

IL CONTRIBUTO DI FONDAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO ALLA NORMATIVA EUROPEA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

DI MANUELA BALTOLU CONSULENTE DEL LAVORO IN SASSARI
GUIDO COTTINO E SABRINA PAGANI CONSULENTI DEL LAVORO IN MILANO

La stragrande maggioranza degli attuali incentivi all'occupazione presenti nel nostro ordinamento rientra all'interno della categoria degli **aiuti di Stato**; per citare un recentissimo esempio, tutti i "bonus" alle assunzioni introdotti dal D.l. n. 62/2026, fanno parte di tale fattispecie.

La materia degli aiuti di Stato discende dalla legislazione europea, in particolare dal Trattato di Funzionamento della stessa (TFUE), che si occupa di identificare quali forme di sostegno erogate dai vari Stati membri agli operatori di mercato sono compatibili con le regole comunitarie, e quali no.

Gli aiuti giudicati compatibili dalla UE sono gli unici concedibili, e sono suddivisi in due macro categorie:

- aiuti **con obbligo di notifica preventiva** alla UE, volta ad ottenere specifica autorizzazione alla concreta messa in atto degli stessi;
- aiuti **senza obbligo di notifica** preventiva, i quali, proprio perché non soggetti a preventiva autorizzazione UE, devono essere strutturati nel rispetto dei c.d. "**regolamenti di esenzione**" (esenzione da notifica, appunto). Ebbene, il principale regolamento di esenzione è il GBER (**General Block Exemption Regulation - Regolamento generale di esenzione per categoria**), n. 651/2014, che comprende la maggior parte degli incentivi all'occupazione

attualmente in vigore, compresi, come detto, i *bonus* di cui al citato D.l. n. 62/2026 (donne, giovani e Zes) che, come noto, sono strutturati in conformità alle definizioni di soggetti svantaggiati e molto svantaggiati contenute nel GBER, nel rispetto delle condizionalità e dei limiti dallo stesso disciplinati.

È pertanto fondamentale conoscerne i contenuti per poterli applicare correttamente, anche in considerazione del fatto che, laddove un soggetto fruisca di un aiuto di Stato sulla base di una normativa nazionale, se questa non è totalmente conforme al dettato comunitario, per la UE la responsabilità dell'indebita fruizione ricade sul beneficiario, anche se, appunto, lo stesso si è limitato ad applicare una norma nazionale.

Il GBER scadrà il prossimo 31 dicembre e, prima di procedere alla pubblicazione del nuovo testo, che entrerà in vigore verosimilmente dal 1° gennaio 2027, la UE ha aperto una consultazione pubblica sulle proposte di modifica inserite nella bozza, invito che come Fondazione Studi Consulenti del Lavoro di Milano abbiamo accolto prontamente e con entusiasmo, cercando di fornire il nostro contributo alla semplificazione ed integrazione del Regolamento, in modo da renderlo maggiormente performante e di agevole applicazione, basandoci sulla nostra esperienza sul campo. ➤

Ci siamo concentrati su due ambiti:

◊ **incentivi all'occupazione;**

◊ **imprese *start ups*.**

Relativamente agli **incentivi all'occupazione**, la bozza del nuovo Regolamento ha ampliato la platea dei soggetti definiti "svantaggiati", potenziali destinatari degli aiuti di Stato volti al sostegno occupazionale, inserendo nuove categorie beneficiarie.

Inoltre, sono state estese le durate massime dei sostegni, sia per gli svantaggiati che per i molto svantaggiati, e le misure massime di intensità degli aiuti rispetto al valore del costo ammissibile (costo salariale), per i soggetti svantaggiati, molto svantaggiati, e per i lavoratori con disabilità.

Nella nostra proposta abbiamo inserito richieste di chiarimento sulla **corretta valorizzazione dell'incremento occupazionale netto obbligatorio**, sulla determinazione del **costo salariale**, e sulla possibilità di fissare un **importo massimo differenziato** per categoria di impresa. Abbiamo inoltre proposto un'**ulteriore estensione delle categorie** rientranti tra i soggetti svantaggiati e **l'elevazione al 100% degli aiuti per lavoratori con disabilità**.

Per quanto riguarda le ***start ups***, abbiamo avanzato richieste di modificare la definizione di *start up* innovativa, di introdurre quella di *scale up* innovativa e di "***deep tech***" e di prevedere una specifica disciplina per le *start ups* e *scale ups* innovative operanti in settori "***deep tech***".

Le *start ups* e *scale ups* innovative che svolgono attività di ricerca e sviluppo in settori ad alto contenuto tecnologico, così denominati "***deep tech***", hanno l'obiettivo di sfidare la supremazia statunitense in materia, ad esempio, di calcolo quantistico, biotecnologie, intelligenza artificiale, ed evitare che gli stati europei di-

pendano dalle società americane per la fornitura di servizi strategici ed essenziali per l'economia, la sicurezza, i servizi sanitari e sociali. Il rischio di perdere sempre più terreno dagli Stati Uniti e in futuro anche dalla Cina in ambito tecnologico è sempre più evidente, basti solo pensare alla supremazia di società come "*Nvidia*" e "*Space Exploration Technologies Corp*" (meglio conosciuta come "*Space X*"), ognuna impegnata in settori strategici, essenziali e di ovvio interesse nazionale.

Pensiamo anche alla società "*Palantir Technologies*" e alla forte influenza che ha sugli stati che decidono di utilizzare i suoi servizi.

Nel futuro gli stati europei avranno sempre più bisogno di società che operano in settori "***deep tech***" strategici ed essenziali per l'economia, la sicurezza, i servizi sanitari e sociali. Affidarsi completamente a società esterne sarebbe come cedere una parte della propria sovranità. La sovranità si misura anche in termini di indipendenza da stati stranieri nella fornitura di servizi strategici ed essenziali ad alto contenuto tecnologico.

Le *start ups* and *scale ups* in settori "***deep tech***" avranno più successo anche se possono permettersi di impiegare lavoratori altamente qualificati e che quindi richiedono uno stipendio alto. Una chiave di successo delle imprese statunitensi è stata anche quella di potersi permettere di pagare alte retribuzioni ai propri dipendenti.

Di seguito, una tabella comparativa del testo attualmente in vigore con la bozza del nuovo Regolamento (modifiche evidenziate in rosso), e il documento da noi elaborato ed inviato alla UE, in attesa di leggere il nuovo testo definitivo del GBER cui potremo dire di aver contribuito con lo spirito proattivo e di semplificazione che ci contraddistingue. ➤

Il contributo di Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano alla normativa europea in materia di aiuti di stato

GBER 651/2014	BOZZA NUOVO GBER
<p>DEFINIZIONE LAVORATORI SVANTAGGIATI (art. 2, punto 4)</p> <p>a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;</p> <p>b) avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;</p> <p>c) non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;</p> <p>d) aver superato i 50 anni di età;</p> <p>e) essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;</p> <p>f) essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;</p> <p>g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;</p>	<p>DEFINIZIONE LAVORATORI SVANTAGGIATI (art. 2, punto 11)</p> <p>a) non ha avuto un impiego regolarmente retribuito per i sei mesi precedenti;</p> <p>b) ha un'età compresa tra 15 e 24 29 anni;</p> <p>c) non ha conseguito un titolo di studio di istruzione secondaria superiore o professionale (Classificazione internazionale standard dell'istruzione 3) o entro due anni dal completamento dell'istruzione a tempo pieno e non ha precedentemente ottenuto il suo primo impiego regolarmente retribuito</p> <p>d) ha più di 50 anni;</p> <p>e) vive come adulto single con uno o più familiari a carico;</p> <p>f) lavora in un settore o in una professione in uno Stato membro in cui lo squilibrio di genere è almeno del 25% superiore allo squilibrio medio di genere in tutti i settori economici di quello Stato membro e appartiene a quel gruppo di genere sottorappresentato;</p> <p>g) è membro di una minoranza etnica all'interno di uno Stato membro e necessita di sviluppare il proprio profilo linguistico, di formazione professionale o di esperienza lavorativa per migliorare le prospettive di accesso a un impiego stabile;</p> <p>h) nei 48 mesi precedenti ha ottenuto lo status di rifugiato o lo status di protezione sussidiaria ai sensi della direttiva 2011/95 o è richiedente protezione internazionale ai sensi della stessa direttiva;</p> <p>i) è stato rilasciato dalla detenzione nei 24 mesi precedenti;</p> <p>j) è un ex tossicodipendente che ha seguito un programma di riabilitazione nei 24 mesi precedenti;</p> <p>k) appartiene a una categoria di lavoratori con un tasso di disoccupazione doppio rispetto al tasso medio nazionale di disoccupazione.</p>
<p>DEFINIZIONE DI LAVORATORE MOLTO SVANTAGGIATO</p>	<p>DEFINIZIONE DI LAVORATORE MOLTO MOLTO GRAVEMENTE SVANTAGGIATO</p> <p>non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e appartiene a una delle categorie di cui al punto (11), lettere da b) a k), nella definizione di «lavoratore svantaggiato»;</p>
	<p>CONDIZIONI PER L'ESENZIONE (art. 3, lettera B)</p> <p>l'entità competente per valutare se sono soddisfatte le condizioni di esenzione per categoria stabilite nel presente regolamento è l'impresa;</p>
	<p>Art. 41 – Aiuti all'innovazione per le PMI e le piccole e medie imprese</p> <p>(...) Il presente articolo non si applica agli aiuti di importo superiore a 10 milioni di EUR per impresa e per progetto. I costi ammissibili sono i seguenti: (...)</p> <p>B) costi per il distacco – ovvero l'assunzione temporanea di personale da parte di un beneficiario con il diritto del personale di tornare al precedente datore di lavoro – di personale altamente qualificato con un titolo di studio universitario e almeno cinque anni di esperienza professionale pertinente (che può anche includere una formazione di dottorato), da un'organizzazione di ricerca e diffusione della conoscenza o da una grande impresa, che lavora ad attività di ricerca, sviluppo e innovazione in una funzione di nuova creazione nell'organizzazione beneficiaria e non sostituisce altro personale.</p> <p>(...) L'intensità dell'aiuto non può superare il 50% dei costi ammissibili per le PMI e il 25% dei costi ammissibili per le piccole imprese a media capitalizzazione.</p> <p>(...)</p>

GBER 651/2014	BOZZA NUOVO GBER
<p>Art. 32 Aiuti all'assunzione di lavoratori svantaggiati sotto forma di integrazioni salariali</p> <p>1. I regimi di aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati sono compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato e sono esentati dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, del trattato purché soddisfino le condizioni di cui al presente articolo e al capo I.</p> <p>2. I costi ammissibili corrispondono ai costi salariali durante un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione di un lavoratore svantaggiato. Nel caso in cui il lavoratore interessato sia un lavoratore molto svantaggiato, i costi ammissibili corrispondono ai costi salariali su un periodo massimo di 24 mesi successivi all'assunzione.</p> <p>3. Nei casi in cui l'assunzione non rappresenti un aumento netto del numero di dipendenti dell'impresa interessata rispetto alla media dei dodici mesi precedenti, il posto o i posti occupati sono resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale.</p> <p>4. Fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa, ai lavoratori svantaggiati è garantita la continuità dell'impiego per un periodo minimo compatibile con la legislazione nazionale o con contratti collettivi in materia di contratti di lavoro.</p> <p>5. Qualora il periodo d'occupazione sia più breve di 12 mesi, o di 24 mesi nel caso di un lavoratore molto svantaggiato, l'aiuto sarà proporzionalmente ridotto di conseguenza.</p> <p>6. L'intensità di aiuto non supera il 50 % dei costi ammissibili.</p>	<p>Art. 45 Aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati</p> <p>1. Gli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati sono compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato e sono esentati dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni stabilite nel presente articolo e nel capo I.</p> <p>2. Il presente articolo non si applica agli aiuti di importo superiore a 5,5 milioni di EUR per impresa all'anno.</p> <p>3. I costi ammissibili sono i costi salariali sostenuti per un periodo massimo di 24 mesi a partire dall'assunzione di un lavoratore svantaggiato. Qualora il lavoratore interessato sia un lavoratore gravemente svantaggiato, i costi ammissibili sono i costi salariali sostenuti per un periodo massimo di 36 mesi a partire dall'assunzione.</p> <p>4. L'assunzione dovrebbe comportare un aumento netto del numero di dipendenti nell'impresa interessata rispetto alla media dei 12 mesi precedenti, a meno che il posto o i posti non siano diventati vacanti a seguito di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non a seguito di esubero di personale.</p> <p>5. I lavoratori svantaggiati hanno diritto a un impiego continuativo per un periodo minimo compatibile con la legislazione nazionale in materia o con i contratti collettivi che regolano i contratti di lavoro, salvo in caso di licenziamento per giusta causa.</p> <p>6. Se il periodo di impiego è inferiore a 24 mesi, o a 36 mesi nel caso di lavoratori gravemente svantaggiati, l'aiuto è ridotto proporzionalmente.</p> <p>7. L'intensità dell'aiuto non può superare il 65% dei costi ammissibili.</p>
<p>Art. 33 Aiuti all'occupazione di lavoratori con disabilità sotto forma di integrazioni salariali</p> <p>1. Gli aiuti all'occupazione di lavoratori con disabilità sono compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato e sono esentati dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, del trattato purché soddisfino le condizioni di cui al presente articolo e al capo I.</p> <p>2. I costi ammissibili corrispondono ai costi salariali relativi al periodo in cui il lavoratore con disabilità è impiegato.</p> <p>3. Nei casi in cui l'assunzione non rappresenti un aumento netto del numero di dipendenti dell'impresa interessata rispetto alla media dei dodici mesi precedenti, il posto o i posti occupati sono resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale.</p> <p>4. Fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa, ai lavoratori con disabilità è garantita la continuità dell'impiego per un periodo minimo compatibile con la legislazione nazionale o con contratti collettivi in materia di contratti di lavoro che sono giuridicamente vincolanti per l'impresa.</p> <p>5. L'intensità di aiuto non supera il 75 % dei costi ammissibili.</p>	<p>Art. 47 Aiuti per l'occupazione dei lavoratori con disabilità sotto forma di sussidi salariali</p> <p>1. Gli aiuti all'occupazione di lavoratori con disabilità sono compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato e sono esentati dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni stabilite nel presente articolo e nel capo I.</p> <p>2. Il presente articolo non si applica agli aiuti di importo superiore a 11 milioni di euro per impresa, all'anno.</p> <p>3. I costi ammissibili sono i costi salariali durante il periodo di impiego del lavoratore con disabilità. Se il lavoratore acquisisce la qualifica di lavoratore con disabilità dopo l'assunzione, il sostegno può essere concesso a partire da tale momento. Non sono concessi aiuti per i costi coperti dal sistema di sicurezza sociale dello Stato membro.</p> <p>4. L'assunzione dovrebbe comportare un aumento netto del numero di dipendenti nell'impresa interessata rispetto alla media dei 12 mesi precedenti, a meno che il posto o i posti non siano diventati vacanti a seguito di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non a seguito di esubero di personale.</p> <p>5. I lavoratori con disabilità hanno diritto a un impiego continuativo per un periodo minimo compatibile con la legislazione nazionale in materia o con i contratti collettivi che regolano i contratti di lavoro, salvo in caso di licenziamento per giusta causa.</p> <p>6. L'intensità dell'aiuto non può superare l'85% dei costi ammissibili.</p>

GBER 651/2014	BOZZA NUOVO GBER
<p>Art. 35 Aiuti intesi a compensare i costi dell'assistenza fornita ai lavoratori svantaggiati</p> <p>1. Gli aiuti intesi a compensare i costi dell'assistenza fornita ai lavoratori svantaggiati sono compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo <u>108, paragrafo 3</u>, del trattato purché soddisfino le condizioni di cui al presente articolo e al capo I.</p> <p>2. I costi ammissibili corrispondono:</p> <p>a) ai costi relativi al tempo di lavoro dedicato dal personale esclusivamente all'assistenza dei lavoratori svantaggiati durante un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione di un lavoratore svantaggiato o su un periodo massimo di 24 mesi successivi all'assunzione di un lavoratore molto svantaggiato;</p> <p>b) ai costi di formazione del personale per assistere i lavoratori svantaggiati.</p> <p>3. L'assistenza fornita consiste di misure volte a sostenere l'autonomia del lavoratore svantaggiato e il suo adattamento all'ambiente di lavoro, ad assisterlo nelle pratiche di assistenza sociale e amministrative, ad agevolare la comunicazione con il datore di lavoro e la gestione dei conflitti.</p> <p>4. L'intensità di aiuto non supera il 50 % dei costi ammissibili.</p>	<p>Art. 46 Aiuti per compensare i costi dell'assistenza fornita ai lavoratori svantaggiati</p> <p>1. Gli aiuti destinati a compensare i costi dell'assistenza fornita ai lavoratori svantaggiati sono compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato e sono esentati dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni stabilite nel presente articolo e nel capo I.</p> <p>2. Il presente articolo non si applica agli aiuti di importo superiore a 5,5 milioni di euro per impresa, all'anno.</p> <p>3. I costi ammissibili sono costi di:</p> <p>a) impiegare personale esclusivamente per il tempo dedicato all'assistenza dei lavoratori svantaggiati per un periodo massimo di 12 mesi dall'assunzione di un lavoratore svantaggiato o per un periodo massimo di 24 mesi dall'assunzione di un lavoratore gravemente svantaggiato;</p> <p>b) <u>formare</u> personale addetto all'assistenza dei lavoratori svantaggiati.</p> <p>4. Non sono concessi aiuti per i costi coperti dal sistema di sicurezza sociale dello Stato membro.</p> <p>5. L'assistenza fornita consisterà in misure di sostegno all'autonomia e all'adattamento del lavoratore svantaggiato all'ambiente di lavoro, dell'accompagnamento del lavoratore nelle procedure sociali e amministrative, nella facilitazione della comunicazione con l'imprenditore e nella gestione dei conflitti.</p> <p>6. L'intensità dell'aiuto non può superare il 65% dei costi ammissibili.</p>
<p>Art. 34 Aiuti intesi a compensare i sovraccosti connessi all'occupazione di lavoratori con disabilità</p> <p>1. Gli aiuti intesi a compensare i sovraccosti connessi all'occupazione di lavoratori con disabilità sono compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato e sono esentati dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, del trattato purché soddisfino le condizioni di cui al presente articolo e al capo I.</p> <p>2. Sono ammissibili i seguenti costi:</p> <p>a) i costi per l'adeguamento dei locali;</p> <p>b) i costi relativi al tempo di lavoro dedicato dal personale esclusivamente all'assistenza dei lavoratori con disabilità e i costi di formazione del personale per assistere i lavoratori con disabilità;</p> <p>c) i costi relativi all'adeguamento o all'acquisto di attrezzature o all'acquisto e alla validazione di software ad uso dei lavoratori con disabilità, ivi compresi gli ausili tecnologici adattati o di assistenza, che eccedono i costi che il beneficiario avrebbe sostenuto se avesse impiegato lavoratori senza disabilità;</p> <p>d) i costi direttamente connessi al trasporto dei lavoratori con disabilità sul luogo di lavoro e per attività correlate al lavoro;</p> <p>e) i costi salariali relativi alle ore impiegate da un lavoratore con disabilità per la riabilitazione;</p> <p>f) nei casi in cui il beneficiario è un datore di lavoro che offre lavoro protetto, i costi connessi alla costruzione, all'installazione o all'ammodernamento delle unità di produzione dell'impresa interessata e qualsiasi costo amministrativo e di trasporto purché direttamente derivante dall'occupazione dei lavoratori con disabilità.</p> <p>3. L'intensità di aiuto non supera il 100 % dei costi ammissibili.</p>	<p>Art. 48 Aiuti per compensare i costi aggiuntivi derivanti dall'assunzione di lavoratori con disabilità</p> <p>1. Gli aiuti destinati a compensare i costi aggiuntivi derivanti dall'occupazione di lavoratori con disabilità sono compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato e sono esentati dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni stabilite nel presente articolo e nel capo I.</p> <p>2. Il presente articolo non si applica agli aiuti di importo superiore a 11 milioni di euro per impresa, all'anno.</p> <p>3. I costi ammissibili sono limitati ai costi derivanti dalla relazione con il lavoratore con disabilità e sono i seguenti:</p> <p>a) costi di adattamento dei locali se conformi agli obblighi di sistemazione ragionevole;</p> <p>b) costi di assunzione di personale esclusivamente per il tempo dedicato all'assistenza dei lavoratori con disabilità e di formazione di tale personale per assistere i lavoratori con disabilità;</p> <p>c) costi di adattamento o acquisizione di attrezzature, o di acquisizione e convalida di software per l'uso da parte di lavoratori con disabilità, se in conformità con gli obblighi di adattamento ragionevole; comprese le strutture tecnologiche adattate o assistive, che sono aggiuntive rispetto a quelle che il beneficiario avrebbe sostenuto se avesse impiegato lavoratori che non sono lavoratori con disabilità;</p> <p>d) costi direttamente connessi al trasporto dei lavoratori disabili sul posto di lavoro e per le attività lavorative connesse;</p> <p>e) costi salariali per le ore dedicate da un lavoratore disabile alla riabilitazione;</p> <p>f) qualora il beneficiario fornisca lavoro protetto, i costi di costruzione, installazione o ammodernamento delle unità produttive dell'impresa interessata, nonché eventuali costi di amministrazione e trasporto, a condizione che tali costi derivino direttamente dall'impiego di lavoratori con disabilità.</p> <p>Non sono concessi aiuti per i costi coperti dal sistema di sicurezza sociale dello Stato membro.</p> <p>L'intensità dell'aiuto non può superare il 100% dei costi ammissibili.</p>

GBER 651/2014	BOZZA NUOVO GBER
Non presente	Per « <i>START-UP</i> » si intende [definizione da stabilire]; (articolo 2, comma 34)
<p>Articolo 22: aiuti per start-ups</p> <p>1. I regimi di aiuti all'avviamento sono compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato e sono esentati dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni stabilite nel presente articolo e nel capo I.</p> <p>2. Sono ammissibili le piccole imprese non quotate in borsa nei primi cinque anni successivi alla loro registrazione che soddisfano le seguenti condizioni cumulative:</p> <p>(a) non hanno rilevato l'attività di un'altra impresa, a meno che il fatturato dell'attività rilevata non rappresenti meno del 10 % del fatturato dell'impresa ammissibile nell'esercizio finanziario precedente la rilevazione;</p> <p>(b) non ha ancora distribuito utili;</p> <p>(c) non ha acquisito un'altra impresa né è stata costituita mediante fusione, a meno che il fatturato dell'impresa acquisita non rappresenti meno del 10 % del fatturato dell'impresa ammissibile nell'esercizio finanziario precedente l'acquisizione o il fatturato dell'impresa costituita mediante fusione non sia superiore di meno del 10 % al fatturato combinato che le imprese partecipanti alla fusione avevano nell'esercizio finanziario precedente la fusione.</p> <p>Per le imprese ammissibili non soggette a registrazione, il periodo di ammissibilità di cinque anni decorre dal momento in cui l'impresa avvia la propria attività economica o dal momento in cui diventa soggetta a imposta in relazione alla propria attività economica, a seconda di quale delle due date sia precedente.</p> <p>In deroga al primo comma, lettera c), le imprese costituite mediante fusione tra imprese ammissibili agli aiuti ai sensi del presente articolo sono considerate imprese ammissibili per un periodo massimo di cinque anni a decorrere dalla data di registrazione della più antica delle imprese partecipanti alla fusione.</p> <p>3. Gli aiuti all'avviamento assumono la forma di:</p> <p>(a) prestiti a tassi di interesse non conformi alle condizioni di mercato, con una durata di 10 anni e un importo nominale massimo di 1,1 milioni di EUR, o di 1,65 milioni di EUR per le imprese stabilite in zone assistite che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 107, paragrafo 3, lettera c), del trattato, oppure 2,2 milioni di EUR per le imprese stabilite in zone assistite che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 107, paragrafo 3, lettera a), del trattato.</p> <p>Per i prestiti con una durata compresa tra 5 e 10 anni, gli importi massimi possono essere adeguati moltiplicando gli importi di cui sopra per il rapporto tra 10 anni e la durata effettiva del prestito.</p> <p>Per i prestiti con una durata inferiore a 5 anni, l'importo massimo è lo stesso previsto per i prestiti con una durata di 5 anni;</p>	<p>Articolo 29: aiuti per giovani imprese e per start-ups</p> <p>1. I regimi di aiuto a favore delle giovani imprese e delle start-ups sono compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui al presente articolo e al capo I.</p> <p>2. Per «<i>imprese giovani</i>» si intendono le piccole imprese non quotate in borsa, fino a cinque anni dalla loro costituzione, che soddisfano le seguenti condizioni cumulative:</p> <p>(a) non hanno rilevato l'attività di un'altra impresa, a meno che il fatturato dell'attività rilevata non rappresenti meno del 10 % del fatturato dell'impresa ammissibile nell'esercizio finanziario precedente la rilevazione;</p> <p>(b) non ha ancora distribuito utili, a eccezione delle distribuzioni di utili non superiori al 10 % degli utili cumulativi realizzati dalla registrazione dell'impresa;</p> <p>(c) non ha acquisito un'altra impresa né è stata costituita mediante fusione, a meno che il fatturato dell'impresa acquisita non rappresenti meno del 10 % del fatturato dell'impresa ammissibile nell'esercizio finanziario precedente l'acquisizione o il fatturato dell'impresa costituita mediante fusione non sia superiore di meno del 10 % al fatturato combinato che le imprese partecipanti alla fusione avevano nell'esercizio finanziario precedente la fusione.</p> <p>Per le imprese ammissibili non soggette a registrazione, il periodo di ammissibilità quinquennale decorre dal momento in cui l'impresa avvia la propria attività economica o dal momento in cui diventa soggetta a imposta per la propria attività economica, a seconda di quale delle due date sia precedente.</p> <p>In deroga al primo comma, lettera c), le imprese costituite mediante fusione tra imprese ammissibili agli aiuti ai sensi del presente articolo, o risultanti dall'acquisizione di un'impresa ammissibile agli aiuti ai sensi del presente articolo da parte di un'altra impresa ammissibile agli aiuti ai sensi del presente articolo, sono considerate imprese ammissibili per un periodo massimo di cinque anni a decorrere dalla data di registrazione della più antica delle imprese partecipanti alla fusione o per un periodo massimo di cinque anni a decorrere dalla data di registrazione dell'acquisizione.</p> <p>3. Gli aiuti concessi ai sensi del presente articolo assumono la forma di:</p> <p>a) prestiti, con una durata massima di 10 anni e un importo nominale massimo di 1,1 milioni di EUR, o di 1,65 milioni di EUR per le imprese stabilite nelle zone assistite ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, lettera c), del trattato, oppure di 2,2 milioni di EUR per le imprese stabilite nelle zone assistite ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, lettera a), del trattato.</p> <p>Per i prestiti di durata compresa tra cinque e dieci anni, gli importi massimi possono essere adeguati moltiplicando gli importi di cui sopra per il rapporto tra dieci anni e la durata effettiva del prestito. Per i prestiti di durata inferiore a cinque anni, l'importo massimo è lo stesso previsto per i prestiti di durata pari a cinque anni;</p>

Il contributo di Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano alla normativa europea in materia di aiuti di stato

GBER 651/2014	BOZZA NUOVO GBER
<p>(b) garanzie con premi non conformi alle condizioni di mercato, con una durata di 10 anni e un importo garantito massimo di 1,65 milioni di euro, o di 2,48 milioni di euro per le imprese stabilite in zone assistite che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 107, paragrafo 3, lettera c), del trattato, oppure 3,3 milioni di EUR per le imprese stabilite in zone assistite che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 107, paragrafo 3, lettera a), del trattato. Per le garanzie con una durata compresa tra 5 e 10 anni, l'importo massimo garantito può essere adeguato moltiplicando gli importi di cui sopra per il rapporto tra 10 anni e la durata effettiva della garanzia. Per le garanzie con una durata inferiore a 5 anni, l'importo massimo garantito è lo stesso previsto per le garanzie con una durata di 5 anni. La garanzia non deve superare l'80 % del prestito sottostante;</p> <p>(c) sovvenzioni, compresi gli investimenti in capitale proprio o in quasi-capitale proprio, le riduzioni dei tassi di interesse e dei premi di garanzia fino a 0,5 milioni di EUR di equivalente sovvenzione lordo o 0,75 milioni di EUR per le imprese stabilite in zone assistite che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 107, paragrafo 3, lettera c), del trattato, o 1 milione di EUR per le imprese stabilite in zone assistite che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 107, paragrafo 3, lettera a), del trattato;</p> <p>(d) incentivi fiscali a favore delle imprese ammissibili fino a 0,5 milioni di EUR in equivalente sovvenzione lordo o 0,75 milioni di EUR per le imprese stabilite in zone assistite che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 107, paragrafo 3, lettera c), del trattato, oppure 1 milione di EUR per le imprese stabilite in zone assistite che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 107, paragrafo 3, lettera a), del trattato.</p> <p>4. Un beneficiario può ricevere sostegno attraverso una combinazione degli strumenti di aiuto di cui al paragrafo 3 del presente articolo, a condizione che la quota dell'importo concesso tramite uno strumento di aiuto, calcolata sulla base dell'importo massimo di aiuto consentito per tale strumento, sia presa in considerazione al fine di determinare la quota residua dell'importo massimo di aiuto consentito per gli altri strumenti che fanno parte di tale strumento misto.</p> <p>5. Per le piccole imprese e le imprese innovative, gli importi massimi di cui al paragrafo 3 possono essere raddoppiati.</p> <p>6. Qualora un regime di aiuti all'avviamento sia attuato tramite uno o più intermediari finanziari, si applicano le condizioni relative agli intermediari finanziari di cui all'articolo 21, paragrafi 10, 14, 15, 16 e 17.</p>	<p>(b) garanzie, con una durata massima di 10 anni e un importo massimo garantito di 1,65 milioni di EUR, o di 2,48 milioni di EUR per le imprese stabilite in zone assistite ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, lettera c), del trattato, o di 3,3 milioni di EUR per le imprese stabilite in zone assistite ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, lettera a), del trattato. Per le garanzie di durata compresa tra cinque e dieci anni, l'importo massimo garantito può essere adeguato moltiplicando gli importi di cui sopra per il rapporto tra dieci anni e la durata effettiva della garanzia. Per le garanzie di durata inferiore a cinque anni, l'importo massimo garantito è lo stesso previsto per le garanzie di durata quinquennale. La garanzia non supera l'80 % del prestito sottostante;</p> <p>c) sovvenzioni, partecipazioni azionarie o quasi-azionarie, oppure riduzioni dei tassi di interesse o dei premi di garanzia, con un equivalente sovvenzione lordo massimo di 0,5 milioni di EUR o 0,75 milioni di EUR per le imprese stabilite nelle zone assistite ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, lettera a), del trattato, oppure di 1 milione di EUR per le imprese stabilite nelle zone assistite ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, lettera a), del trattato;</p> <p>(d) incentivi fiscali a favore delle imprese ammissibili con un equivalente sovvenzione lordo massimo di 0,5 milioni di EUR o di 0,75 milioni di EUR per le imprese stabilite in zone assistite ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, lettera c), del trattato, o di 1 milione di EUR per le imprese stabilite in zone assistite ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, lettera a), del trattato.</p> <p>4. Un'impresa ammissibile può ricevere sostegno attraverso una combinazione degli strumenti di aiuto di cui al paragrafo 3 del presente articolo, a condizione che la quota dell'importo concesso tramite uno strumento di aiuto, calcolata sulla base dell'importo massimo di aiuto consentito per tale strumento, sia presa in considerazione nel determinare la quota residua dell'importo massimo di aiuto consentito per gli altri strumenti che fanno parte di tale regime di aiuti combinato.</p> <p>5. Per le start-ups, gli importi massimi di cui al paragrafo 3 sono raddoppiati. Per le giovani imprese, gli importi massimi di cui al paragrafo 3 sono raddoppiati solo se si tratta di imprese sociali.</p> <p>6. Non sono concessi aiuti a norma del presente articolo alle imprese attive nel settore della produzione agricola primaria, a meno che non si tratti di aiuti all'insediamento di giovani agricoltori, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 6, del regolamento (UE) 2021/2115, di aiuti all'insediamento di nuovi agricoltori o di aiuti allo sviluppo delle piccole aziende agricole. Tali aiuti sono limitati a 300 000 EUR per impresa.</p>

GBER 651/2014	BOZZA NUOVO GBER
<p>7. Oltre agli importi di cui ai paragrafi 3, 4 e 5, i regimi di aiuti all'avviamento possono assumere la forma di un trasferimento di proprietà intellettuale (PI) o di una concessione dei relativi diritti di accesso, a titolo gratuito o a un prezzo inferiore al valore di mercato. Il trasferimento o la concessione deve avvenire da un'organizzazione di ricerca e diffusione della conoscenza, ai sensi dell'articolo 2, punto 83, che abbia sviluppato la PI sottostante attraverso la propria attività indipendente o collaborativa di ricerca e sviluppo, a un'impresa ammissibile ai sensi del paragrafo 2. Il trasferimento o la concessione deve soddisfare tutte le seguenti condizioni:</p> <p>(a) lo scopo del trasferimento della PI o della concessione dei relativi diritti di accesso è quello di introdurre sul mercato un nuovo prodotto o servizio; e</p> <p>(b) il valore della PI è fissato al suo prezzo di mercato, il che si verifica se è stato determinato secondo uno dei seguenti metodi:</p> <p>(i) l'importo è stato stabilito mediante una procedura competitiva aperta, trasparente e non discriminatoria;</p> <p>(ii) una valutazione effettuata da un esperto indipendente conferma che l'importo è almeno pari al prezzo di mercato;</p> <p>(iii) nei casi in cui l'impresa ammissibile disponga di un diritto di prelazione sulla proprietà intellettuale generata in collaborazione con l'organizzazione di ricerca e diffusione delle conoscenze, qualora tale organizzazione eserciti un diritto reciproco di sollecitare offerte economicamente più vantaggiose da parte di terzi, cosicché l'impresa ammissibile collaboratrice sia tenuta ad allineare la propria offerta di conseguenza.</p> <p>Il valore di qualsiasi contributo, sia finanziario che non finanziario, dell'impresa ammissibile ai costi delle attività dell'organizzazione di ricerca e diffusione delle conoscenze che hanno portato alla proprietà intellettuale in questione può essere dedotto dal valore della proprietà intellettuale di cui al presente punto.</p> <p>(c) l'importo dell'aiuto relativo al trasferimento della proprietà intellettuale o alla concessione dei relativi diritti di accesso ai sensi del presente paragrafo non supera 1 milione di EUR. L'importo dell'aiuto corrisponde al valore della proprietà intellettuale di cui alla lettera b), al netto della deduzione di cui all'ultima frase della lettera b) e al netto di qualsiasi remunerazione dovuta dal beneficiario per tale proprietà intellettuale. Il valore della proprietà intellettuale di cui alla lettera b) può superare 1 milione di EUR; in tal caso, tale importo aggiuntivo può essere coperto dall'impresa ammissibile con fondi propri o altri mezzi.</p>	<p>7. Qualora un regime di aiuti ai sensi del presente articolo sia attuato tramite uno o più intermediari finanziari, si applicano le condizioni applicabili agli intermediari finanziari di cui all'articolo 25, paragrafi 10, 14, 15, 16 e 17.</p> <p>8. Oltre alle forme e agli importi di cui ai paragrafi 3, 4 e 5, gli aiuti concessi ai sensi del presente articolo possono assumere la forma di un trasferimento di proprietà intellettuale (PI) o di una concessione dei relativi diritti di accesso, a titolo gratuito o a un valore inferiore a quello di mercato. Il trasferimento o la concessione deve avvenire da un'organizzazione di ricerca e diffusione delle conoscenze che abbia sviluppato la PI sottostante attraverso la propria attività di ricerca e sviluppo indipendente o in collaborazione, a un'impresa ammissibile di cui al paragrafo 2. Il trasferimento o la concessione deve soddisfare le seguenti condizioni:</p> <p>(a) lo scopo del trasferimento della proprietà intellettuale o della concessione dei relativi diritti di accesso è quello di introdurre sul mercato un nuovo prodotto o servizio;</p> <p>(b) il valore della proprietà intellettuale è fissato al suo valore di mercato. Il valore di qualsiasi contributo, finanziario o non finanziario, apportato dall'impresa ammissibile ai costi delle attività dell'organizzazione di ricerca e diffusione delle conoscenze che hanno portato alla proprietà intellettuale in questione può essere dedotto dal valore di mercato della proprietà intellettuale ai fini del calcolo dell'aiuto;</p> <p>(c) L'importo dell'aiuto per il trasferimento della proprietà intellettuale o la concessione dei relativi diritti di accesso non supera 1 milione di EUR. L'importo dell'aiuto corrisponde al valore della proprietà intellettuale di cui alla lettera b), al netto della deduzione di cui all'ultima frase della lettera b) e al netto di qualsiasi remunerazione dovuta dal beneficiario per tale proprietà intellettuale. Qualora il valore della proprietà intellettuale superi 1 milione di EUR, l'eccedenza può essere coperta dall'impresa ammissibile con fondi propri o altri mezzi.</p>



Uno sguardo sull'Europa dalla Fondazione Consulenti del lavoro di Milano

Capita spesso di focalizzare l'attenzione degli operatori del lavoro sulle norme nazionali, a volte senza una reale consapevolezza di quanto sulle vicende nostrane incidano le dinamiche dell'Unione Europea, spesso alla ricerca di definizioni e di direttrici comuni, malgrado le profonde diversità che la attraversano. Se questa incidenza è ben considerata nella riflessione giuslavoristica, che non può sottrarsi ad una dimensione comparata, non di rado ci si accorge di come nelle questioni più pratiche ed applicative si corra il rischio di trascurare dettagli operativi che, tuttavia, hanno ricadute non secondarie sulle scelte e sui comportamenti delle aziende e degli operatori economici, come nel caso dei c.d. "aiuti di Stato."

Raccogliendo l'invito alla consultazione pubblica sulle proposte di modifica del nuovo Regolamento di esenzione GBER, che andrà a sostituire il Reg. n. 651/2014 attualmente in vigore ma in scadenza al 31 dicembre 2026, la nostra Fondazione, con lo spirito di collaborazione che contraddistingue le osservazioni che da anni offriamo in ottica di semplificazione razionalizzazione, ha formulato alcune proposte che di seguito offriamo e che sono state inviate nei tempi previsti alla Commissione a ciò incaricata.

Le presentiamo nel documento di seguito pubblicato, senza alcuna pretesa di esaustività, quale contributo concreto al dibattito e alla riflessione, nell'auspicio che tali misure, in termini di aiuti e agevolazioni, possano risultare ancora più efficaci, in coerenza con le finalità perseguite.

Siamo in ogni caso aperti ad un confronto sulle proposte e le idee qui esposte.

Pur in un lavoro corale, si ringraziano in particolare la collega Manuela Baltolu, che ha coordinato i lavori, e i colleghi Sabrina Pagani e Guido Cottino.

Buona lettura a tutti.

La Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano

Il Presidente
Potito di Nunzio



PROPOSTA DI SEMPLIFICAZIONE BOZZA REGOLAMENTO GBER (sezione aiuti all'occupazione)

A cura della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano

Aprile 2026

Vista l'apertura della consultazione pubblica sul progetto del nuovo Regolamento di esenzione GBER, che andrà a sostituire il n. 651/2014 attualmente in vigore, in scadenza al 31 dicembre 2026, formuliamo le seguenti proposte di modifica, integrazione e semplificazione.

PROPOSTA DI SEMPLIFICAZIONE BOZZA REGOLAMENTO GBER (sezione aiuti all'occupazione)

Aiuti all'occupazione di soggetti svantaggiati e disabili nei settori di produzione primaria agricola e della pesca ed acquacoltura

L'articolo n. 1, comma 3, lettere a) b), del Regolamento GBER n. 651/2014 afferma che lo stesso non si applica agli aiuti concessi nel settore della pesca e dell'acquacoltura e della produzione agricola primaria di prodotti agricoli, **“ad eccezione degli aiuti a favore dei lavoratori svantaggiati e dei lavoratori con disabilità”**.

Nella bozza del nuovo regolamento tale precisazione non è riportata; è pertanto fondamentale che venga chiarito se il nuovo testo sarà o meno applicabile agli aiuti a favore dei lavoratori svantaggiati e dei lavoratori con disabilità nei settori della pesca ed acquacoltura, nonché della produzione primaria agricola.

Art.2, par.11 - Definizione di soggetti svantaggiati

Si propone di includere nella definizione di **“lavoratore svantaggiato”** anche le **donne vittime di violenza**, poiché si considerano soggetti meritevoli di tutela ai fini dell'inserimento nel mondo del lavoro, fondamentale per coadiuvare l'uscita dai contesti di abuso.

Si propone inoltre di chiarire la definizione dei **“privi di impiego regolarmente retribuito”**, in modo da consentire una parità di trattamento dei soggetti rispetto alle diverse legislazioni nazionali.

Art.2, par.44 - Identificazione del costo salariale

Il punto 44, art.2 della bozza del nuovo Reg. GBER, conferma la definizione previgente di **“costo salariale”**, ovvero: **“retribuzione lorda prima delle imposte, e inclusi i contributi obbligatori, come gli oneri previdenziali; e altre componenti salariali, come i costi di assistenza all'infanzia e ai genitori, sulla base del contratto di lavoro o dell'accordo di servizio relativo all'impiego o a servizio in questione”**.

La comunicazione 2009 C 188/02 al punto n. 1 del paragrafo n. 1 specifica che **“per costi salariali si intende l'importo totale effettivamente pagabile dal beneficiario degli aiuti in relazione ai posti di lavoro”**; a tal proposito, poiché le richieste di chiarimento in tal senso presentate da vari Stati membri nei vari anni risultano numerose, si ritiene necessario chiarire che costituisce costo salariale tutto ciò che viene considerato tale dalla legislazione nazionale, ovvero il valore di costo del personale **“omnicomprensivo”** che costituisce costo deducibile dal reddito per le imprese.



Valutazione delle singole componenti del costo salariale (art.2, p.44) e cumulo aiuti di Stato (art.9)

Poiché promuovere l'occupazione e la coesione sociale è un obiettivo fondamentale delle politiche economiche, tenuto conto del fatto che la disoccupazione strutturale resta un grave problema in talune aree della Comunità per determinate categorie di lavoratori, al fine di agevolare l'inserimento, si propone di **consentire la valorizzazione del costo salariale per singola componente**, in modo che, entro i limiti di cumulo già stabiliti nella bozza del nuovo regolamento GBER, sia possibile cumulare più aiuti di Stato che, sebbene insistenti sul medesimo costo ammissibile (costo salariale), agiscano su componenti differenti del costo salariale, laddove tali componenti siano ben identificabili e chiaramente documentabili in applicazione del quadro normativo nazionale di riferimento.

A titolo di esempio, se per lo stesso lavoratore fossero presenti **due aiuti di Stato all'occupazione, uno agente esclusivamente come riduzione della contribuzione obbligatoria, l'altro quale sovvenzione sulla retribuzione, la proposta è di consentire il cumulo delle due misure**, nei limiti di cumulo stabiliti dal GBER.

Intensità di aiuti all'occupazione dei lavoratori disabili (art.47) e cumulo (art.9, lett.B)

Al fine di sostenere le imprese nell'inserimento dei lavoratori con disabilità, **negli Stati membri ove la legislazione preveda l'obbligo di tali inserimenti**, si propone:

- di portare al 100% dei costi salariali la misura massima di intensità consentita per gli aiuti di Stato loro destinati;
- di consentire il cumulo di aiuti di Stato per tali soggetti fino a concorrenza del 100% del relativo costo salariale, **a prescindere dal Regime comunitario di riferimento**, poiché nella bozza del nuovo GBER tale opportunità è riservata ai soli aiuti facenti capo al medesimo Regolamento.

Art. 45 – “Aiuti all'assunzione di lavoratori svantaggiati sotto forma di sovvenzioni salariali”

Il paragrafo 2 dispone che: “il presente articolo non si applica agli aiuti che superano i 5,5 milioni di EUR per impresa, per anno”. Tale formulazione non appare condivisibile per due motivi.

Il primo riguarda **gli effetti del raggiungimento del limite** di aiuti da parte dell'impresa; una volta superato il plafond l'impresa non potrà più beneficiare di aiuti ex art. 45 per il medesimo anno (infatti gli aiuti eccedenti tale limite sono da considerare fuori dal concetto di aiuto di stato compatibili con il mercato interno)?

Il secondo attiene all'entità del limite, che non tiene conto delle dimensioni dell'impresa, penalizzando l'inserimento di lavoratori svantaggiati in imprese di maggiori dimensioni che possono garantire una stabilità occupazionale superiore.

Suggeriamo pertanto di **modificare il criterio di definizione dell'importo massimo** di aiuti per ogni impresa, modulandolo ad esempio:

- In relazione al numero di occupati dall'impresa (% di contratti di lavoro agevolabili in relazione al numero di dipendenti dell'impresa);
- In relazione al fatturato dell'impresa (importo massimo di aiuti individuato in % al fatturato dell'impresa)
- In relazione alla tipologia di impresa (micro, piccola, media o grande)

Art.45, par.4 - Incremento occupazionale

Il paragrafo 4 dispone che: “L’assunzione deve comportare un **aumento netto del numero di dipendenti dell’impresa interessata rispetto alla media dei 12 mesi precedenti**, salvo che il o i posti siano divenuti vacanti a seguito di dimissioni volontarie, disabilità, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria dell’orario di lavoro o licenziamento per inadempimento e non a seguito di eccedenze di personale (esuberi).

Una prima osservazione riguarda **le tipologie di cessazioni dei rapporti di lavoro che non incidono** sul decremento occupazionale.

Si propone di considerare “**neutre**” anche: le **risoluzioni consensuali** (che comportano anche una volontà del lavoratore); le **cessazioni per subentro in appalto**; le cessazioni per **trasferimento d’azienda** (ovviamente quando è impresa unica è già neutro), le **cessazioni in settori/reparti produttivi dell’impresa differenti da quello in cui avviene l’inserimento agevolato**, le cessazioni **a seguito di riorganizzazione o riconversione aziendale**.

Si segnala a tal proposito che nella versione in italiano che sarà pubblicata sul sito della commissione si dovrà aver cura che i termini di “lawful dismissal for misconduct” siano tradotti come “licenziamento legittimo per inadempimento” oppure “licenziamento disciplinare” anziché in “licenziamento per giusta causa” come nel caso del Reg. 651/2014.

La seconda osservazione riguarda **il periodo di osservazione per la verifica dell’incremento** occupazionale medio. Il testo del Reg. GBER 651/2014 non prevede una verifica dell’effettivo incremento occupazionale in periodi successivi all’assunzione agevolata.

Peraltro, come noto, a seguito della Sentenza della Corte di Giustizia UE del 2/4/2009, l’effettività dell’incremento deve essere verificata anche come raffronto tra la media dei 12 mesi precedenti l’assunzione e la media dei 12 mesi successivi l’assunzione. La pronuncia della Corte ha – almeno nelle intenzioni - l’obiettivo di favorire occupazione stabile, ma genera incertezza nell’applicabilità dell’aiuto, non consentendo al datore di lavoro di avere certezza del costo del lavoro al termine del periodo di osservazione di 12 mesi; di conseguenza, in ultima analisi, non favorisce l’inserimento del personale svantaggiato.

Inoltre, tale seconda verifica dell’incremento nei 12 mesi successivi all’assunzione contenuto nella citata sentenza della CGUE non è previsto neppure dalla bozza di proposta di modifica del Reg 651, perpetuando quindi l’incertezza di cui sopra, incertezza che, con buona

probabilità, contribuisce a falsare la concorrenza tra i vari Stati sull'adeguamento alla pronuncia giurisprudenziale.

Si propone pertanto quanto segue:

- **Prevedere espressamente, o escludere espressamente, la necessità della seconda verifica della sussistenza dell'incremento occupazionale (ovvero nei 12 mesi successivi all'assunzione agevolata)**, al fine di fare chiarezza e dare uniformità applicativa di questo punto del regolamento negli stati membri;
- nel caso in cui si decida di mantenere della seconda verifica, inserire una sorta di "clausola di salvaguardia", che garantisca almeno la fruizione parziale dell'incentivo (es: nella misura del 50%), laddove al termine del periodo di osservazione l'incremento non sussista.

Incremento occupazionale – valore

Si propone di rendere esplicita la spettanza degli aiuti all'occupazione anche laddove il valore dell'incremento netto degli occupati fosse inferiore a 1, identificando eventualmente una soglia minima dello stesso.

Articolo 2 par. 34 - definizione di Start Up

Si propone di integrare e modificare l'articolo 2 comma 34 rubricato "*definizione di start up*" come di seguito:

per la definizione di start-up innovativa e scale-up innovativa si rimanda a quanto definito nella RACCOMANDAZIONE(UE) 2026/720 DELLA COMMISSIONE del 18 marzo 2026".

Definizione di "Deep Tech": si propone di integrare l'attuale articolo 2 aggiungendo il comma 34 bis rubricato "*definizione di Deep Tech*", da determinare anche sulla base di quanto riportato nella RACCOMANDAZIONE(UE) 2026/720 DELLA COMMISSIONE del 18 marzo 2026.

Si fa notare come le imprese "*Deep Tech*", di cui parla la Raccomandazione sopra menzionata sono fondamentali per l'innovazione perché trasformano scoperte scientifiche e tecnologiche avanzate (in ambiti come digitale, biotecnologie e tecnologie pulite) in prodotti e industrie scalabili. Queste aziende spesso creano soluzioni rivoluzionarie con un forte impatto economico e sociale nel lungo periodo.

È necessario adottare misure necessarie al fine di incoraggiare la costituzione di start up che operano in ambito Deep Tech.

Dall'esperienza italiana possiamo notare per esempio da un rapporto dell'Osservatorio Startup Innovative 2025 di CRIBIS come le start up sulle biotecnologie sono state nel 2025 solo il 2,9% del totale delle Start Up.

Art. 29 - “Aid for young enterprises and start-ups”.

Si propone di rubricare l’articolo 29: **“aid for young enterprises, start-ups and scale ups”.**

Dopo il comma 5 dell’articolo 29 si propone di aggiungere i seguenti commi:

- *“comma 5 bis: per le start-ups innovative che operano nel settore Deep Tech gli importi massimi indicati al comma 3 sono triplicati”.*
- *“comma 5ter: per le scale-ups innovative che operano nel settore Deep Tech gli importi massimi indicati al comma 3 sono quadruplicati”.*