

# AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI: gli interventi della Legge di Bilancio per l'anno 2023

• DI BARBARA GARBELLI *Consulente del Lavoro in Pavia, Esperta in materia di sicurezza sul lavoro, Presidente Ancl UP Pavia* •

**A**nno nuovo agevolazioni nuove? La risposta forse più corretta per l'anno 2023 è nì. La Legge di Bilancio 2023 infatti è intervenuta sul tema sempre attuale delle agevolazioni alle assunzioni, ma senza operare grandi stravolgimenti: il Legislatore ha inteso prorogare le misure già conosciute e applicate nello scorso biennio a favore di giovani e donne ed ha introdotto un nuovo e alternativo incentivo alle assunzioni di percettori di reddito di cittadinanza, che ben si sposa con le modifiche alla misura di politica passiva, anch'esse oggetto di revisione da parte della Legge di Bilancio in commento. Nonostante il fenomeno delle grandi dimissioni di massa di cui si è ampiamente discusso nei mesi scorsi abbia provocato un vero e proprio sbilanciamento del mercato del lavoro fra domanda -ampia- (da parte dei datori di lavoro) e offerta -scarsa- (da parte dei lavoratori), alcune categorie di lavoratori risultano ancora svantaggiate ed è in questa direzione che il Legislatore ha inteso intervenire con le previsioni della L. n. 197/2022.

Le misure previste possono essere agevolmente riassunte nello schema di sintesi di cui sotto:

## ASSUNZIONE DI PERCETTORI DI RDC

Come anticipato in premessa, l'unica vera novità prevista dalla Legge di Bilancio 2023 per le agevolazioni alle assunzioni riguarda l'introduzione di una nuova misura che vuole incentivare l'assunzione dei percettori di **reddito di cittadinanza (Rdc)**, alternativa a quella esistente già dal 2019.

Per poter commentare in maniera esaustiva ed efficace la nuova misura (e paragonarla a quella già in essere) è necessario riprendere brevemente le condizioni di accesso e le modalità di fruizione della misura di politica passiva.

Il reddito di cittadinanza viene introdotto nel nostro ordinamento con il D.l. n. 4/2019 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 23 del 28 gennaio 2019): la misura viene inserita per sostenere famiglie in difficoltà, favorire il reinserimento dei soggetti svantaggiati mediante la riqualificazione professionale, ma anche incentivare l'occupazione stabile dei percettori della misura, per il tramite dell'introduzione di benefici all'assunzione a favore dei datori di lavoro interessati.

L'art. 8 del D.l. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26, ha infatti previsto un incentivo per tutti quei datori di lavoro che assumono beneficiari del reddito di cittadinanza, i cui contenuti ➤

RIFERIMENTO NORMATIVO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE AGEVOLATA	TIPOLOGIA DI AGEVOLAZIONE
<b>Comma 294, L. n. 197/2022</b>	Assunzione soggetti beneficiari <b>reddito di cittadinanza</b>	<b>Nuova agevolazione</b>
<b>Comma 297, L. n. 197/2022</b>	Assunzione <b>giovani under 36</b>	Proroga agevolazione art. 1, co. 10-15, L. n. 178/2020
<b>Comma 298, L. n. 197/2022</b>	Assunzione donne prive di impiego regolarmente retribuito	Proroga agevolazione art. 1, co. 16-19, L. n. 178/2020

## AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI: GLI INTERVENTI DELLA LEGGE DI BILANCIO PER L'ANNO 2023

sono sintetizzabili nella tabella di cui sotto: 

ESONERO DI CUI ALL'EX ART.8 DEL D.L. 28 GENNAIO 2019, N.4 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI	
<b>MISURA DELL'ESONERO</b>	Esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, sia a carico del datore di lavoro che del lavoratore, (esclusi i premi e contributi Inail), nel limite dell'importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione e, comunque, per un importo non superiore a <b>780 euro</b> mensili.
<b>DURATA</b>	Varia in base al periodo di fruizione del RdC già goduto dal lavoratore assunto: nello specifico, la sua durata è pari alla <b>differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute dal beneficiario del RdC fino alla data di assunzione, con un minimo di 5 mensilità.</b>
<b>CESSIONE DEL CONTRATTO</b>	Nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 cod. civ., con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto.
<b>RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno;</li> <li>2. Contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale;</li> <li>3. Contratto a tempo determinato e a tempo pieno;</li> <li>4. Contratto di apprendistato di I-II-III livello;</li> <li>5. Trasformazione da tempo determinato in tempo indeterminato;</li> <li>6. Assunzioni da parte delle agenzie di somministrazione.</li> </ol>
<b>DATORI DI LAVORO INTERESSATI</b>	Tutti datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditori. Sono invece esclusi i datori di lavoro domestico e la Pubblica amministrazione.
<b>CONDIZIONI DI ACCESSO</b>	Per accedere al beneficio inoltre è necessario che il lavoratore da assumere sia destinatario del reddito di cittadinanza ed in possesso della dichiarazione di immediata disponibilità (Did).
<b>MODALITÀ DI RICHIESTA DELL'ESONERO</b>	A decorrere dal 1° gennaio 2022, i datori interessati ad accedere all'incentivo economico per percettori di RdC devono compilare il modulo di domanda presente sul sito <a href="http://www.inps.it">www.inps.it</a> nella sezione "Portale delle Agevolazioni" denominato "SRDC - Sgravio Reddito di Cittadinanza - art. 8 del d.l. n. 4/2019". Una volta inviata la domanda telematica, l'Inps: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. calcola importo e durata del beneficio spettante in base alle informazioni sul Rdc in suo possesso e all'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore e del lavoratore dichiarati nella richiesta;</li> <li>2. consulta il Registro nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro vi sia possibilità di riconoscere aiuti <i>de minimis</i>;</li> <li>3. verifica l'effettivo stato di percettore di Rdc;</li> <li>4. se la domanda viene accettata, fornisce il piano di credito aziendale contestualmente alla ricevuta di accettazione.</li> </ol>

Alla misura analizzata, la Legge di Bilancio 2023 affianca una nuova misura di incentivazione all'assunzione dei percettori di Rdc; la nuova agevolazione prevista dalla Legge n. 197 del 29 dicembre 2022 è **alternativa** all'esonero già previsto dall'art. 8 del D.l. n. 4/2019 con-

vertito, con modificazioni, dalla Legge n. 26/2019 e riguarda i datori di lavoro privati che assumono lavoratori beneficiari di reddito di cittadinanza nel periodo intercorrente fra il **1° gennaio 2023 ed il 31 dicembre 2023.** Al fine di rendere facilmente confrontabili le ➤

## AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI: GLI INTERVENTI DELLA LEGGE DI BILANCIO PER L'ANNO 2023

due misure, sintetizziamo le principali caratteristiche della misura nella tabella sottostante:

<b>ESONERO DI CUI ALL'ART.1, COMMI 294-295, LEGGE N. 197 DEL 29 DICEMBRE 2022</b>	
<b>MISURA DELL'ESONERO</b>	Esonero <b>pari al 100%</b> dei contributi a carico del datore di lavoro, nella <b>misura massima di euro 8.000 annui</b> riparametrati su base mensile.
<b>DURATA</b>	Periodo <b>massimo di 12 mesi</b> .
<b>CESSIONE DEL CONTRATTO</b>	Nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 cod. civ., con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto.
<b>RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno;</li> <li>2. Contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale;</li> <li>3. Contratto a tempo determinato e a tempo pieno;</li> <li>4. Contratto di apprendistato di I-II-III livello;</li> <li>5. Trasformazione da tempo determinato in tempo indeterminato;</li> <li>6. Assunzioni da parte delle agenzie di somministrazione.</li> </ol>
<b>DATORI DI LAVORO INTERESSATI</b>	Tutti i datori di lavoro privati, con esclusione dei datori di lavoro domestico.
<b>CONDIZIONI DI ACCESSO</b>	Per godere a pieno dell'incentivo previsto, le aziende che fruiscono dell'agevolazione devono: <ul style="list-style-type: none"> <li>- essere in possesso del Durc;</li> <li>- rispettare le norme e i contratti collettivi;</li> <li>- rispettare la normativa sugli aiuti di Stato <i>de minimis</i>;</li> <li>- rispettare l'incremento occupazionale ai sensi dall'articolo 31, co. 1, lettera f), del D.lgs. n. 150/2015.</li> </ul>
<b>PERIODO DI VALIDITÀ</b>	<b>1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2023</b>
<b>MODALITÀ DI FRUIZIONE</b>	In attesa di disposizioni Inps (e di preventiva autorizzazione da parte della Comunità Europea).

Nel confronto fra le due misure sorge spontanea la domanda sulla convenienza della nuova misura agevolativa rispetto a quella già precedentemente prevista; come nella maggior parte dei casi, la risposta corretta è: dipende!

La nuova misura agevolativa introdotta dalla Legge di Bilancio infatti non risulta *a priori* maggiormente conveniente, ma la convenienza è strettamente correlata allo stato di percezione del Rdc da parte del futuro dipendente: maggiori sono l'importo dell'assegno e i mesi ancora da fruire, minore è la convenienza della nuova misura rispetto a quella già in essere (e già operativa!).

Sarà pertanto necessario un'attenta analisi a

monte della scelta della misura da utilizzare da parte del datore di lavoro.

Come anticipato in premessa, al netto della misura appena analizzata, le ulteriori misure previste a favore di giovani e donne risultano di fatto essere proroghe delle misure già a disposizione nell'ultimo biennio, in deroga alle misure strutturali che prevedono un'incentivazione solo parziale (e a condizioni d'accesso più stringenti per limiti di età, nel caso dei giovani) delle assunzioni di questi soggetti.

### ASSUNZIONE GIOVANI UNDER 36

Al comma 297 la Legge di Bilancio rilancia le ➤

## AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI: GLI INTERVENTI DELLA LEGGE DI BILANCIO PER L'ANNO 2023

misure già previste nel biennio precedente per i giovani lavoratori che non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno d'età.

La misura è funzionale per le **nuove assunzioni a tempo indeterminato** e per le **trasformazioni dei contratti a tempo determinato** in contratti a tempo indeterminato effettuate dal **1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, ed è pensata allo scopo di **promuovere l'occupazione giovanile stabile**.

Vengono pertanto estese anche al periodo dal **1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023** le disposizioni di cui al comma 10, dell'art. 1, della Legge n. 178/2020:

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

L'esonero è applicato:

1. alle **assunzioni a tempo indeterminato**;
2. alle **trasformazioni a tempo indeterminato**;
3. a tutti coloro che **non hanno ancora compiuto il trentaseiesimo** anno d'età e che non sono stati occupati a tempo indetermi-

nato nell'intero corso della vita lavorativa.

### ESCLUSIONI

Contratti in apprendistato

Contratti di lavoro domestico

Contratti di lavoro intermittenti, ancorché stipulati a tempo indeterminato

Rapporti di lavoro per il personale con qualifica dirigenziale

La misura presenta le seguenti caratteristiche:

- esonero contributivo pari al **100%** dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro privato nel limite di euro 8.000 annui riparametrati su base mensile (la Legge di Bilancio 2023 eleva il precedente limite massimo di importo di 6.000 euro);
- la soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è pari a 666,66 euro e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, la soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,51 euro per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo;
- nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto;
- la durata massima è pari a **36 mesi, esteso a 48 mesi** per le assunzioni da parte di aziende che abbiano sede operativa sita in Abruzzo, Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.<sup>1</sup>

Non sono invece oggetto di esonero:

- i premi e i contributi dovuti all'Inail;



<sup>1</sup> In merito a questo ultimo punto, il comma 10 della L. n. 178/2020, richiamato dall'art. 297 della L. n. 297/2022, rimanda alla L. n. 205/2017 che fissa il limite di durata dell'incentivo a 36 mesi. È il comma 11 della L. n. 178/2020 ad estendere l'esonero per un periodo massimo di 48 mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in

una sede o unità produttiva ubicate nelle regioni del sud sopra menzionate.

Leggendo il Dossier della legge di Bilancio 2023, il legislatore prevede la durata della misura a 36 e lo estende a 48 mesi per le regioni del Sud. Sarà dunque successiva circolare Inps a chiarire l'intendimento del legislatore, pur in assenza del richiamo.

## AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI: GLI INTERVENTI DELLA LEGGE DI BILANCIO PER L'ANNO 2023

- i contributi carico dipendenti;
- 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 c.c.”;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli artt. 26, 27, 28 e 29 del D.lgs. n. 148/2015;
- il contributo destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Sono interessati all'esonero tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, che assumono (o convertono un contratto a termine) a tempo indeterminato.

Sono invece **escluse**:

- le imprese del settore finanziario, in quanto non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C(2020)1863 *final* del 19 marzo 2020;
- la pubblica amministrazione (articolo 1, comma 2, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165);
- i datori di lavoro domestico;
- tutti i codici Ateco (a 6 cifre), rientranti nelle divisioni 64, 65 e 66, sezione “K” della classificazione Ateco2007.

### COMPATIBILITÀ CON ALTRI INCENTIVI

La circolare Inps n. 40/2018 specifica che l'esonero contributivo “non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi” (cfr. art. 1, comma 114, Legge n. 205/2017).

È invece cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica:

- Incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'art. 13, L. n. 68/99.  
A questo proposito, si ricorda che la fruizione di tale incentivo è **subordinata al rispetto del requisito dell'incremento occupazionale**.
- Incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI di cui all'art. 2, co. 10-*bis*, L. n. 92/2012 pari al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato

assunto per la durata residua del trattamento. A questo proposito, si ricorda che la fruizione di tale incentivo è **subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti c.d. “de minimis”**.

### ASSUNZIONE DONNE SVANTAGGIATE

Al comma 298 la Legge di Bilancio rilancia le misure già previste nel biennio precedente per le donne considerate svantaggiate, senza alcun limite d'età.

Le previsioni si applicano alle **nuove assunzioni di donne lavoratrici effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**. Per le assunzioni in oggetto il limite massimo di importo di 6.000 euro di cui al comma 16 dell'articolo 1 della L. n. 178/2020 è elevato a **8.000 euro**.

L'agevolazione in previsione ha come scopo quello di promuovere l'occupazione femminile, ed anche in questo caso viene prevista un'**estensione** di quanto già disposto dalla legge di Bilancio 2021.

L'esonero si applica a **tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, compresi i datori di lavoro agricolo**.

Sono invece **escluse**:

- la pubblica amministrazione (articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- i datori di lavoro domestico;
- le imprese del settore finanziario, in quanto non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C(2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020, rientranti nei codici Ateco (a 6 cifre), divisioni 64, 65 e 66, sezione “K” della classificazione Ateco2007.

Vengono considerate **donne svantaggiate** e quindi che possono accedere al beneficio, coloro che possono soddisfare uno dei seguenti requisiti:

1. abbiano un'età anagrafica di almeno **cinquant'anni** e siano **disoccupate da oltre 12 mesi**;

2. abbiano qualsiasi età, ma prive di un impiego regolarmente retribuito da **almeno 6 mesi** e siano **residenti in regioni ammissi-**



## AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI: GLI INTERVENTI DELLA LEGGE DI BILANCIO PER L'ANNO 2023

### abili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea.

- abbiano qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle aree di cui all'art. 2, punto 4) lettera f), del Regolamento (UE) n. 651/2014, f), **ovvero donne che svolgono attività in settori caratterizzata da una disparità di genere che superi almeno il 25% della disparità media uomo-donna;**
- abbiano qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da **almeno 24 mesi**, ovunque residenti.

In riferimento alla nozione di "impiego regolarmente retribuito", per verificare il rispetto della condizione è necessario fare riferimento al **D.M. 17 ottobre 2017**, secondo cui sono da considerarsi tali *"coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi nonché coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917"*.

L'incentivo è applicabile:

- alle assunzioni a tempo determinato, fino a 12 mesi;
- alle assunzioni a tempo indeterminato, per 18 mesi;
- alle trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato, è riconosciuto per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione;
- alle trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine non agevolati.

In questo caso l'incentivo spetta:

- per 18 mesi a partire dalla data di trasformazione;
- per 12 mesi in caso di proroga del rapporto, fino al limite complessivo di 12 mesi;

- in caso di part-time;
- per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro.

### ESCLUSIONI

- Contratti in apprendistato
- Contratti di lavoro domestico
- Contratti di lavoro intermittenti o a chiamata, ancorché stipulati a tempo indeterminato
- Prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50.

La misura presenta le seguenti caratteristiche:

- esonero contributivo pari al **100%** dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro privato nel limite di euro 8.000 annui riparametrati su base mensile (la Legge di Bilancio 2023 eleva il precedente limite massimo di importo di 6.000 euro);
- la soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è pari a 666,66 euro e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, la soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,51 euro per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo;
- nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto;
- la durata massima è pari **12 mesi per i rapporti a tempo determinato, esteso a 18 mesi per le assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato.**

Non sono oggetto di esonero:

- 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 c.c.;"
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli artt. 26, 27, 28 e 29 del D.lgs. n. 148/2015;
- il contributo destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la forma- ➤

## AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI: GLI INTERVENTI DELLA LEGGE DI BILANCIO PER L'ANNO 2023

zione continua;

4. le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Inoltre, il riconoscimento dell'esonero è subordinato al requisito **dell'incremento occupazionale netto**, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

L'agevolazione è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Il diritto alla fruizione dell'incentivo è altresì subordinato alle seguenti condizioni generali:

- rispetto degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (Durc), art.1, co. 1175, L. n. 296/2006;
- rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza in ambiente di lavoro;
- rispetto dei Ccnl, Cctl e Ccal, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

### COMPATIBILITÀ CON ALTRI INCENTIVI

L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi.

Possiamo riassumere agevolmente le condizioni di cumulabilità con la seguente tabella:

NON CUMULABILE	CUMULABILE
<b>Con incentivo strutturale all'occupazione giovanile</b>	Con incentivo all'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo
<b>Con incentivo giovanile under 36</b>	Con incentivo all'assunzione di disabili
-	Con incentivo all'assunzione di beneficiari di assegno Naspi

### AUTORIZZAZIONE COMMISSIONE EUROPEA

Per tutte le misure sopra citate l'applicazione dell'esonero è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea, in considerazione del fatto che le misure in parola sono da ricomprendersi fra quelle previste dagli artt. 107 e 108 del TFUE.

Successivamente all'autorizzazione della Commissione, sarà necessario il documento di prassi operativa pubblicato da Inps con apposita circolare e/o messaggio.