

81

Edizione n. 07/2025
20 maggio 2025



BONUS GIOVANI

**Articolo 22 del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito,
con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95.**

**Decreto attuativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze
del 11 aprile 2025**

Circolare INPS nr. 90 del 12 maggio 2025

a cura di
Pino DE BIASE

Coordinatore Centro Studi ANCL U.P. di Bari "Francesco & Vincenzo Leggiadro"

Con la pubblicazione sul sito del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del decreto attuativo dell'art. 22 del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95, e con la pubblicazione della circolare Inps nr. 90 del 12 maggio 2025 ha inizio il travagliato percorso dell'incentivo "Bonus Giovani".

Un incentivo tanto atteso in quanto riconosce l'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.

Analizziamo i requisiti e le condizioni per poter accedere alla agevolazione.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

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 agricolo.

È esclusa la pubblica Amministrazione.

LAVORATORI PORTATORI DELL'ESONERO

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.

Pertanto, 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 lavoratore, nell'arco della sua vita lavorativa, **non deve essere mai stato occupato a tempo indeterminato**. I periodi di apprendistato non proseguiti al termine del periodo formativo, svolti in precedenza, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione.

I rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro domestico a tempo indeterminato, non influiscono sulla possibilità di riconoscere legittimamente l'agevolazione

RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI

Assunzioni a tempo indeterminato e 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 riguarda le assunzioni di lavoratori che rivestono la qualifica di **operai, impiegati o quadri**, con esclusione, per espressa previsione normativa, del personale con qualifica dirigenziale.

Benefici applicabili anche ai rapporti part time.

Non sono agevolabili i contratti di apprendistato, i contratti intermittenti e i contratti di lavoro domestico.

MISURA DELL'ESONERO

L'incentivo in questione si suddivide in due misure:

A) 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**.

Esonero 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**.

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.

B) 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, e previa presentazione della domanda di riconoscimento dell'esonero prima di procedere all'assunzione/trasformazione, **fino al 31 dicembre 2025** per le assunzioni di lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna (zona ZES)**.

Esonero 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 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore**.

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.

Sebbene la circolare Inps riporti che l'esonero di cui al comma 3 riguarda le assunzioni o trasformazioni effettuate dal 31 gennaio 2025, in realtà l'effettiva applicazione dell'agevolazione in questione non può che trovare applicazione **dal giorno di accoglimento della domanda che non potrà essere inviata prima del 16 maggio 2025**.

Il tutto per il combinato disposto che l'esonero di cui all' art. 22 comma 3 può trovare applicazione solo dal giorno dell'autorizzazione della Commissione Europea e che l'agevolazione deve essere necessariamente preceduta dalla domanda di ammissione.

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

Per entrambi gli esoneri non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, 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;
- 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. 95269, 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;

- 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.

L'esonero prevede contestualmente l'abbattimento del contributo aggiuntivo della quota annua dello 0,50% della retribuzione imponibile destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. 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 già menzionato contributo, esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale mensile (500 euro o 650 euro), dalla fruizione dell'esonero contributivo. Il periodo di fruizione degli incentivi può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

CONDIZIONI DA RISPETTARE

Principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015.

L'esonero non spetta se:

- 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);
- 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.

L'esonero spetta nei seguenti casi:

Poiché la portata dell'agevolazione in argomento ha natura speciale e, in quanto tale, prevale sulle previsioni di cui all'art. 31 del D.Lgs 150/2015 alla lettera a), per le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato, 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** (da non confondere l'attuazione di un obbligo, con la violazione di cui al punto 1).

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.

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.

Inoltre, 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;

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.

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.

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. Lo stesso dicasi in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano;

ULTERIORI CONDIZIONI PER LA ZONA ZES (COMMA 3 ART. 22 DL 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, ha necessitato dell'autorizzazione della Commissione europea per la sua operatività.

Pertanto, 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.

L'assunzione del lavoratore per il quale si intende fruire del beneficio deve, infine 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.

COMPATIBILITA' CON ALTRI INCENTIVI

Le agevolazioni in trattazione **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.

- con la "Decontribuzione Sud".
- 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.
- 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.
- 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, **sono compatibili con:**

- 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.
- 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.
- 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.

PROCEDURA

ASSUNZIONI E TRASFORMAZIONI DAL 01 SETTEMBRE 2024 AL 15 MAGGIO 2025

Il datore di lavoro, **anche ricadente nella zona ZES**, può richiedere **solo l'esonero di cui all'articolo 22, comma 1**, del decreto Coesione nel limite di 500 euro mensili e 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.

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 valutate le risorse disponibili e le ulteriori condizioni, fornisce, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo telematico, l'esito di accoglimento con riconoscimento dell'importo spettante.

ASSUNZIONI E TRASFORMAZIONI DAL 16 MAGGIO 2025 AL 31 DICEMBRE 2025

Il datore di lavoro può richiedere l'esonero di cui all'articolo 22, comma 1, del decreto Coesione nel limite di 500 euro mensili e se appartenente alla zona ZES può richiedere l'esonero di cui all'articolo

22, comma 3, del decreto Coesione nel limite di 650 euro mensili (rimane libertà di scelta da parte del datore di lavoro appartenente alla zona ZES di richiedere comunque l'esonero di cui all'art. 22 comma 1 nel limite dei 500 euro mensili).

Il datore di lavoro 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".

La domanda all'INPS deve essere presentata prima di assumere e le assunzioni effettuate prima della presentazione della domanda di contributo non sono ammesse al beneficio.

Su tale punto necessiterebbe un chiarimento da parte dell'Istituto e cioè se l'assunzione o la trasformazione a tempo indeterminato possa comunque avvenire dopo la presentazione della domanda di ammissione ma prima dell'accoglimento, oppure necessita aspettare l'accoglimento da parte dell'Inps ed entro i 10 giorni successivi procedere all'instaurazione del rapporto di lavoro o alla trasformazione a tempo indeterminato.

Il parere strettamente personale propende per la prima ipotesi.

L'Inps ricevuta la domanda di ammissione, 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**.

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.

MODALITA' DI ESPOSIZIONE IN 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";
- 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.

Si sottolinea che il recupero degli arretrati da 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"**.
- nell'elemento <AnnoMeseRif> deve essere indicato **l'Anno Mese di riferimento del conguaglio**;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> deve essere indicato **l'importo conguagliato**, relativo alla specifica competenza.

RESTITUZIONE BENEFICI NON COMPATIBILI

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 GECO), 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 GECO)";
- 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).