 698,4 milioni di euro per l'anno 2026;
- 259,7 milioni di euro per l'anno 2027.

L'Istituto provvede, ai sensi del medesimo comma 7 dell'articolo 22 del decreto Coesione e dell'articolo 6 del decreto attuativo, al monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa sopra citati, inviando trimestralmente la rendicontazione del numero di domande accolte e dei relativi oneri al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze.

Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento di ulteriori comunicazioni da parte dei datori di lavoro per l'accesso agli incentivi e provvede a darne immediata comunicazione al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze.

5. Condizioni di spettanza degli incentivi

L'articolo 22, comma 5, del decreto-legge n. 60/2024 prevede che il diritto alla fruizione degli esoneri in trattazione è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, nonché al rispetto dei presupposti specificamente previsti per la misura dall'articolo 22 del medesimo decreto-legge.

Infine, per il solo esonero previsto dall'articolo 22, comma 3, del decreto Coesione per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nella Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, è previsto il rispetto delle condizioni generali in materia di aiuti di Stato, come dettagliatamente elencate nel successivo paragrafo 7 della presente circolare.

5.1 Condizioni generali

Per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, espressamente richiamati dall'articolo 22, comma 5, del decreto Coesione, gli esoneri contributivi in argomento 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 (cfr. l'art. 31, comma 1, lettera b). Tale condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nella risposta a interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo 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 all'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 (cfr. l'art. 31, comma 1, lettera c).

Inoltre, si ribadisce quanto già previsto dal medesimo articolo 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 precisato dalla lettera a) del comma 1 del medesimo articolo 31, in base alla 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".

Tuttavia, nonostante l'espresso richiamo effettuato dall'articolo 22, comma 5, del decreto-legge n. 60/2024 al rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, la portata delle agevolazioni in argomento ha natura speciale e, in quanto tale, prevale sulle previsioni di cui alla citata lettera a).

Pertanto, per le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti illustrate nell'ambito della presente circolare, si può fruire degli esoneri contributivi in oggetto a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni/trasformazioni 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'articolo 31, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 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 o 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'articolo 22, comma 4, del decreto-legge n. 60/2024, laddove è previsto che: "L'esonero di cui ai commi precedenti spetta altresì con riferimento ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero di cui al presente articolo", con ciò implicando che, per le successive assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato di un lavoratore per il quale l'incentivo sia stato parzialmente fruito, il beneficio è riconosciuto ai successivi datori di lavoro per il periodo residuo utile alla piena fruizione, a prescindere dal requisito dell'assenza di precedenti rapporti a tempo indeterminato.

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. Si chiarisce ulteriormente che, diversamente, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con gli esoneri in oggetto nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata e successiva riassunzione da parte del medesimo datore di lavoro, l'agevolazione non può essere riconosciuta per la durata residua, operando la preclusione di cui all'articolo 22, comma 6, del decreto-legge n. 60/2024 (cfr. il successivo paragrafo 5.2).

Inoltre, per le suesposte motivazioni, anche il principio del cumulo delle agevolazioni enunciato dal comma 2 del medesimo articolo 31, secondo il quale, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato, deve considerarsi assorbito dal disposto del citato comma 4 dell'articolo 22 del decreto Coesione.

Infine, il diritto alla fruizione delle agevolazioni, sostanziandosi in un beneficio contributivo, è subordinato al rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, ossia:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni nelle predette materie, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli 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.

Al riguardo, si rappresenta che, secondo il disposto di cui al medesimo articolo 1, comma 1175-bis4, della legge n. 296/2006: "Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175,

entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione”.

5.2 Condizioni specifiche

In relazione ai vincoli specificamente previsti dal decreto Coesione, il diritto alla legittima fruizione delle agevolazioni in trattazione è subordinato alla sussistenza delle seguenti condizioni:

1. il lavoratore, alla data della nuova assunzione o della trasformazione del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato, non deve avere compiuto trentacinque anni di età (dovendosi intendere un'età inferiore o uguale a 34 anni e 364 giorni). Il rispetto di tale requisito è richiesto solo alla data della prima assunzione/trasformazione a tempo indeterminato incentivata;
2. il lavoratore, nell'arco della sua vita lavorativa, non deve essere mai stato occupato a tempo indeterminato⁵. Al riguardo, si precisa che, come previsto dall'articolo 22, comma 2, del decreto Coesione, 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 l'esonero non può trovare applicazione per i rapporti di lavoro domestico, la sussistenza di un rapporto di lavoro di tale genere a tempo indeterminato in capo al lavoratore da assumere – anche in considerazione della specialità della disciplina – non influisce sulla possibilità di riconoscere legittimamente l'agevolazione. Diversamente, devono considerarsi ostativi 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 che l'istituto del periodo di prova ha 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 all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella stessa unità produttiva (cfr. l'art. 22, comma 5, del decreto-legge n. 60/2024);
4. i datori di lavoro non devono procedere, nei sei mesi successivi all'assunzione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero in oggetto o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo. La violazione di tale divieto comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Al riguardo, si fa presente che, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione degli esoneri in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per violazione del divieto di licenziamento sopra indicato 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 (cfr. l'art. 22, comma 6, del decreto-legge n. 60/2024).

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

6. Condizioni per il riconoscimento del diritto agli incentivi. Casi particolari

Come sopra chiarito, la fruizione degli esoneri in trattazione è riconosciuta per l'assunzione a tempo indeterminato o per la trasformazione dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato 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 (cfr. l'art. 22, comma 2, del decreto-legge n. 60/2024).

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 differenti, il datore di lavoro che assume successivamente perderebbe, infatti, il requisito legittimante l'ammissione agli incentivi in argomento, consistente nell'assenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato;
2. nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato, di cui all'articolo 1406 del codice civile, 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 dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'articolo 2112 del codice civile, 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 precisato nella risposta a interpello del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 2/2016 per l'esonero triennale disciplinato dalla legge 23 dicembre 2014, n. 190, e applicato anche con riferimento all'esonero strutturale per l'occupazione giovanile di cui alla legge 27 dicembre 2017, n. 205 (di seguito, legge di Bilancio 2018) anche gli esoneri in trattazione non possono essere riconosciuti 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 indeterminato⁶.

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 contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, si evidenzia che non impedisce l'accesso all'agevolazione il pregresso svolgimento di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse, quali, a titolo esemplificativo, il rapporto di lavoro a tempo determinato, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, ecc.

Si precisa, al riguardo, che il requisito dell'assenza di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato in capo al lavoratore (come anche il requisito anagrafico) deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata. Infatti, come espressamente previsto dall'articolo 22, comma 4, del decreto Coesione, se il lavoratore, per il quale è stato già fruito uno degli esoneri in trattazione, viene riassunto, per il nuovo rapporto si può comunque fruire dell'agevolazione. In tali ultime ipotesi di riassunzione l'esonero spetta per i mesi residui, indipendentemente, come sopra chiarito, 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 rammenta che, come già anticipato, 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 sei 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 (cfr. l'art. 22, comma 6, del decreto-legge n. 60/2024). 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 gli esoneri in trattazione trovano applicazione per le sole assunzioni o trasformazioni effettuate

fino al 31 dicembre 2025. Pertanto, qualora un lavoratore sia stato assunto nel corso del periodo temporale oggetto di incentivazione e il datore di lavoro abbia iniziato a fruire delle agevolazioni in argomento, 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% dei contributi datoriali, solo se anche il successivo rapporto sia instaurato nella medesima finestra temporale e, quindi, entro e non oltre il 31 dicembre 2025.

Con specifico riferimento all'ammontare dell'agevolazione prevista dall'articolo 22, comma 3, del decreto Coesione per le assunzioni/trasformazioni da instaurare nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, si precisa, infine, che la ratio sottesa al riconoscimento di un maggiore importo dell'esonero, consistente nella volontà di sostenere lo sviluppo occupazionale nel Mezzogiorno e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali, implica che detto maggiore importo spetta a condizione che il luogo di lavoro permanga nelle regioni previste. Pertanto, laddove il lavoratore venga trasferito in una regione differente rispetto a quelle appartenenti alla Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, il massimale mensile dell'agevolazione spettante, a partire dal mese di paga successivo a quello del trasferimento, viene ridotto a 500 euro. Analogamente, nelle ipotesi in cui il rapporto di lavoro per il quale si è iniziato a beneficiare dell'agevolazione di cui all'articolo 22, comma 3, del decreto Coesione dovesse cessare, il diritto alla fruizione del beneficio residuo nel maggiore importo previsto spetterà a condizione che il nuovo rapporto di lavoro continui a svolgersi nelle regioni previste dal medesimo articolo 22, comma 3, del decreto Coesione. Nella diversa ipotesi in cui il lavoratore, che abbia iniziato il rapporto di lavoro in una regione differente rispetto a quelle appartenenti alla Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, venga trasferito in una regione appartenente a tale zona, il massimale mensile dell'agevolazione spettante, per i vincoli legati al finanziamento della misura e all'ammontare di quanto precedentemente autorizzato, rimane fissato a 500 euro. Con specifico riferimento ai rapporti di somministrazione, la sede di lavoro rilevante ai fini della corretta determinazione del massimale mensile fruibile deve essere individuata nel luogo di effettivo svolgimento della prestazione. Pertanto, qualora il lavoratore svolga la propria prestazione lavorativa presso un utilizzatore ubicato nelle regioni della Zona Speciale unica del Mezzogiorno, il beneficio in trattazione può essere riconosciuto nel limite massimo mensile di 650 euro a prescindere da dove effettivamente abbia sede legale o operativa l'Agenzia di somministrazione.

Diversamente, qualora il lavoratore sia dipendente di un'Agenzia di somministrazione che abbia sede legale o operativa in regioni della Zona Speciale unica del Mezzogiorno e presti la propria attività lavorativa presso un utilizzatore ubicato in una regione differente, il beneficio può essere riconosciuto nel limite mensile di 500 euro.

Le eventuali variazioni del massimale di esonero fruibile per il personale trasferito hanno effetto a partire dal mese di paga successivo a quello del trasferimento.

Resta comunque fermo che per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° settembre 2024 e fino al giorno precedente la data di rilascio dell'apposito applicativo volto alla presentazione delle domande telematiche di riconoscimento dell'agevolazione, può essere riconosciuto il solo esonero di cui all'articolo 22, comma 1, del decreto-legge n. 60/2024, nei limiti di importo di 500 euro mensili, anche se la sede di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa sia collocata nelle Regioni della Zona Speciale unica del Mezzogiorno. La scelta della misura di cui all'articolo 22, comma 1, del decreto-legge n. 60/2024 può riguardare anche i rapporti di lavoro da instaurare a decorrere dalla data del rilascio dall'apposito applicativo fino al 31 dicembre 2025. Pertanto, anche per i rapporti di lavoro instaurati a decorrere dalla data di rilascio dell'apposito applicativo volto alla presentazione delle domande telematiche di riconoscimento dell'agevolazione, rimane ferma la possibilità per il datore di lavoro interessato di accedere alla misura di cui all'articolo 22, comma 1, citato, anche se la sede di effettivo svolgimento

7. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

7.1. Incentivo previsto dall'articolo 22, comma 1, del decreto-legge n. 60/2024

Sotto il profilo soggettivo, l'esonero contributivo previsto dall'articolo 22, comma 1, del

decreto-legge n. 60/2024, nel limite massimo di 500 euro mensili, è rivolto all'assunzione di giovani lavoratori che risultino, nel corso dell'intera vita lavorativa, non essere mai stati titolari di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Più specificamente, il citato esonero costituisce una misura rivolta alla generalità dei datori di lavoro privati, volta a creare uno speciale regime contributivo relativo ai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con la precipua finalità della creazione di forme di occupazione giovanile stabile.

Il beneficio in trattazione si caratterizza, pertanto, come intervento generalizzato, ossia potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale. Per le sue caratteristiche la previsione non risulta, conseguentemente, idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale.

Pertanto, la disciplina del predetto esonero non è sussumibile tra quelle disciplinate dall'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

7.2 Incentivo previsto dall'articolo 22, comma 3, del decreto-legge n. 60/2024

Il beneficio contributivo previsto dall'articolo 22, comma 3, del decreto-legge n. 60/2024, in quanto differenziato nell'entità e rivolto specificatamente ai soli datori di lavoro che operano nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, si configura quale misura selettiva che, come tale, necessita dell'autorizzazione della Commissione europea per la sua operatività.

L'articolo 22, comma 11, del decreto Coesione, infatti, specifica che l'efficacia della misura è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea. Al riguardo, si rappresenta che la Commissione europea, con la decisione C(2025) 649 final del 31 gennaio 2025, ha autorizzato la concedibilità dell'esonero in trattazione per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato da effettuare entro il 31 dicembre 2025. Ciò premesso, con esclusivo riferimento alla misura di cui all'articolo 22, comma 3, del decreto Coesione, si precisa che, in forza dell'applicazione della disciplina in materia di aiuti di Stato, è necessario il rispetto di ulteriori condizioni ai fini della legittima fruizione della stessa.

In particolare, l'ammontare dell'agevolazione non può superare il 50% dei costi salariali, così come definiti al punto 31 dell'articolo 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014 (cfr. l'art. 2, comma 3, del decreto attuativo).

Nelle ipotesi di assunzione a scopo di somministrazione il calcolo dei costi deve essere effettuato in riferimento all'utilizzatore. Al riguardo, si precisa che il citato punto 31 prevede che per costi salariali debba intendersi "l'importo totale effettivamente pagabile dal beneficiario dell'aiuto in relazione ai posti di lavoro interessati, comprendente la retribuzione lorda prima delle imposte e i contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali per figli e familiari durante un periodo di tempo definito". Tenuto conto che i costi salariali comprendono, come sopra precisato, sia la retribuzione che la contribuzione dovuta, il beneficio concretamente fruibile, essendo limitato alla sola contribuzione datoriale dovuta, non può mai superare il 50% dei suddetti costi salariali. Inoltre, come espressamente previsto dall'articolo 2, comma 6, del decreto attuativo, sono esclusi dall'applicazione del beneficio i soggetti che soddisfano i requisiti di "impresa in difficoltà" di cui al punto 18 dell'articolo 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014.

Sono altresì esclusi dall'applicazione del beneficio di cui al citato comma 3 dell'articolo 22, come previsto dal medesimo articolo 2, comma 6, del decreto attuativo, "i soggetti che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato gli aiuti che lo Stato è tenuto a recuperare in esecuzione di una decisione di recupero di cui all'articolo 16 del regolamento (UE) 2015/1589 del Consiglio del 13 luglio 2015, conformemente alle disposizioni di cui all'articolo 46 della legge 24 dicembre 2012, n. 234" (c.d. clausola Deggendorf). In forza del rinvio al rispetto delle previsioni di cui al citato Regolamento (UE) n. 651/2014, l'assunzione del lavoratore per il quale si intende fruire del beneficio di cui all'articolo 22, comma 3, del decreto Coesione, deve, infine, come espressamente previsto dall'autorizzazione della Commissione europea (cfr. il punto 49 dell'autorizzazione), comportare un incremento occupazionale netto. Ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale netto il numero

dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario. Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di giustizia dell'Unione europea, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione "si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro-anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro-anno dell'anno successivo all'assunzione". Il principio espresso dalla citata sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, come già chiarito nella risposta a interpello n. 34 del 17 dicembre 2014 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, deve essere inteso nel senso che l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei dodici mesi successivi all'assunzione agevolata e non una occupazione "stimata". Pertanto, l'incremento occupazionale netto relativo ai dodici mesi successivi deve essere verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei dodici mesi e non la forza lavoro "stimata" al momento dell'assunzione. Per tale motivo, qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di incentivo eventualmente già godute si "consolidano"; in caso contrario, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro è tenuto alla restituzione delle singole quote di incentivo eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto mediante le procedure di regolarizzazione. L'incentivo, inoltre, in forza del disposto dell'articolo 32, paragrafo 3, del Regolamento (UE) n. 651/2014, è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupati si siano resi vacanti a seguito di: - dimissioni volontarie; - invalidità; - pensionamento per raggiunti limiti d'età; - riduzione volontaria dell'orario di lavoro; - licenziamento per giusta causa. Il requisito dell'incremento occupazionale netto deve, invece, essere rispettato nel caso in cui il posto o i posti di lavoro prima occupati si siano resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale. Inoltre, come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f), del decreto legislativo n. 150/2015, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata 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. L'incremento deve, pertanto, essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro. Si precisa, al riguardo, che nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all'assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito, come chiarito anche dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nella risposta a interpello n. 3/2018, deve essere effettuata in capo all'impresa utilizzatrice.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale netto è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro cosiddetto accessorio. Il lavoratore assunto, o utilizzato mediante somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito. Il rispetto dell'eventuale requisito dell'incremento occupazionale netto deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire dell'incentivo. Il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

In considerazione della natura dell'agevolazione di cui all'articolo 22, comma 3, del decreto Coesione quale aiuto di Stato, si rammenta che l'INPS provvederà a registrare la misura nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

Con specifico riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, si precisa che l'agevolazione verrà registrata nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato e verrà imputata in capo all'utilizzatore.

8. Coordinamento con altri incentivi

Come espressamente previsto dall'articolo 22, comma 8, del decreto-legge n. 60/2024 e dall'articolo 2, comma 7, del decreto attuativo, le agevolazioni in trattazione non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Nello specifico, l'esonero non è cumulabile con gli esoneri e le riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

Conseguentemente, prendendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse fruibili in relazione alle nuove assunzioni, a titolo esemplificativo, gli esoneri contributivi in argomento non sono cumulabili con l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi o prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012.

Al riguardo, si conferma che è possibile fruire prima dell'incentivo previsto dalla legge n. 92/2012, per un rapporto di lavoro a tempo determinato, e poi degli incentivi in commento per la trasformazione a tempo indeterminato.

Inoltre, si precisa che, per il periodo di applicazione degli esoneri in trattazione, non è possibile godere, per i medesimi lavoratori, della c.d. Decontribuzione Sud, disciplinata dall'articolo 1, commi da 161 a 168, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, e, da ultimo, dall'articolo 1, commi da 406 a 422, della legge di Bilancio 2025, come espressamente previsto dai commi 411 e 419 della medesima disposizione.

Infine, considerata l'entità della misura degli esoneri in esame, pari al 100% della contribuzione dovuta dal datore di lavoro, le agevolazioni in argomento non risultano cumulabili con l'incentivo previsto per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, come modificato dall'articolo 10 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, né con l'incentivo previsto per l'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI di cui all'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012, pari, a seguito delle modifiche introdotte dall'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo n. 150/2015, al 20% 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 argomento con altri regimi agevolati, si fa presente che, nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extracomunitari non convenzionati, in considerazione della disciplina speciale del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, 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", convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, che prevede una contribuzione previdenziale speciale, con l'applicazione di retribuzioni convenzionali, gli esoneri in trattazione non possono trovare applicazione (cfr. la circolare n. 236 del 30 luglio 1994, nella quale, con riferimento alle agevolazioni previste per le assunzioni dei lavoratori in mobilità, si era già esclusa la possibilità di concedere i benefici contributivi per i lavoratori operanti in Paesi extracomunitari assicurati in base al decreto-legge n. 317/1987, data la specialità dell'impianto normativo del predetto decreto-legge).

In forza della previsione secondo cui gli esoneri non sono cumulabili con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa", si fa, inoltre, presente che i benefici 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 dell'edilizia.

Diversamente, per espressa previsione normativa, la misura è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216. I benefici in argomento sono inoltre compatibili con l'esonero disciplinato dall'articolo 5 della legge 5 novembre 2021, n. 162, pari all'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui, a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della "Certificazione della parità di genere" di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, nei limiti e nel rispetto della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro effettivamente dovuta.

Gli esoneri in trattazione sono, infine, cumulabili con le agevolazioni consistenti in una

riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale, ad esempio, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico della lavoratrice madre prevista dall'articolo 1, commi 180 e 181, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di Bilancio 2024) e l'esonero parziale per le madri di due o più figli, disciplinato dall'articolo 1, comma 219, della legge di Bilancio 2025.

9. Procedimento di ammissione agli incentivi. Adempimenti dei datori di lavoro

Allo scopo di conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante e l'eventuale residua disponibilità delle risorse, il datore di lavoro richiedente gli esoneri contributivi in argomento deve inoltrare all'INPS la domanda di ammissione all'agevolazione, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line disponibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Incentivi Decreto Coesione - Articolo 22- Giovani".

Il modulo sarà disponibile sul sito istituzionale a decorrere dal 16 maggio 2025. Nel modulo di istanza on-line devono essere indicate, come previsto l'articolo 4 del decreto attuativo, le seguenti informazioni: a) dati identificativi dell'impresa;

b) dati identificativi del lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato; c) tipologia di contratto di lavoro (se a tempo pieno o a tempo parziale) e l'eventuale percentuale oraria di lavoro; d) importo della retribuzione mensile media che sarà erogata, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché l'ammontare dell'aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro; e) indicazione della Regione e della provincia di esecuzione effettiva della prestazione lavorativa (sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo).

Con specifico riferimento all'esonero di cui all'articolo 22, comma 1, del decreto Coesione, si precisa che la domanda di riconoscimento della misura può essere inoltrata sia per le assunzioni/trasformazioni già effettuate che per i rapporti non ancora instaurati.

Diversamente, la domanda di riconoscimento dell'esonero di cui all'articolo 22, comma 3, del decreto Coesione, che, come precisato, per il suo carattere selettivo sul piano territoriale costituisce aiuto di Stato, può essere presentata esclusivamente per i rapporti di lavoro non ancora in corso.

Al riguardo, il decreto attuativo, all'articolo 4, comma 3, in conformità a quanto specificato nell'autorizzazione della Commissione europea del 31 gennaio 2025 (cfr. il par. 49) e al criterio di cui al par. 11 dell'Employment Aid Communication del 2009 (richiamato anche ai paragrafi 67 e seguenti dell'autorizzazione), ha espressamente disposto che la domanda all'INPS deve essere presentata prima di assumere e che le assunzioni effettuate prima della presentazione della domanda di contributo non sono ammesse al beneficio.

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica sia per i rapporti in corso che per i rapporti di lavoro non ancora instaurati, mediante i propri sistemi informativi centrali provvede a:

- calcolare l'ammontare del beneficio spettante in base all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro dichiarati nella richiesta;
- consultare, per le domande di attribuzione dell'esonero di cui all'articolo 22, comma 3, del decreto Coesione, il Registro Nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro sussistano le condizioni per riconoscere l'agevolazione richiesta, relativamente al rispetto della clausola Deggendorf richiamata al paragrafo 7 della presente circolare;
- fornire, qualora risulti che vi sia sufficiente capienza di risorse, un riscontro di accoglimento della domanda e procedere, nelle ipotesi di riconoscimento del beneficio di cui all'articolo 22, comma 3, del decreto Coesione, alla registrazione dell'agevolazione sul Registro Nazionale degli aiuti di Stato. In particolare, si evidenzia che, qualora la domanda di riconoscimento dell'incentivo di cui all'articolo 22, comma 1, del decreto Coesione sia inviata per un'assunzione in corso, con conseguente indicazione della relativa comunicazione obbligatoria, l'INPS fornisce, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo telematico, l'esito di accoglimento con riconoscimento dell'importo spettante.

Diversamente, qualora l'istanza di riconoscimento degli incentivi in trattazione sia inviata per un'assunzione/trasformazione non ancora effettuata, l'INPS calcola l'ammontare del beneficio spettante, accantona preventivamente le risorse e invia una comunicazione a mezzo posta elettronica certificata (PEC), o a mezzo posta elettronica ordinaria (e-mail) qualora non sia

disponibile un indirizzo PEC, e una notifica nell'area "MyINPS", con le quali invita il soggetto interessato a provvedere all'instaurazione del rapporto di lavoro e al conseguente adempimento dell'invio della comunicazione obbligatoria entro il termine perentorio di 10 giorni (cfr. l'art. 4, comma 3, del decreto attuativo). Nel suddetto periodo temporale l'INPS consulta quotidianamente l'archivio delle comunicazioni obbligatorie per verificare che la comunicazione Unilav/Unisomm relativa al rapporto da incentivare sia stata effettivamente inviata e accoglie la richiesta di incentivo laddove recepisca la presenza di tale comunicazione. Si precisa che i termini previsti per la presentazione della comunicazione obbligatoria sono perentori; la loro inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente accantonati, ferma restando la possibilità di riproporre una nuova istanza. Si invitano, pertanto, i datori di lavoro a prestare la massima attenzione nel compilare correttamente i moduli telematici dell'INPS e le comunicazioni telematiche obbligatorie (Unilav/Unisomm) inerenti al rapporto per cui si chiede l'incentivo. Si evidenzia, in particolare, che non può essere accettata una domanda contenente dati diversi da quelli presenti nelle comunicazioni Unilav/Unisomm.

Ai fini dell'ammissione alla fruizione delle misure di esonero, l'INPS quantifica quanto possa essere erogato per ciascuna annualità per il singolo rapporto di lavoro, provvedendo ad accogliere le richieste solo laddove vi sia sufficiente capienza di risorse da ripartire pro quota per tutti i 24 mesi di agevolazione spettante, come espressamente previsto dall'articolo 4, comma 5, del decreto attuativo.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive. Si precisa inoltre che, con riferimento ai rapporti a tempo parziale, nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non può superare, per i vincoli legati al finanziamento della misura, il tetto già autorizzato mediante le procedure telematiche. Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, è onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante e fruire dell'importo ridotto. Anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, l'Istituto provvede ai necessari controlli attraverso la consultazione delle informazioni presenti nelle proprie banche dati, nonché delle eventuali informazioni presenti nelle banche dati del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e dell'Ispettorato nazionale del lavoro, allo scopo rese disponibili, per gli aspetti di rispettiva competenza, mediante l'interoperabilità delle diverse banche dati che verrà definita dallo stesso Ministero del Lavoro e delle politiche sociali attraverso l'adozione di specifici protocolli informatici (cfr. l'art. 5, comma 2, del decreto attuativo).

Al riguardo, si precisa che i datori di lavoro che hanno beneficiato indebitamente degli esoneri contributivi sono tenuti al versamento dei contributi dovuti, nonché al pagamento delle sanzioni previste dalle vigenti disposizioni di legge in materia, ferma restando l'eventuale responsabilità penale ove il fatto costituisca reato (cfr. l'art. 5, comma 1, del decreto attuativo).

10. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli incentivi nella sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens

Per potere esporre l'agevolazione contributiva di cui all'articolo 22, comma 1, del decreto Coesione, dal mese di competenza successivo a quello di pubblicazione della presente circolare, i datori di lavoro autorizzati a fruire della misura devono valorizzare all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il nuovo valore "EG35", avente il significato di "Esonero contributivo Giovani articolo 22, comma 1 - D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserito il numero di protocollo della domanda telematica;
- nell'attributo <TipoIdentMotivoUtilizzo> deve essere indicato il valore "PROTOCOLLO".

Nel caso delle Agenzie di somministrazione, relativamente alla posizione dei 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 il

numero di protocollo della domanda telematica 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 <BaseRif> deve essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese; tale elemento deve essere valorizzato esclusivamente per i periodi arretrati, ossia tali che <AnnoMeseRif> sia diverso dal periodo di competenza della denuncia;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> deve essere indicato l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

I dati esposti nell'Uniemens, come sopra specificati, vengono successivamente riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice di nuova istituzione "L621", avente il significato di "Conguaglio Esonero contributivo Giovani – articolo 22, comma 1, D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95";
- con il codice di nuova istituzione "L622", avente il significato di "Arretrati Esonero contributivo Giovani – articolo 22, comma 1- D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95".

Si sottolinea che la sezione "InfoAggcausaliContrib" deve essere ripetuta per tutti i mesi di arretrato e che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif>, con riferimento ai mesi pregressi (dal mese di settembre 2024 e fino al mese precedente l'esposizione del corrente), può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei mesi di giugno 2025, luglio 2025 e agosto 2025.

Per potere esporre l'agevolazione contributiva di cui all'articolo 22, comma 3, del decreto Coesione, dal mese di competenza successivo a quello di pubblicazione della presente circolare, i datori di lavoro autorizzati a fruire della misura devono valorizzare all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il nuovo valore "ES35", avente il significato di "Esonero contributivo Giovani articolo 22, comma 3 - D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserito il numero di protocollo della domanda telematica;
- nell'attributo <TipoIdentMotivoUtilizzo> deve essere indicato il valore "PROTOCOLLO".

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 il numero di protocollo della domanda telematica 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, vengono poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice di nuova istituzione "L623", avente il significato di "Conguaglio Esonero contributivo Giovani – articolo 22, comma 3, D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95".

Nel caso in cui il datore di lavoro stia usufruendo di altri incentivi non cumulabili con gli esoneri in trattazione, il medesimo deve procedere alla restituzione dell'agevolazione tramite flussi regolarizzativi che saranno elaborati senza l'aggravio delle sanzioni civili. Con particolare riferimento all'esonero "giovani under 30", di cui alla legge di Bilancio 2018, nel caso in cui il datore di lavoro interessato stia fruendo dell'agevolazione al 50% per il medesimo rapporto di lavoro (c.d. incentivo GECO) e intenda accedere, in presenza degli specifici presupposti legittimanti, al nuovo esonero al 100%, lo stesso deve procedere alla restituzione della prima agevolazione e alla conseguente applicazione del nuovo esonero.

Ai fini della restituzione delle quote di esonero di cui alla legge di Bilancio 2018 (incentivo GECCO), i datori di lavoro devono, pertanto, valorizzare, secondo le indicazioni di cui al messaggio n. 3389 del 7 ottobre 2021, all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CausaleADebito> il codice causale "M472", avente il significato di "Restituzione esonero legge n. 205/2017 GECCO";
- 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).

11. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli incentivi nella sezione <ListaPosPA> del flusso Uniemens

I datori di lavoro privati per usufruire dell'esonero di cui all'articolo 22, comma 1, del decreto Coesione per i lavoratori iscritti alla Gestione pubblica, a partire dal periodo di competenza successivo alla pubblicazione della presente circolare, devono esporre nel flusso Uniemens sezione "ListaPosPA", 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 l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell'elemento <AnnoRif> deve essere inserito l'anno di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <MeseRif> deve essere inserito il mese di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <CodiceRecupero> deve essere inserito il valore "67", avente il significato di "Bonus Giovani - articolo 22, comma 1, D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95";
- nell'elemento <Importo> deve essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

Si fa presente che il recupero dell'agevolazione relativa ai mesi da settembre 2024 fino al mese precedente l'esposizione del corrente, può essere effettuata esclusivamente nei flussi di competenza dei mesi di giugno 2025, luglio 2025 e agosto 2025.

Per esporre il beneficio di cui all'articolo 22, comma 3, del decreto Coesione deve essere compilato l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell'elemento <AnnoRif> deve essere inserito l'anno di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <MeseRif> deve essere inserito il mese di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <CodiceRecupero> deve essere inserito il valore "68", avente il significato di "Bonus Giovani - articolo 22, comma 3, D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95";
- nell'elemento <Importo> deve essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

Si evidenzia altresì che le agevolazioni riguardano esclusivamente la contribuzione dovuta ai fini pensionistici e che la stessa non si applica nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo come riferimento la nozione e l'elencazione recate nell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001.

Nelle ipotesi in cui il datore di lavoro interessato stia già fruendo dell'agevolazione al 50% per il medesimo rapporto di lavoro (esonero giovani "under 30" di cui alla legge di Bilancio 2018) e intenda accedere, in presenza degli specifici presupposti legittimanti, al nuovo esonero al 100% in trattazione, deve procedere all'invio di appositi "elementi V1 Causale 5" a sostituzione di ciascuno dei mesi per i quali, a partire da settembre 2024, è stato dichiarato lo sgravio con il precedente codice di recupero, sostituendolo con il codice dell'esonero giovani di cui alla presente circolare.

Al riguardo, si precisa che, al verificarsi di tale condizione, non deve essere effettuato alcun recupero del pregresso nelle denunce di competenza dei mesi di giugno 2025, luglio 2025 e agosto 2025 e nell'elemento "E0" deve essere dichiarato esclusivamente l'esonero corrispondente al mese di denuncia.

12. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli incentivi nella sezione

<PosAgri> del flusso Uniemens

I datori di lavoro agricoli autorizzati a fruire dell'esonero di cui all'articolo 22, comma 1, del decreto Coesione devono valorizzare, a partire dalla denuncia di competenza successiva alla pubblicazione della presente circolare, per i lavoratori interessati all'esonero, gli elementi di seguito specificati:

-
in <Tipo Retribuzione>/<CodiceRetribuzione> il codice "Y";

-
in <AgevolazioneAgr>/<CodAgio> il codice Agevolazione "U5", che assume il significato di "Esonero contributivo Giovani- articolo 22, comma 1, D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95."

Per dichiarare l'importo spettante dell'esonero relativo alle competenze pregresse (da settembre 2024 al mese di pubblicazione della presente circolare), per i lavoratori indicati con il <CodAgio> "U5" devono essere valorizzati:

-
<CodiceRetribuzione> con il codice "Y";

-
<CodAgio> con il codice agevolazione "U6", che assume il significato di "Arretrati Esonero contributivo Giovani- articolo 22, comma 1, D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95";

-
<Retribuzione> con l'importo del recupero spettante, rispetto alla totalità dei periodi pregressi. Il codice agevolazione "U6", utilizzato per dichiarare l'importo spettante rispetto ai periodi pregressi dell'esonero, deve essere utilizzato esclusivamente nella competenza di settembre 2025 inviata entro il terzo periodo di trasmissione, ossia entro il 30 novembre 2025.

I datori di lavoro agricoli autorizzati a fruire dell'esonero di cui al citato articolo 22, comma 3, devono valorizzare, dal mese di competenza successivo a quello di pubblicazione della presente circolare, per i lavoratori interessati all'esonero, gli elementi di seguito specificati:

-
in <Tipo Retribuzione>/<CodiceRetribuzione> il codice "Y";

-
in <AgevolazioneAgr>/<CodAgio> il codice Agevolazione "U7", che assume il significato di "Esonero contributivo Giovani- articolo 22, comma 3, D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95."

Come espressamente previsto dall'articolo 22, comma 8, del decreto-legge n. 60/2024, le agevolazioni in trattazione non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, pertanto, non verranno accolti i flussi PosAgri che presentano, per lo stesso lavoratore beneficiario dell'esonero in oggetto, altri <CodAgio> incumulabili e/o i codici relativi alle zone tariffarie agevolate.

In fase di trasmissione dei flussi, l'Istituto verifica che le agevolazioni indicate nei flussi siano coerenti con le autorizzazioni rilasciate.

13. Istruzioni contabili

Per la rilevazione contabile degli oneri relativi agli esoneri totali disciplinati dall'articolo 22, commi 1 e 3, del decreto Coesione, si istituisce il seguente conto nell'ambito della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali – evidenza contabile GAW (Gestione sgravi degli oneri sociali ed altre agevolazioni contributive):

- GAW37201 - Esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali per i datori di lavoro privati che assumono, a tempo indeterminato, personale non dirigenziale di età inferiore ai 35 anni di età alla data dell'assunzione o trasformano contratti da tempo determinato a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico e apprendistato e per un periodo massimo di 24 mesi - articolo 22, commi da 1 a 3, del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60.

Al conto di nuova nomina gestito dalla procedura automatizzata di ripartizione contabile del DM vanno contabilizzate le somme conguagliate dai datori di lavoro ed esposte nel flusso Uniemens

con i codici evento "L621"," e "L622", rispettivamente per il periodo corrente e a titolo di arretrati, con riferimento alla misura prevista dal comma 1, e con il codice evento "L623", relativamente alla misura di cui al comma 3, del decreto in esame, secondo le istruzioni operative fornite al paragrafo 10.

Il conto GAW37201 viene utilizzato anche per rilevare contabilmente gli esoneri contributivi spettanti ai datori di lavoro iscritti alla Gestione pubblica che, per le denunce contributive, si avvalgono del flusso Uniemens, sezione <ListaPosPA>, tramite l'esposizione delle somme con i codici recupero "67" e "68" (cfr. il paragrafo 11 della presente circolare).

Parimenti, si fa uso dello stesso conto per la rilevazione contabile delle somme conguagliate dai datori di lavoro agricolo per l'esonero contributivo previsto dai citati commi 1 e 3 dell'articolo 22 ed esposte nel flusso Uniemens sezione <PosAgri> con i codici agio "U5" e "U6", rispettivamente per il periodo corrente e per gli arretrati, con riferimento al comma 1 e con il codice agio "U7", riferito al comma 3, secondo le istruzioni operative di cui al precedente paragrafo 12. I rapporti finanziari con lo Stato, ai fini del rimborso degli oneri previsti dalla normativa, saranno tenuti come di consueto dalla Direzione generale.

Si allega la variazione al piano dei conti (Allegato n. 1).

Il Direttore Generale
Valeria Vittimberga

Note

1 Con riferimento all'individuazione dei datori di lavoro privati si rinvia alla circolare n. 40 del 2 marzo 2018, relativa all'esonero contributivo previsto dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205, per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani.

2 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 decreto legislativo 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 a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari"- cfr. l'art. 13, comma 3, del decreto legislativo 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 ("un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa" - cfr. l'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015).

3 L'articolo 6, comma 4, del D.I. n. 95269/2016 prevede che ai contributi di finanziamento del Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale si applica l'articolo 33, comma 4, del decreto legislativo n. 148/2015, con conseguente esclusione dell'applicazione delle disposizioni relative agli sgravi contributivi.

4 Il comma 1175-bis dell'articolo 1 della legge n. 296/2006 è stato introdotto dall'articolo 29, comma 1, lettera b), del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 aprile 2024, n. 56.

5 Allo scopo di agevolare le verifiche in ordine al possesso del suddetto requisito, si ricorda che l'Istituto 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 illustrato nella circolare n. 40/2018, nonché nel messaggio n. 1784 del 9 maggio 2019. L'utility è disponibile sul sito istituzionale www.inps.it ed è raggiungibile al seguente percorso: "Lavoro" > "Strumenti" > "Vedi tutti gli strumenti" > "Rapporti a tempo indeterminato - Verifica".

6 Con riferimento ai rapporti di lavoro dei ciclo-fattorini, c.d. riders, come specificato nella circolare n. 7 del 30 ottobre 2020 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), l'estensione ai riders delle tutele di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81/2015, non comporta una vera riqualificazione di rapporti di lavoro autonomi o parasubordinati in rapporti di lavoro subordinato.

7 L'articolo 2, punto 18, del regolamento (UE) n. 651/2014 definisce l'impresa in difficoltà come "un'impresa che soddisfa almeno una delle seguenti circostanze: a) nel caso di società a responsabilità limitata (diverse dalle PMI costituite da meno di tre anni o, ai fini dell'ammissibilità a beneficiare di aiuti al finanziamento del rischio, dalle PMI che soddisfano la condizione di cui all'articolo 21, paragrafo 3, lettera b), e soddisfano le condizioni per beneficiare di investimenti per il finanziamento del rischio a seguito della due diligence condotta dall'intermediario finanziario selezionato), qualora abbia perso più della metà del capitale sociale sottoscritto a causa di perdite cumulate. Ciò si verifica quando la deduzione delle perdite accumulate dalle riserve (e da tutte le altre voci generalmente considerate come parte dei fondi propri della società) dà luogo a un importo cumulativo negativo superiore alla metà del capitale sociale sottoscritto. Ai fini della presente disposizione, per "società a responsabilità limitata" si intendono in particolare le tipologie di imprese di cui all'allegato I della direttiva 2013/34/UE del Parlamento europeo e del Consiglio e il "capitale sociale" comprendente, se del caso, eventuali premi di emissione; b) nel caso di società in cui almeno alcuni soci abbiano la responsabilità illimitata per i debiti della società (diverse dalle PMI costituite da meno di tre anni o, ai fini dell'ammissibilità a beneficiare di aiuti al finanziamento del rischio, dalle PMI che soddisfano la condizione di cui all'articolo 21, paragrafo 3, lettera b), e soddisfano le condizioni per beneficiare di investimenti per il finanziamento del rischio a seguito della due diligence condotta dall'intermediario finanziario selezionato), qualora abbiano perso più della metà dei fondi propri, quali indicati nei conti della società, a causa di perdite cumulate. Ai fini della presente disposizione, per "società in cui almeno alcuni soci hanno la responsabilità illimitata per i debiti della società" si intendono in particolare le tipologie di imprese di cui all'allegato II della direttiva 2013/34/UE; c) qualora l'impresa sia oggetto di procedura concorsuale per insolvenza o soddisfi le condizioni previste dal diritto nazionale per l'apertura nei suoi confronti di una tale procedura su richiesta dei suoi creditori; d) qualora l'impresa abbia ricevuto un aiuto per il salvataggio e non abbia ancora rimborsato il prestito o revocato la garanzia, o abbia ricevuto un aiuto per la ristrutturazione e sia ancora soggetta a un piano di ristrutturazione; e) nel caso di un'impresa diversa da una PMI, qualora, negli ultimi due anni: 1) il rapporto debito/patrimonio netto contabile dell'impresa sia stato superiore a 7,5; e 2) il quoziente di copertura degli interessi dell'impresa (EBITDA/interessi) sia stato inferiore a 1,0".