

# COME DESTREGGIARSI NEL MARE MAGNUM DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

• A CURA **BARBARA GARBELLI** CONSULENTE DEL LAVORO IN PAVIA,  
ESPERTA IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO, PRESIDENTE ANCL UP PAVIA •

Ogni anno il tema delle agevolazioni contributive è motivo di studio e ampio dibattito, ma l'anno 2024 si sta rivelando un anno decisamente movimentato in tema di agevolazioni alle assunzioni. Dopo le prime novità, registrate con lo scadere delle misure previste dalla Legge di Bilancio 2023 e con l'introduzione di nuove misure succedutesi nei mesi a partire da maggio 2023, il decreto Coesione, convertito in L. n.95/2024, ha previsto nuovi ed interessanti strumenti per l'introduzione e la reintroduzione nel mercato del lavoro di soggetti considerati svantaggiati: donne, giovani e lavoratori occupati nelle aree del Mezzogiorno.

Accanto alle già numerose misure normative si sono affiancati anche importanti interventi di prassi, che hanno modificato più volte, nel corso del 2024, l'operatività delle misure messe a disposizione.

Non da ultimo, il messaggio Inps n. 2844 del 13 agosto 2024, con cui l'Istituto ha previsto la possibilità di intervenire sulle domande di

concessione dell'esonero riconosciuto alle aziende titolari di certificazione di parità di genere: le domande inviate entro lo scorso 30 aprile 2024, potranno essere riesaminate, qualora il datore di lavoro abbia indicato una retribuzione errata in fase di compilazione della richiesta, entro il prossimo 15 ottobre 2024.

Ancora oggi lo scenario delle agevolazioni per l'anno 2024 non può ritenersi concluso, in funzione del fatto che gli strumenti messi a disposizione dal Decreto Coesione non saranno operativi prima del 1<sup>a</sup> settembre 2024 e, comunque, in subordine alla pubblicazione di un decreto ministeriale (oltre che alla pubblicazione del parere della Commissione UE per alcune misure e al documento di prassi Inps) di cui siamo ad oggi in attesa.

Per poter fare un primo punto sulle misure ad oggi in essere è necessario creare una sorta di *timeline* delle misure disponibili e di quelle per cui si attende disponibilità, che si propone in maniera schematizzata di seguito:

TIPOLOGIA DI AGEVOLAZIONE	RIFERIMENTO NORMATIVO	NOVITÀ 2024?	MISURA OPERATIVA?
Decontribuzione Sud	D.l. n. 104/2020, convertito in L. n.126/2020	NO	SI cessa al 31 dicembre 2024
Esonero contributivo certificazione parità di genere	L. n. 162/2021, art. 5, comma 2	NO	Misura sospesa Operativa per gli anni 2022-2023. Possibile procedere con la correzione delle domande già presentate entro il prossimo 15.10.2024
Super deduzione 120%-130%	D.lgs. n. 216/2023, art. 4	SI	SI D.M. 25.06.2024

## ▪ COME DESTREGGIARSI NEL MARE MAGNUM DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE ▪

TIPOLOGIA DI AGEVOLAZIONE	RIFERIMENTO NORMATIVO	NOVITÀ 2024?	MISURA OPERATIVA?
<b>Esonero contributivo donne vittime di violenza</b>	Legge di Bilancio 2024, art.1, cc. 191-193	SI	<b>SI</b> (Messaggio Inps n. 2239 del 14.06.2024)
<b>Bonus Giovani under 35</b>	D.l. n. 60/2024, art. 22	SI	<b>NO</b> Operativa dal 1.9.24 In attesa di decreto ministeriale e istruzioni di prassi. La misura è subordinata a decisione della Commissione Europea
<b>Bonus giovani under 35 per imprese innovative e sostenibili costituite da giovani under 35</b>	D.l. n. 60/2024, art. 21	SI	<b>NO</b> Operativa dal 1.9.24 In attesa di decreto ministeriale e istruzioni di prassi. La misura è subordinata a decisione della Commissione Europea
<b>Bonus donne</b>	D.l. n. 60/2024, art. 23	SI	<b>NO</b> Operativa dal 1.9.24 In attesa di decreto ministeriale e istruzioni di prassi.
<b>Bonus ZES</b>	D.l. n.60/2024, art. 24	SI	<b>NO</b> Operativa dal 1.9.24 In attesa di decreto ministeriale e istruzioni di prassi. La misura è subordinata a decisione della Commissione Europea

Da una prima analisi, emerge come le misure idonee a produrre effetti per l'anno 2024 (al di là degli strumenti di natura strutturale già previsti dalla normativa vigente), siano solo parzialmente operative: soltanto tre misure su otto possono essere fruite con effetto immediato sui costi sostenuti dal datore di lavoro e fra queste misure la **decontribuzione Sud** ha subito recentemente uno *stop* alla sua fruizione: l'Inps, con la circolare n. 82 del 17 luglio 2024, illustra l'ambito di applicazione della decontribuzione, il cui accesso è prorogato fino al 31 dicembre 2024, in funzione della decisione C(2024) 4512 Final del 25 giugno 2024, con cui la Commissione Europea ha prorogato l'applicabilità della decontribuzione in argomento fino al 31 dicembre 2024, a condizione che l'aiuto sia concesso entro il 30 giugno 2024.

La circolare affronta e chiarisce (non senza perplessità da parte degli operatori del diritto) la portata della proroga: la misura infatti produrrà effetti fino al 31 dicembre 2024 solo per le assunzioni registrate entro il 30 giugno 2024, senza possibilità di accesso per le assunzioni operate a partire dal 1<sup>a</sup> luglio.

Una concessione speciale, invece, è dedicata ai datori di lavoro che prorogano o trasformano il contratto di lavoro successivamente la data del 30 giugno: qualora l'assunzione sia intercorsa prima di tale data, le proroghe e/o

le trasformazioni successive permetteranno di accedere all'agevolazione contributiva fino al prossimo dicembre 2024.

Cosa succederà a tutti i rapporti instaurati successivamente la data del 30 giugno 2024? Questi rapporti saranno, eventualmente, caratterizzati dalle nuove misure introdotte dal D.l. n. 60/2024, convertito in L. n. 95/2024 agli articoli da 22 a 24, che -tuttavia- decorreranno dal prossimo 1<sup>a</sup> settembre 2024 e sostituiscono solo parzialmente ed in maniera residuale la misura della decontribuzione come ad oggi conosciuta.

Da ultimo, come previsto dalla decisione C(2024) 4512 Final del 25 giugno 2024, non sono previste ulteriori variazioni del regime di aiuto esistente e, pertanto, tutte le altre condizioni di tale regime rimangono inalterate; pertanto, ai fini contributivi, i datori di lavoro interessati che intendono fruire dell'agevolazione devono esporre, a partire dal flusso Uniemens di competenza del mese di luglio 2024, i lavoratori per i quali spetta l'agevolazione valorizzando, nell'elemento "Contributo" la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese di riferimento. A partire dalla denuncia di competenza del mese di agosto 2024 sarà anche richiesta l'indicazione della data di instaurazione del rapporto di lavoro all'interno dell'elemento "Info-agg-Causali-Contrib". ➤

## ■ COME DESTREGGIARSI NEL MARE MAGNUM DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE ■

Si ricorda, inoltre, che per completare correttamente la compilazione del modello Uniemens, così come già stabilito dalla circolare Inps n. 90/2022, è previsto che:

1. nell'elemento "CodiceCausale" deve essere inserito il valore "DESU";
2. nell'elemento "IdentMotivoUtilizzoCausale", dal periodo di competenza agosto 2024, sia inserita la data di assunzione nel formato AAAA-MM-GG e deve essere esposto l'attributo "TipoIdentMotivoUtilizzo" con valore "DATA";
3. nell'elemento "AnnoMeseRif" venga indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
4. nell'elemento "ImportoAnnoMeseRif" sia inserito l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

La circolare specifica, inoltre, che la fruizione dell'agevolazione in parola, relativamente al mese di competenza di luglio 2024, può essere esposta come arretrato esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza delle mensilità di agosto, settembre e ottobre 2024, mentre i datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/Vig).

Ulteriore recente intervento in materia di agevolazioni contributive riguarda la super deduzione 120%-130%, prevista dal cosiddetto Decreto Fiscale, pubblicato a novembre 2023 e recentemente interessata dal Decreto Ministeriale 25 giugno 2024.

La misura consiste in un incentivo pari ad una maggiorazione del costo del lavoro ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato, una variazione in diminuzione della base imponibile ulteriore rispetto a quella ordinaria.

Questa super deduzione è pari:

- al 120 per cento per tutte le assunzioni a

tempo indeterminato;

- al 130 per cento per chi assume lavoratori "svantaggiati":

- persone con disabilità;
- giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile (*under 30*);
- donne di qualsiasi età con almeno due figli minori;
- ex percettori del reddito di cittadinanza che non integrino i requisiti per l'accesso all'Assegno di inclusione;
- minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare.

Gli incentivi, dunque, premiano i datori di lavoro che aumentano il numero di dipendenti a tempo indeterminato, ancora di più se appartenenti alle categorie più fragili.

Per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023:

1. per i titolari di reddito d'impresa

2. e per gli esercenti arti e professioni

il costo del personale di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è maggiorato, ai fini della determinazione del reddito di un importo pari al 20% del costo riferibile all'incremento occupazionale.

Il recente decreto ha definito in maniera chiara le modalità per il calcolo dell'incremento occupazionale, definendo all'art. 4 che l'agevolazione spetta nel caso in cui il numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023 (31 dicembre 2024 per i soggetti con periodo d'imposta coincidente con l'anno civile), è **superiore al numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupati nel precedente periodo d'imposta.**

Per identificare "i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato" occorre fare **riferimento alla forma contrattuale di cui all'articolo 1 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81**, nonché a tutte quelle **assimilabili**, sulla base della disciplina giuslavoristica. ➤

## ▪ COME DESTREGGIARSI NEL MARE MAGNUM DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE ▪

Nel caso del contratto di apprendistato, infatti, la tipologia contrattuale costituisce di regola un contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 41, comma 1, del D.lgs. n. 81 del 2015. Non rileva, dunque, la circostanza per cui si sia in presenza di lavoratori che producono reddito di lavoro dipendente o assimilati, secondo quanto disposto dal TUIR.

L'incremento occupazionale rileva a condizione che, al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, **il numero dei lavoratori dipendenti, inclusi quelli a tempo determinato, sia superiore al numero degli stessi lavoratori mediamente occupati nel periodo d'imposta precedente.** Sono **incluse tra i decrementi anche le ipotesi di interruzione del contratto di lavoro fisiologiche** (quali, ad esempio, il pensionamento).

Ai fini del calcolo **NON RILEVANO**:

1. i lavoratori dipendenti, ad eccezione di quelli assunti a tempo indeterminato nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, i cui contratti sono ceduti sia a seguito di trasferimento d'azienda o ramo d'azienda se il contratto sia in essere al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023; in caso contrario, detti lavoratori dipendenti riducono l'incremento occupazionale;
2. il personale assunto a tempo indeterminato destinato a una stabile organizzazione localizzata all'estero di un soggetto residente, anche in regime di esenzione degli utili e delle perdite di cui all'art. 168-ter del TUIR;
3. dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato precedentemente in forza ad altra società del gruppo e il cui rapporto di lavoro con quest'ultima sia interrotto a decorrere dal 30 dicembre 2023.

Sono, invece, **DA COMPUTARE**:

1. i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato nell'ipotesi di conversione di un contratto a tempo determinato in contratto a

tempo indeterminato effettuata nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023;

2. i soci lavoratori di società cooperative sono assimilati ai lavoratori dipendenti;
3. i lavoratori dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale che rilevano in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate rispetto a quelle previste dal contratto nazionale.

In caso di **distacco**:

1. l'impresa distaccataria non tiene conto dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in distacco
2. l'impresa distaccante non tiene conto dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, assunti nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023 e distaccati all'estero, dalla data in cui è intervenuto il distacco fino al momento in cui sono cessati gli effetti dello stesso.

In caso di **somministrazione** l'impresa utilizzatrice tiene conto dei lavoratori con contratto di somministrazione in proporzione alla durata del rapporto di lavoro.

Possiamo schematizzare le condizioni sopra esposte come segue:

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	COMPUTABILE	NON COMPUTABILE
Part-time	SI, in proporzione all'orario definito in contratto	
Contratto a termine	SI, se trasformato a T.I.	Se non trasformato a T.I.
Distacco	Per il distaccante	Per il distaccatario
Somministrazione	SI, in proporzione alla durata	
Soci lavoratori si cooperative	SI	
Trasferimento d'azienda	Se prima del 2024	Se nel 2024
Spostamento infragruppo	Se prima del 2024	Se nel 2024

Da ultimo, in attesa della pubblicazione dei documenti di norma e di prassi idonei a rendere le misure operative, possiamo schematizzare gli interventi del Decreto Coesione come segue: ➤

▪ **COME DESTREGGIARSI NEL MARE MAGNUM DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE** ▪

<b>INCENTIVI ALL'AUTOIMPIEGO NEI SETTORI STRATEGICI PER LO SVILUPPO DI NUOVE TECNOLOGIE E LA TRANSIZIONE DIGITALE ED ECOLOGICA (Art. 21, L. n. 95/2024)</b>	
<b>Misura dell'esonero e relativa durata</b>	100% dei contributi c/datore di lavoro per max 36 mesi nel limite mensile di 800 euro, per le assunzioni decorse fra 1/9/24 - 31/12/25 e comunque non oltre il 31/12/2028
<b>Datori di lavoro interessati</b>	Under 35 che avviano sul territorio nazionale, a decorrere dal 1° luglio 2024 e fino al 31 dicembre 2025, un'attività imprenditoriale operante nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica. Sono esclusi i datori di lavoro del settore domestico e la pubblica amministrazione
<b>Lavoratori destinatari della misura</b>	Under 35 disoccupati alla data d'assunzione
<b>Rapporti di lavoro incentivati</b>	Assunzioni intercorse dal 1.09.2024 al 31.12.2025, con esclusione di: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apprendisti</li> <li>• Giovani dirigenti</li> </ul> (per il caso di trasformazioni a tempo indeterminato si attendono chiarimenti di prassi da parte dell'Inps).
<b>Cumulabilità con altri incentivi</b>	SI, solo con la super deduzione 120%-130%
<b>Modalità di fruizione</b>	Le istruzioni verranno definite da un decreto ministeriale di prossima pubblicazione e da successivi documenti di prassi Inps
<b>BONUS GIOVANI (Art. 22, L. n. 95/2024)</b>	
<b>Misura dell'esonero e relativa durata</b>	100% dei contributi c/datore di lavoro per max 24 mesi nel limite mensile di: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 500 euro per la generalità dei datori</li> <li>• 650 euro per i lavoratori occupati nelle sedi operative site in Abruzzo, Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia</li> </ul> Valido per le assunzioni intercorse dal 1.09.24 al 31.12.25
<b>Datori di lavoro interessati</b>	Datori di lavoro privati Esclusa la pubblica amministrazione e il settore domestico
<b>Lavoratori destinatari della misura</b>	Under 35, che non hanno mai avuto in precedenza un rapporto di lavoro con contratto a tempo indeterminato. La misura si applica anche in caso di precedente assunzione con contratto di apprendistato a cui non ha avuto seguito un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
<b>Rapporti di lavoro incentivati</b>	Assunzioni a tempo indeterminato Trasformazioni di contratto a termine in contratti di lavoro a tempo indeterminato
<b>Cumulabilità con altri incentivi</b>	SI, solo con la super deduzione 120%-130%
<b>Modalità di fruizione</b>	Le istruzioni verranno definite da un decreto ministeriale di prossima pubblicazione e da successivi documenti di prassi Inps
<b>BONUS DONNE (Art. 23, L. n. 95/2024)</b>	
<b>Misura dell'esonero e relativa durata</b>	100% dei contributi c/datore di lavoro per max 24 mesi nel limite mensile di: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 500 euro per la generalità dei datori</li> <li>• 650 euro per i lavoratori occupati nelle sedi operative site in Abruzzo, Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia</li> </ul> Valido per le assunzioni intercorse dal 1.09.24 al 31.12.25
<b>Datori di lavoro interessati</b>	Datori di lavoro privati Esclusa la pubblica amministrazione e il settore domestico
<b>Lavoratori destinatari della misura</b>	1. Donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, se residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno (ZES) 2. Donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, residenti nel centro/nord Italia 3. Donne occupate in settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo/donna pari o superiore al 25%
<b>Rapporti di lavoro incentivati</b>	Assunzioni intercorse dal 1.09.2024 al 31.12.2025, con esclusione di: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apprendisti</li> <li>• Giovani dirigenti</li> </ul> (per il caso di trasformazioni a tempo indeterminato si attendono chiarimenti di prassi da parte dell'Inps).
<b>Cumulabilità con altri incentivi</b>	SI, solo con la super deduzione 120%-130%
<b>Modalità di fruizione</b>	Le istruzioni verranno definite da un decreto ministeriale di prossima pubblicazione e da successivi documenti di prassi Inps

**▪ COME DESTREGGIARSI NEL MARE MAGNUM DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE ▪**

<b>BONUS ZES (Art. 24, L. n. 95/2024)</b>	
<b>Misura dell'esonero e relativa durata</b>	100% dei contributi c/datore di lavoro per max 24 mesi nel limite mensile di 650 euro. Valido per le assunzioni intercorse dal 1.09.24 al 31.12.25 È prevista la portabilità del bonus
<b>Datori di lavoro interessati</b>	Tutti i datori di lavoro privato che assumono un lavoratore nelle regioni dell'area ZES e alla data di assunzione hanno in forza non oltre 10 dipendenti. Esclusa la pubblica amministrazione e il settore domestico
<b>Lavoratori destinatari della misura</b>	Over 35 disoccupati da almeno 24 mesi, occupati in sedi operative collocate in area ZES
<b>Rapporti di lavoro incentivati</b>	Assunzioni intercorse dal 1.09.2024 al 31.12.2025, con esclusione di assunzione di dirigenti (per il caso di trasformazioni a tempo indeterminato si attendono chiarimenti di prassi da parte dell'Inps).
<b>Cumulabilità con altri incentivi</b>	Sì, solo con la super deduzione 120%-130%
<b>Modalità di fruizione</b>	Le istruzioni verranno definite da un decreto ministeriale di prossima pubblicazione e da successivi documenti di prassi Inps