

ts TeamSystem

TEAMSYSYSTEM LABOUR REVIEW

n. 305-306



In collaborazione con

e Euroconference

Periodico di informazione lavoristica e previdenziale

TEAMSISTEM STUDIO HR

La soluzione per digitalizzare la relazione tra Studio-Azienda-Dipendenti

La trasformazione digitale sta interessando tutte le professioni e ha un particolare impatto anche sul mondo del lavoro. Le stesse attività tipiche dei Consulenti del Lavoro (elaborazione buste paga, contributi, adempimenti e inquadramento dei dipendenti), possono ora essere svolte in modo più efficiente, creando una nuova relazione tra lo Studio, le Aziende clienti e i loro Dipendenti.

TeamSystem Studio HR è la soluzione che supporta il Consulente del Lavoro nella gestione digitale delle Risorse Umane per le proprie Aziende clienti. Lo Studio può **condividere documenti, KPI, comunicazioni e offrire nuovi servizi di consulenza a valore**, creando un ecosistema digitale Studio/Azienda/Dipendenti.

La soluzione, integrata con il gestionale Paghe di Studio, è caratterizzata da:

- **Portale Studio**, che permette al Consulente del Lavoro di avere a disposizione tutte le informazioni e i documenti per ogni azienda cliente in un unico spazio ordinato e sicuro;
- **Portale Azienda**, che consente all'Azienda di gestire le comunicazioni con il Consulente del Lavoro e i processi di amministrazione delle Risorse Umane;
- **Portale Dipendenti e App**, che permette al Dipendente di consultare, gestire e scambiare - anche tramite App - documenti e informazioni relative al proprio rapporto di lavoro con l'azienda;
- **Servizi a valore**, moduli aggiuntivi che consentono al Professionista di attivare servizi di consulenza per i propri clienti.

Il Consulente del Lavoro può così creare una nuova relazione di collaborazione digitale tra Studio-Azienda-Dipendenti e monetizzare ancora di più i servizi a valore offerti.

Per maggiori informazioni: www.teamsystem.com/teamsystem-studio-hr

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Inps: forniti i chiarimenti procedurali per fruire dell'incentivo <i>under 36</i>	8
Inps: dettate le regole applicative per l'agevolazione donne	24
Schede operative	
Alluvione romagna: le istruzioni Inps per la cassa in deroga	29
Indennità lavoratori autonomi territori alluvionati per eventi dal 1° maggio 2023	33
Esonero contributivo <i>under 36</i> da luglio 2022 a dicembre 2023	37
Esonero contributivo donne svantaggiate, luglio 2022 - dicembre 2023	43
Cessazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato nelle di crisi di impresa e obbligo contributivo del c.d. <i>ticket</i> di licenziamento	48
Aspetti giuslavoristici nelle reti di impresa: codatorialità e distacco	53
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali maggio 2023	56
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di agosto	59

Gestione del rapporto di lavoro

INL – Consigliere di parità: siglato il protocollo di intesa

In data 8 giugno 2023 è stato sottoscritto un protocollo di intesa tra INL e le consigliere di parità, finalizzato a dare nuovo e rinnovato impulso alle azioni volte a rafforzare il rispetto della normativa prevista in materia di parità di genere.

Come indicato nella dichiarazione di intenti, le parti si impegnano congiuntamente mediante la sottoscrizione del protocollo a promuovere principi di uguaglianza, pari opportunità e non discriminazione tra donne e uomini nel mondo del lavoro, garantendo così la piena applicazione della normativa prevista in materia di parità di genere e contrastando qualsiasi situazione discriminatoria.

Un aspetto centrale del protocollo è costituito dalla sinergia tra INL anche in termini di scambio di dati statistici e informazioni (specie finalizzate a evidenziare eventuali situazioni critiche anche emergenti da attività ispettive) e buone prassi comportamentali.

Particolare interesse viene poi dedicato alle realtà che occupano più di 50 dipendenti, coerentemente con l'attuale impianto normativo.

Viene infine prevista una durata quinquennale dalla data di sottoscrizione del protocollo stesso.

Protocollo di intesa INL – Consigliere di parità

INL: sospese le procedure ispettive nei territori colpiti da maltempo

L'INL, con nota n. 1006 del 12 giugno 2023, ha comunicato la sospensione dei procedimenti ispettivi nei territori interessati dagli eventi di maltempo di inizio maggio 2023.

Viene anzitutto evidenziato come il fondamento di tale disposizione sia da rintracciare nel dettato degli articoli 2 (misure urgenti in materia di giustizia e penale) e 4 (misure urgenti in materia di sospensione dei procedimenti e termini amministrativi) del D.L. 61/2023.

Stante l'ancoraggio con tale fonte normativa, il periodo di sospensione dei termini di cui sopra deve intendersi riferita al periodo compreso tra il 1° maggio 2023 e il 31 agosto 2023, nei confronti dei soggetti che alla medesima data del 1° maggio avevano la residenza, il domicilio, ovvero la sede legale o quella operativa, nei territori indicati nell'allegato 1 del già citato D.L. 61/2023.

Rientrano tra la platea oggetto di sospensione i procedimenti amministrativi pendenti alla data del 1° maggio, così come quelli eventualmente iniziati in momento successivo.

Per quanto concerne la concreta definizione dei procedimenti interessati, la nota INL n. 1006/2023 fornisce precisa elencazione, includendo tra gli altri:

- i termini relativi al procedimento sanzionatorio di cui alla L. 689/1981 (con specifico riferimento ai termini di decadenza e prescrizione);
- i termini per la notificazione dei processi verbali;
- i termini per presentare scritti difensivi, per la richiesta di audizione e l'istanza di rateazione;
- i termini per presentare ricorsi amministrativi.

INL, nota, 12/6/2023, n. 1006

Ministero del lavoro: rapporto indicatori di integrazione

Sul portale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali viene analizzata la funzione del rapporto "Indicatori di integrazione dei cittadini con background migratorio residenti in Italia".

Finalità del rapporto è quella di dare un contributo in termini di reportistica e mappatura dati utili al fine di valutare la situazione in termini di andamento dei livelli di integrazione nel nostro Paese. La redazione del rapporto si inserisce nel più ampio programma del Piano di azione per l'integrazione e l'inclusione per il periodo 2021 – 2027, nell'ambito del quale la Commissione UE ha invitato gli Stati membri a fornire determinati dati che saranno poi utili per effettuare un'analisi comparata della situazione comunitaria complessiva in tema.

Il Rapporto è scisso in 2 sezioni, la prima contenente indicatori strutturali (tra questi sono previsti

ad esempio composizione della popolazione immigrata, età, incidenza della popolazione immigrata), e ulteriori 4 sezioni relative a specifici ambiti rilevanti ai fini della mappatura del livello di integrazione (istruzione, lavoro, condizioni di vita e salute, cittadinanza e senso di appartenenza).

Sito istituzionale Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Agricoli: comunicate le retribuzioni medie giornaliere per l'anno 2023

Il Ministero del lavoro ha emanato il Decreto Direttoriale del 21 giugno 2023 mediante il quale comunica le retribuzioni medie giornaliere per l'anno 2023 da riconoscere ai lavoratori agricoli.

Nel dettaglio, tali retribuzioni medie giornaliere riferite all'anno 2023 e utili ai fini contributivi e delle prestazioni previdenziali sono riepilogate nella tabella riassuntiva allegata al citato Decreto Direttoriale andando a distinguere i trattamenti in relazione alla Provincia di appartenenza e alla tipologia di lavoratori, secondo la seguente classificazione:

- operai agricoli a tempo determinato (OTD);
- operai agricoli a tempo indeterminato comuni (OTI Comuni);
- operai agricoli a tempo indeterminato qualificati (OTI Qualificati);
- operai agricoli a tempo indeterminato qualificati super (OTI Qualificati Super);
- operai agricoli a tempo indeterminato specializzati (OTI Specializzati);
- operai agricoli a tempo indeterminato specializzati super (OTI Specializzati Super).

Il Decreto Direttoriale precisa, poi, come in ipotesi di opzione da parte dei mezzadri e coloni all'iscrizione nell'assicurazione generale obbligatoria per invalidità vecchiaia e superstiti, il reddito medio debba essere parificato a quello esposto in tabella per la categoria dei salariati fissi.

Decreto Direttoriale, 21/6/2023

Siglato protocollo per inserimento lavorativo tra Ministero del lavoro e Consorzio Elis

In data 26 giugno 2023 è stato siglato l'accordo tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (insieme ad ANPAL) e il Consorzio Elis volto all'inserimento nel mondo del lavoro di persone a rischio povertà ed emarginazione, così come di persone che si avvalgono di misure di sostegno sociale, attraverso politiche attive di orientamento e formazione.

È stato stimato che siano 10.000 le posizioni vacanti, individuate tra le aziende che aderiscono a Distretto Italia, in relazione a quelle figure che risultano maggiormente ricercate dalle imprese e per questo più difficilmente reperibili nell'attuale contesto del mercato del lavoro.

Tra queste sono state individuate ad esempio:

- posatori di fibra ottica;
- programmatori di *software*;
- *manager* di cantieri;
- impiantisti elettrici.

Il tutto è volto a contrastare la paradossale situazione connessa all'assenza di opportunità occupazionali per una larga fetta della popolazione, e la contestuale difficoltà di reperimento di determinate figure professionali per le imprese.

Nell'ottica del citato accordo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali mette a disposizione delle aziende di Distretto Italia le competenze e la rete territoriale connesse alle politiche per il lavoro e in particolare per il Programma GOL e per il Piano nazionale giovani, donne, lavoro.

Protocollo Ministero del lavoro – Consorzio Elis

Imposte, contributi e premi

Inps: indicazioni per la compilazione del Quadro RR

L'Inps, con circolare, n. 52, del 7 giugno 2023, fornisce tutte le indicazioni in merito alla corretta

compilazione Quadro RR del modello Redditi 2023 – PF, e all’annessa gestione dei versamenti.

La circolare ripercorre tutto l’iter normativo alla base dell’obbligo previdenziale, per poi passare in rassegna le concrete modalità di compilazione del Quadro RR, distinguendo la platea dei destinatari della sezione I (Artigiani e Commercianti) da coloro che invece sono chiamati a compilare la sezione II (iscritti alla gestione separata).

Per ciascuna delle tipologie viene individuata, in particolare, l’individuazione del reddito imponibile, e per quanto attiene la Gestione Separata vengono poi indicate le due diverse aliquote a seconda che il soggetto passivo sia o meno coperto da altra copertura previdenziale obbligatoria.

La circolare Inps n. 52/2023 specifica, poi, quelle che sono le modalità di pagamento, specificando come la coincidenza con la scadenza delle imposte sui redditi nel caso di iscritti alle gestioni autonome Artigiani e Commercianti sia riferita alla parte determinata in via eccedente al minimale. Sono poi indicate le modalità per richiedere la rateazione del pagamento (che anche in questo caso, per gli iscritti alle gestioni Artigiani e Commercianti deve intendersi limitata alla quota eccedente il minimale), che in ogni caso prevede quale data di primo versamento il giorno di scadenza del saldo e/o acconto; il completamento dell’adempimento dilazionato deve in ogni caso registrarsi entro il 30 novembre 2023. Parimente, è possibile portare in compensazione l’importo eventualmente risultante a credito.

Circolare, Inps, 7/6/2023, n. 52

Inps: modalità di assistenza fiscale per l’anno 2023

L’Inps, con messaggio n. 2207 del 14 giugno 2023, ha comunicato le concrete modalità di espletamento dell’assistenza fiscale in merito al proprio ruolo di sostituto d’imposta.

Con il messaggio in questione viene, quindi, confermato anche per l’anno 2023 l’assolvimento dell’attività di assistenza fiscale nei confronti di coloro che nel proprio 730 abbiano indicato quale sostituto d’imposta l’Istituto.

Come da prassi, l’Inps ha anche pubblicato il manuale d’uso destinato a CAF e a professionisti abilitati.

L’Inps ribadisce come dirimente in questo senso sia in ogni caso la sussistenza di un rapporto di sostituzione d’imposta, restando esclusi dalla platea di coloro che possono accedere a tale facoltà i soggetti percettori di trattamenti esenti da imposizione fiscale, sebbene erogati da parte dell’Istituto.

Parimente, non possono indicare l’Inps quale sostituto d’imposta chi è stato interessato da un rapporto di sostituzione d’imposta con l’Istituto e che sia cessato anteriormente al 1° aprile 2023. Il messaggio Inps n. 2207/2023 ricorda, poi, come l’Istituto comunichi solo con l’Agenzia delle entrate per cui (l’Inps) è l’unico soggetto a essere legittimato a far pervenire eventuali comunicazioni di diniego sottese a fattispecie nelle quali si registra l’impossibilità a procedere al conguaglio delle risultanze del modello 730.

Inps, Messaggio, 14/6/2023, n. 2207

Istat: comunicato il coefficiente per il mese di maggio 2023

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il coefficiente di rivalutazione per il maggio 2023 utile ai fini del Tfr, espressione dell’andamento dell’inflazione.

Nello specifico, le quote di trattamento di fine rapporto accantonate in azienda in base alle annesse risultanze alla data del 31 dicembre 2022 dovranno essere rivalutate con l’applicazione dell’aliquota pari allo 0,878807%.

Proprio l’ancoraggio con l’andamento dei prezzi al consumo fa sì che l’indice di rivalutazione sia uno specchio dell’incremento che si sta registrando con maggior forza nell’ultimo biennio, anche in termini di modalità. Dall’aliquota pubblicata emerge una sostanziale coerenza con lo scenario sin qui registratosi nel corso del 2023 e cioè un incremento costante dell’inflazione (lo scorso mese il valore era pari allo 0,629604 % facendo segnare quindi un incremento pari allo 0,251903, di

fatto coincidente con quello verificatosi il mese precedente) sebbene sensibilmente più attenuato rispetto allo scorso anno (quando nello stesso periodo l'indice di rivalutazione aveva già raggiunto il valore del 3,732345%, quindi superiore a quello attuale di 2,85354 punti percentuali).

Commissione UE: approvati gli stanziamenti per agevolazioni donne e under 36

La Commissione Europea ha approvato le misure italiane a sostegno delle imprese in termini di agevolazioni connesse ai rapporti di lavoro, tese quindi alla riduzione dell'annesso costo.

Si tratta, in particolare, delle agevolazioni connesse alle assunzioni di donne in condizioni di svantaggio, e di giovani con età inferiore ai 36 anni.

Potranno beneficiare dell'incentivo i rapporti che sono stati instaurati nel periodo compreso tra il 1° luglio 2022 ed il 31 dicembre 2023.

Come si ricorderà, donne e giovani erano già destinatari di provvedimenti strutturali, che le Leggi di Bilancio per l'anno 2021 prima, per l'anno 2023 successivamente, hanno esteso per importo (agevolazione donne) ed età anagrafica (under 36), sottendendo tale normativa di miglior favore al favorevole parere (con conseguente stanziamento), da parte della Commissione Europea.

Ecco, quindi, che con un unico stanziamento viene finanziata la coda del periodo previsto dalla Legge di Bilancio per l'anno 2021, e l'arco temporale stabilito dalla Legge di Bilancio per l'anno 2023.

Per la piena operatività delle misure incentivanti a questo punto è sufficiente attendere l'ufficializzazione dello stanziamento e quindi il recepimento interno al nostro Paese mediante i consueti atti di prassi amministrativa (circolari e messaggi Inps).

Sito istituzionale Commissione Europea

Inail: variazione dei tassi di interesse per premi e sanzioni

L'Inail, con circolare n. 29 del 19 giugno 2023, ha comunicato la variazione dei tassi di interesse in ipotesi di rateazione dei premi assicurativi, così come in caso di previsione di sanzioni civili.

Come già accaduto altre volte nel corso del 2023 tale previsione è connessa alla decisione di politica monetaria della Banca Centrale Europea del 15 giugno 2023 con la quale è stato fissato al 4% il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema.

In base a tale decisione, i tassi previsti dall'Inail saranno i seguenti:

- 10% di interesse dovuto per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori;
- 9,50% quale misura delle sanzioni accessorie.

La decorrenza dei nuovi tassi è fissata a partire dal 21 giugno 2023 e non avrà in ogni caso effetto verso le rateazioni definite in data anteriore (per le quali resterà quindi pienamente valido il piano di ammortamento già previsto).

Viene poi confermata la riduzione delle sanzioni civili a favore di aziende contemporaneamente sottoposte a procedure concorsuali per le quali le sono previste le seguenti misure:

- 5% in ipotesi di mancato o ritardato pagamento;
- 7% in ipotesi di evasione connessa al mancato o ritardato pagamento.

Inail, circolare, 19/06/2023, n. 29

Inps: variazione del tasso di interesse per dilazioni civili

L'Inps, con circolare n. 56 del 22 giugno 2023, fornisce l'aggiornamento del tasso di interesse previsto in caso di dilazioni e in ipotesi di sanzioni civili.

La motivazione sottesa alla pubblicazione della citata circolare deriva dalla decisione di politica monetaria adottata dalla Banca Centrale Europea del 15 giugno 2023 mediante la quale è stato innalzato di 25 punti base il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento dell'Eurosistema, e che quindi ora è pari al 4 %.

Tale variazione incide di riflesso anche:

- sul tasso di interesse per dilazione correlato a pagamento rateale dei debiti per contributi e sanzioni che a partire dal 21 giugno 2023 sarà pari al 10%;
- sulla misura delle sanzioni civili per mancato o ritardato pagamento che a far data dal 21 giugno 2023 saranno pari al 9,50%.
- Resta tutto invariato rispetto alle pratiche già definite a tale data che restano assoggettate, quindi, alle precedenti regole e misure.
- Viene, poi, confermata anche la misura ridotta per le sanzioni comminate nei confronti di imprese che sono assoggettate a procedure concorsuali.

Inps, circolare, 22/6/2023, n. 56

Inps: forniti i chiarimenti procedurali per fruire dell'incentivo under 36

L'Inps, con circolare n. 57 del 22 giugno 2023, fornisce i chiarimenti procedurali per poter procedere alla fruizione dell'esonero connesso all'assunzione a tempo indeterminato, ovvero alla trasformazione – sempre a tempo indeterminato – di rapporti precedentemente a tempo determinato, destinata a giovani con età inferiore ai 36 anni.

La circolare è immediatamente seguente alla decisione mediante la quale ha autorizzato la concedibilità degli esoneri in trattazione.

L'impatto di tale previsione è estremamente esteso, in quanto la citata decisione riguarda le misure incentivanti previste sia dalla Legge di Bilancio per l'anno 2021 (la quale aveva proposto l'esonero per le assunzioni effettuate nel biennio 2021 – 2021) relativamente a rapporti instaurati – ovvero a trasformazioni effettuate – a partire dal 1° luglio 2022 e sino a tutto il 31 dicembre 2022, sia dalla Legge di Bilancio per l'anno 2023 (la quale ha esteso la misura per tutto l'anno 2023).

Le 2 misure, molto simili nel loro estendere l'agevolazione strutturale pari al 50% introdotta dalla Legge di Bilancio per l'anno 2018, erano accomunate dall'attuale assenza di stanziamento da parte della Commissione Europea.

Tale previsione era particolarmente attesa in quanto già da tempo assunzioni e trasformazioni potenzialmente incentivabili non potevano in concreto fruire dell'esonero.

Con un unico provvedimento sono stati ora resi disponibili gli stanziamenti per le agevolazioni declinate dalle 2 Leggi di Bilancio.

Con grande tempismo, l'Inps ha pubblicato la circolare n. 57/2023 con la quale, dopo una ricognizione circa le caratteristiche delle agevolazioni in trattazione vengono passati in rassegna gli aspetti nevralgici per quanto attiene alla gestione degli adempimenti previdenziali.

Nel dettaglio, vengono affrontati tra gli altri temi quali la gestione di casi particolari, la tipologia di rapporti di lavoro incentivati, le caratteristiche soggettive dei lavoratori, l'attrazione della misura nel concetto di aiuti di Stato con necessità di rispettare l'annessa normativa e la compatibilità (esclusa) con altre misure incentivanti (ivi inclusa la Decontribuzione sud).

Da ultimo, la circolare n. 57/2023 tratta il tema dell'esposizione nel flusso UniEmens con particolare riguardo alla corretta rendicontazione dei periodi pregressi, i quali (unitamente a quelli correnti), potranno essere gestiti a partire dal flusso di competenza di luglio 2023, e sino a quello di competenza di ottobre 2023.

Inps, circolare, 22/6/2023, n. 57

Inps: liquidazione dell'incremento delle pensioni minime

L'Inps, con messaggio n. 2329 del 22 giugno 2023, ha fornito le indicazioni inerenti alle modalità di liquidazione dell'incremento delle pensioni aventi importo uguale, ovvero inferiore, al trattamento minimo, coerentemente con la misura introdotta dalla L. 197/2022, Legge di Bilancio per l'anno 2023.

Il messaggio precisa come sulla mensilità di luglio 2023 verrà corrisposto d'ufficio l'incremento in oggetto, comprensivo anche degli arretrati calcolati a fare data dalla decorrenza del beneficio.

Tale misura è stata prevista per i trattamenti pensionistici rientranti nella platea degli aventi diritto,

e riconosciuti nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2023 ed il 31 dicembre 2024.

Il messaggio n. 2329/2023 evidenzia le misure dell'incremento che sono:

• per l'anno 2023:

1. 1,5 % per i soggetti infra75enni;

2. 6,4 % per i soggetti ultra75enni;

per l'anno 2024: 2,7% senza alcuna distinzione di età.

Viene poi ricordata la clausola di salvaguardia che opera a favore di quei trattamenti che sono superiori al minimo e comunque inferiori all'importo che si otterrebbe con l'incremento, che vengono elevati sino alla soglia citata.

Viene poi ricordato come in ipotesi di compimento del 75esimo anno di età nel corso del 2023 l'importo venga adeguato in aumento dal mese successivo.

Il messaggio n. 2329/2023, da ultimo, evidenzia la doppia valenza dell'incremento che se da un lato è pienamente imponibile dal punto di vista fiscale, dall'altro non deve essere computato ai fini della valutazione circa il superamento dei limiti reddituali previsti ai fini del riconoscimento delle prestazioni collegate al reddito.

Inps, messaggio, 22/6/2023, n. 2329

Inps: dettate le regole applicative per l'agevolazione donne

L'Inps, con circolare n. 58 del 23 giugno 2023, fornisce le indicazioni operative per la fruizione dell'esonero per assunzione di lavoratrici donne.

Analogamente a quanto previsto per l'incentivo alle assunzioni di lavoratori under 36, la circolare Inps n. 58/2023 si colloca in immediata vicinanza con la recente decisione della Commissione Europea per il finanziamento delle misure agevolative previste dal nostro ordinamento a favore appunto di donne e di giovani.

Con la circolare in trattazione, l'Inps fornisce quindi le istruzioni operative, che sono peraltro estremamente attigue rispetto a quelle introdotte per la gestione dell'incentivo under 36.

La gamma delle analogie parte già dal periodo complessivamente finanziato che va dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023, anche in questo caso interessando le Leggi di Bilancio previste per gli anni 2021 – la quale prevedeva a suo tempo l'incentivo per le annualità 2021 e 2022, e che era rimasta incompiuta nell'attuazione per la porzione temporale successiva al 1° luglio 2022 – e 2023 – la quale a sua volta aveva previsto l'estensione per il periodo tra il 1° gennaio 2023 ed il 31 dicembre 2023 dell'agevolazione.

La circolare Inps n. 58/2023 ricorda come tale incentivo costituisce l'estensione di quello strutturale introdotto dalla L. 92/2012 (in misura pari al 50%) e che, quindi, da questo derivino ad esempio le condizioni soggettive che debbono sussistere in capo alle lavoratrici per accedere al beneficio, intendendo con esse la definizione delle condizioni di svantaggio.

Per quello che riguarda i rapporti incentivati, l'agevolazione può essere riconosciuta in caso di contratto a tempo determinato (per un massimo di 12 mesi), indeterminato (per un massimo di 18 mesi) così come a seguito di trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato (complessivamente per 18 mesi sommando le 2 tipologie di rapporto).

La circolare ricorda, poi, la necessità di rispettare le condizionalità sancite dal D.Lgs. 150/2015, così come della presenza del Durc regolare; necessario anche l'incremento occupazionale netto.

Da ultimo, la circolare Inps n. 58/2023 passa in rassegna le modalità di esposizione nel flusso UniEmens, ribadendo anche in questo caso che il periodo entro cui poter conguagliare le somme pregresse (e riferite a periodi a partire dal 1° luglio 2022) sarà quello compreso tra luglio 2023 e ottobre 2023 (da intendersi come mesi di competenza dei flussi).

Inps, circolare, 23/6/2023, n. 58

Inps: forniti i chiarimenti procedurali per fruire dell'incentivo *under 36*

Inps, circolare, 22/6/2023, n. 57

L'Inps, con circolare 22 giugno 2023, n. 57, fornisce i chiarimenti per poter procedere alla fruizione dell'esonero connesso all'assunzione a tempo indeterminato, ovvero alla trasformazione - sempre a tempo indeterminato - di rapporti precedentemente a tempo determinato, destinata a giovani con età inferiore ai 36 anni.

Inps, circolare 22 giugno 2023, n. 57

1. Premessa

L'articolo 1, comma 10, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (di seguito, legge di Bilancio 2021), prevede un esonero contributivo pari al 100 per cento della contribuzione datoriale complessivamente dovuta, fruibile per le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate nel biennio 2021-2022, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età e non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. L'esonero così previsto è riconosciuto, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, per la durata di trentasei mesi - innalzata a quarantotto mesi, laddove l'evento incentivato sia realizzato in una regione del Mezzogiorno. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (cfr. la circolare n. 56 del 12 aprile 2021 e il messaggio n. 3389 del 7 ottobre 2021).

La legge 29 dicembre 2022, n. 197 (di seguito, legge di Bilancio 2023), all'articolo 1, comma 297, ha previsto che: "Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, le disposizioni di cui al comma 10 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, si applicano anche alle nuove assunzioni a tempo indeterminato e alle trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. Per le assunzioni di cui al primo periodo, il limite massimo di importo di 6.000 euro annui di cui al comma 10 dell'articolo 1 della predetta legge n. 178 del 2020 è elevato a 8.000 euro".

Per effetto del rinvio operato al comma 10 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2020, l'articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023, estende l'esonero ivi disciplinato anche alle assunzioni e alle trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, prevedendo altresì che il limite massimo di importo concedibile sia innalzato a 8.000 euro annui.

Come chiarito dall'articolo 1, comma 299, della legge di Bilancio 2023, l'efficacia della previsione di cui al citato comma 297 è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

La Commissione europea, con la decisione C(2021) 6827 final del 16 settembre 2021, ha autorizzato la concedibilità della misura di cui all'articolo 1, commi 10 e seguenti, della legge di Bilancio 2021 per tutte le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate entro il 31 dicembre 2021, mentre con la successiva decisione C(2022) 171 final dell'11 gennaio 2022 l'organismo comunitario ha prorogato il riconoscimento della predetta agevolazione con riferimento alle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate fino al 30 giugno 2022.

La misura agevolativa è stata autorizzata ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final del 19 marzo 2020, e successive modificazioni, recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (c.d. Temporary Framework), nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione.

Considerata la cessazione degli effetti della disciplina del Temporary Framework al 30 giugno 2022, al fine di consentire la piena operatività della misura agevolativa anche oltre il suddetto limite

temporale, in data 15 marzo 2023, le autorità italiane hanno notificato alla Commissione europea la misura di cui all'articolo 1, commi 10 e seguenti, della legge di Bilancio 2021, come prorogata dall'articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023, subordinando la stessa al rispetto delle condizioni di cui alla Comunicazione C(2023) 1711 final del 9 marzo 2023, recante "Quadro temporaneo di crisi e transizione per misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia a seguito dell'aggressione della Russia contro l'Ucraina" (c.d. Temporary Crisis and Transition Framework o TCTF) e agli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

L'esigenza di garantire la piena operatività della misura trova la sua ragione fondante nella necessità di promuovere e preservare l'occupazione giovanile stabile, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023. Esigenza che si è ulteriormente rafforzata a causa della crisi Ucraina e dei maggiori costi strutturali che ne sono derivati nell'approvvigionamento energetico, sia nell'industria che nei servizi, e di trasporto, per i datori di lavoro privati.

Al riguardo, si evidenzia che la Commissione europea, con la decisione C(2023) 4061 final del 19 giugno 2023, ha autorizzato la concedibilità degli esoneri in oggetto per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° luglio 2022 ed entro il 31 dicembre 2023.

Tanto rappresentato, con la presente circolare si forniscono, pertanto, le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alle predette misure di esonero contributivo, alle quali fanno seguito le relative istruzioni contabili.

2. Datori di lavoro che possono accedere ai benefici

Gli esoneri in oggetto sono riconosciuti, per il periodo dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023, in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo[1].

Pertanto, le misure in trattazione non si applicano nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Infine, tenuto conto che le misure in trattazione sono concesse nel rispetto delle condizioni previste dal Temporary Crisis and Transition Framework, si rappresenta che sono escluse dall'ambito di applicazione degli esoneri in oggetto:

- le imprese operanti nel settore finanziario[2] e nel settore domestico;
- le imprese soggette a sanzioni adottate dall'Unione europea, tra cui, ma non solo:
 - a. persone, entità o organismi specificamente indicati negli atti giuridici che impongono tali sanzioni;
 - b. imprese possedute o controllate da persone, entità o organismi oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione europea; oppure
 - c. imprese che operano nel settore industriale oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione europea in quanto l'aiuto potrebbe pregiudicare gli obiettivi delle sanzioni in questione.

3. Rapporti di lavoro incentivati

Gli incentivi in oggetto spettano per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Il requisito anagrafico si intende rispettato qualora il lavoratore, alla data dell'assunzione/trasformazione, abbia un'età inferiore o uguale a 35 anni e 364 giorni.

Gli esoneri in oggetto mutuano parte della disciplina generale da quella prevista per l'esonero strutturale giovanile di cui all'articolo 1, commi da 100 a 108 e da 113 a 114, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (di seguito, anche legge di Bilancio 2018), pari al 50% dei contributi datoriali nel limite massimo di 3.000 euro annui. Tale ultimo esonero, considerata la sua natura autonoma, resta liberamente fruibile in alternativa a quello temporaneamente introdotto dalla legge di Bilancio 2021 e dalla legge di Bilancio 2023. Al riguardo, va altresì considerato che l'esonero strutturale

giovanile non è subordinato al rispetto delle condizioni previste per l'applicazione dal Quadro Temporaneo degli aiuti di Stato, essendo una misura generalizzata e la cui disciplina non è sussumibile tra quelle previste dall'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali).

L'esonero per l'assunzione di giovani di cui alla legge di Bilancio 2018, in particolare, trova applicazione per le assunzioni di lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, che, in proposito, specificamente prevede che il suo campo di applicazione sia limitato alle assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riguardanti lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri. Pertanto, non rientra nell'ambito di applicazione degli esoneri in oggetto il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale.

Per la medesima ragione, sono esclusi dai benefici, secondo quanto espressamente previsto dall'articolo 1, comma 114, della legge n. 205/2017, i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico, in relazione ai quali il quadro normativo vigente già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

Inoltre, considerata la ratio sottesa alle agevolazioni in trattazione, consistente nella volontà di incentivare l'occupazione giovanile stabile, non rientra fra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ancorché stipulato a tempo indeterminato.

Infine, in virtù della previsione di cui all'articolo 1, comma 13, della legge di Bilancio 2021, gli esoneri in oggetto non si applicano alle prosecuzioni di contratto al termine del periodo di apprendistato e alle assunzioni di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, della legge di Bilancio 2018.

Ne deriva che, per tali due diverse fattispecie (mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato e assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione), trova applicazione il solo disposto di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, della legge di Bilancio 2018, per la cui specifica disciplina si rinvia a quanto già previsto con la circolare n. 40 del 2 marzo 2018.

Gli esoneri contributivi in oggetto sono, invece, applicabili in caso di part-time, secondo le indicazioni fornite al successivo paragrafo 4, nonché ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Considerata, inoltre, la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo affermata con il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, gli esoneri contributivi in argomento spettano anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

4. Assetto e misura degli incentivi

L'incentivo previsto dalla legge di Bilancio 2021, valevole anche per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, e per la cui disciplina di dettaglio si rinvia alle indicazioni già fornite con la circolare n. 56/2021 e con il messaggio n. 3389/2021, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari all'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 500 euro (€ 6.000/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati/trasformati e risolti nel corso del mese, tale soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro (€ 500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Normativa e prassi in evidenza

L'incentivo previsto dalla legge di Bilancio 2023, valevole per le sole assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari all'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 666,66 euro (€ 8.000/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati/trasformati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,50 euro (€ 666,66/31) 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.

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto degli sgravi è necessario fare riferimento a quanto può essere effettivamente esonerabile.

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

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 100, della legge n. 205/2017;

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

- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, di cui all'articolo 40 dello stesso decreto legislativo n. 148/2015, nonché il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale n. 95269 del 7 aprile 2016, adottato ai sensi dell'articolo 40, comma 9, del medesimo decreto legislativo;

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

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione degli esoneri in commento le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Pertanto, come già chiarito con riferimento ad altri esoneri contributivi, si precisa che non sono oggetto di agevolazione le seguenti forme di contribuzione:

- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui al decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1 giugno 1991, n. 166;

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

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

Si precisa, inoltre, che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'articolo 3, quindicesimo comma, della legge 29 maggio 1982, n. 297, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50 per cento della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione degli esoneri contributivi. Al riguardo, si sottolinea che il successivo sedicesimo comma del citato articolo 3 prevede, contestualmente, l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto,

una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo (6.000 euro nel caso dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2021 o 8.000 euro nel caso dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023) dalla fruizione degli esoneri contributivi.

Poiché, inoltre, gli esoneri contributivi in oggetto operano sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 – relative alla destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del c.c. - gli esoneri sono calcolati sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Infine, si fa presente che, nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92, riguardante la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale dell'1,40 per cento prevista per i contratti a tempo determinato.

Con riferimento alla durata del periodo di fruizione delle agevolazioni, si chiarisce che, ai sensi dell'articolo 1, comma 10, della legge di Bilancio 2021, richiamato dall'articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023, gli esoneri in oggetto spettano per un periodo massimo di trentasei mesi a partire dalla data dell'evento incentivato.

Inoltre, come espressamente stabilito dal comma 11 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2021, applicabile per relationem anche all'esonero previsto dalla legge di Bilancio 2023, gli esoneri in oggetto spettano per un periodo massimo di quarantotto mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni o trasformazioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Infine, come già chiarito per altre agevolazioni, il periodo di fruizione degli incentivi può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

5. Condizioni di spettanza degli incentivi

Il diritto alla fruizione degli esoneri in oggetto è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150 del 2015, al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, nonché al rispetto dei presupposti specificamente previsti dall'esonero di cui legge di Bilancio 2021, in quanto richiamato dall'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023.

5.1 Condizioni generali

Per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150 del 2015, gli esoneri contributivi di cui si tratta non spettano ove ricorra una delle seguenti condizioni:

1) l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto – entro sei mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto (art. 31, comma 1, lettera b). Tale condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nella risposta a interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo la quale, in mancanza o nelle

more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere;

2) presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (art. 31, comma 1, lettera c).

Inoltre, si ribadisce quanto già previsto dal medesimo articolo 31, nella parte in cui dispone, al comma 1, lettera e), che, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, al comma 3, che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Fra i principi di carattere generale che regolano, in una visione di sistema, il diritto alla fruizione degli incentivi, si ricorda quanto ribadito dall'articolo 31, comma 1, lettera a), del medesimo decreto legislativo, in base al quale gli incentivi all'occupazione non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione. La predetta condizione ostativa è preordinata ad assicurare il corretto utilizzo delle risorse che finanziano gli incentivi all'assunzione nel presupposto fondamentale che gli incentivi medesimi siano esclusivamente finalizzati a creare "nuova occupazione".

Con riferimento agli esoneri in trattazione, si rinvia a quanto illustrato con le circolari n. 40/2018 e n. 56/2021, in riferimento all'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 100 a 108 e da 113 a 114, della legge di Bilancio 2018. Nello specifico, nonostante l'espresso richiamo effettuato dall'articolo 1, comma 104, della legge di Bilancio 2018, e dall'articolo 1, comma 12, della legge di Bilancio 2021, al rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, la portata dell'agevolazione ha natura speciale e, in quanto tale, prevale sulle previsioni dell'articolo 31, comma 1, lett. a), del decreto legislativo n. 150/2015.

Pertanto, per le assunzioni e le trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti illustrate nell'ambito della presente circolare, si può fruire degli esoneri contributivi in oggetto a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.

Inoltre, si fa presente che, per gli esoneri in trattazione non trova applicazione il disposto di cui all'articolo 31, comma 1, lettera d), del decreto legislativo n. 150/2015, secondo il quale l'incentivo non spetta qualora l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presenta elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. Tale previsione deve essere ricondotta alla finalità di contrastare comportamenti volti esclusivamente a reiterare la fruizione di agevolazioni in capo allo stesso gruppo di imprese.

Nel caso degli esoneri in trattazione, tale finalità deve considerarsi assorbita da quanto previsto dall'articolo 1, comma 103, della legge n. 205/2017, con riferimento all'esonero strutturale ivi disciplinato. Secondo la citata disposizione, "nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero di cui al comma 100, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni".

Pertanto, anche nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in

capo a datori di lavoro collegati, il beneficio riconoscibile è solo quello eventualmente residuo. Per le suesposte motivazioni, anche il principio del cumulo delle agevolazioni enunciato dal comma 2 del medesimo articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, secondo il quale, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato, deve considerarsi assorbito dal disposto del comma 103 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2018, valevole, per estensione, anche in riferimento agli esoneri contributivi di cui all'articolo 1, commi da 10 a 15, della legge di Bilancio 2021, e all'articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023. Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione degli esoneri contributivi in commento è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, di seguito elencate:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

5.2 Condizioni specifiche

In relazione ai vincoli specificamente previsti dalla legge di Bilancio 2021, valevoli anche per l'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023, in virtù del richiamo normativo a essa operato dall'articolo 1, comma 297, della medesima legge, il diritto alla legittima fruizione dell'agevolazione in trattazione è subordinato alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:

il lavoratore, alla data della nuova assunzione, non deve avere compiuto trentasei anni. Conseguentemente, possono accedere agli esoneri contributivi in trattazione i datori di lavoro che assumano giovani con un'età massima di trentacinque anni e 364 giorni. Analoghi limiti anagrafici valgono nelle ipotesi di trasformazione di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato;

il lavoratore, nel corso della sua vita lavorativa, non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato[4]. Al riguardo, si precisa che, come previsto dal comma 101 della legge di Bilancio 2018, i periodi di apprendistato, svolti in precedenza, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione. Similari considerazioni valgono nel caso in cui il lavoratore abbia avuto uno o più rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato. Analogamente, in considerazione della circostanza che gli esoneri non possono trovare applicazione per i rapporti di lavoro domestico, la sussistenza di un rapporto di lavoro di tale genere (lavoro domestico a tempo indeterminato) in capo al lavoratore da assumere – anche in considerazione della specialità della disciplina – non influisce sulla possibilità di riconoscere legittimamente le agevolazioni. Diversamente, devono considerarsi ostativi al riconoscimento degli esoneri le situazioni in cui il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione. Considerata la formulazione testuale della norma, non si ha diritto alla fruizione degli esoneri anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore. In proposito, si ricorda come l'istituto del periodo di prova abbia lo scopo di consentire al lavoratore di valutare l'esperienza lavorativa offerta e al datore di lavoro di rilevare l'adeguatezza delle competenze e delle effettive capacità del prestatore rispetto alle specifiche esigenze produttive. Ciononostante, il rapporto di lavoro, pur sottoposto a una condizione – il superamento del periodo di prova – deve essere considerato a tempo indeterminato sin dall'origine; i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità

produttiva;

i datori di lavoro non devono procedere, nei nove mesi successivi all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge n. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

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

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

Come sopra chiarito, la fruizione degli esoneri in oggetto può essere riconosciuta per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di lavoratori che non siano mai risultati occupati in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro (cfr. art. 1, comma 101, legge n. 205/2017).

In forza della predetta previsione si forniscono i seguenti chiarimenti in ordine a situazioni caratterizzate da particolari condizioni di specificità:

con riferimento ai rapporti di lavoro part-time a tempo indeterminato, gli esoneri spettano anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza di tali rapporti di lavoro sia la medesima. In caso di assunzioni con date differite, il datore di lavoro che assume successivamente perderebbe, infatti, il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione in oggetto, consistente nell'assenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato;

nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato, di cui all'articolo 1406 c.c., con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tale caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario;

analogamente, la fruizione degli esoneri è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'articolo 2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano;

come già previsto per l'esonero triennale disciplinato dalla legge 23 dicembre 2014, n. 190, l'interpello del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 2/2016 ha precisato che l'esonero di cui alla legge n. 205/2017 - e conseguentemente, anche quelli in trattazione - non può essere riconosciuto nell'ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita IVA, nonché quello parasubordinato, vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato.

Nel ribadire che, fermi gli altri requisiti di legge, la condizione legittimante la fruizione degli esoneri in commento è che il lavoratore non sia mai stato titolare di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, si evidenzia che non impedisce l'accesso agli incentivi il pregresso svolgimento di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali, a titolo esemplificativo, il rapporto di lavoro a termine, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, ecc.

Si precisa, al riguardo, che il requisito dell'assenza di rapporti a tempo indeterminato in capo al lavoratore deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata. Infatti, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 103, della legge di Bilancio 2018, se il lavoratore, per il quale è stato già fruito l'esonero in trattazione, viene riassunto, per il nuovo rapporto si può fruire dell'agevolazione per i mesi residui spettanti e ciò indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e indipendentemente

dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione.

Sul punto, si fa presente che, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro nove mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato, riguardanti il lavoratore assunto con l'esonero o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere, comunque, computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

Inoltre, con specifico riferimento alla possibilità di riconoscere l'agevolazione per il periodo residuo nelle ipotesi di successiva riassunzione del medesimo lavoratore, si ribadisce che l'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023 può trovare applicazione per le sole assunzioni effettuate dal 1° gennaio luglio 2023 al 31 dicembre 2023. Pertanto, qualora un lavoratore sia stato assunto nel corso di detto intervallo temporale e il datore di lavoro abbia iniziato a fruire dell'agevolazione in trattazione, nelle ipotesi di cessazione anticipata del rapporto di lavoro e di successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro datore di lavoro si potrà procedere al riconoscimento dell'agevolazione residua per un ammontare pari al 100 per cento dei contributi datoriali, solo se anche il successivo rapporto sia instaurato nella medesima finestra temporale (1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023). Diversamente, qualora il successivo rapporto venga instaurato in data successiva al 31 dicembre 2023, nell'eventuale periodo residuo il datore di lavoro vedrà riconosciuto l'esonero previsto dalla legge n. 205/2017, pari al 50 per cento dei complessivi contributi datoriali dovuti, nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua. Analoghe considerazioni circa il termine di operatività della misura valgono anche per l'eventuale riconoscimento dell'esonero previsto dalla legge di bilancio 2021.

Con riferimento al prolungamento temporale dell'agevolazione nel caso in cui l'assunzione venga effettuata nelle regioni del Mezzogiorno, si precisa, infine, che la ratio sottesa al riconoscimento di una maggiore durata degli esoneri, consistente nella volontà di fornire un ulteriore incentivo alle assunzioni nelle zone svantaggiate in cui il tasso di disoccupazione risulta più elevato, implica che gli esoneri spettino per un massimo di 48 mesi a condizione che il luogo di lavoro permanga nelle Regioni previste.

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

L'efficacia degli esoneri in oggetto è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Pertanto, come anticipato in premessa, con specifico riferimento all'applicazione delle misure in trattazione per le assunzioni/trasformazioni effettuate nel periodo compreso tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2023, la Commissione europea, con la citata decisione C(2023) 4061 final del 19 giugno 2023, ha autorizzato la fruizione della stessa nel rispetto delle condizioni di cui alla sezione 2.1 del Temporary Crisis and Transition Framework.

Al riguardo, si precisa che, in base alla sezione 2.1, "Aiuti di importo limitato", del citato Temporary Crisis and Transition Framework, la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, lettera b), del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 2 milioni di euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere), ovvero non superiore a 300.000 euro per impresa attiva nei settori della pesca e dell'acquacoltura e a 250.000 euro nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli.
- siano concessi entro e non oltre il 31 dicembre 2023;
- l'aiuto sia concesso a imprese colpite dalla crisi.

Con specifico riferimento ai suddetti massimali, si precisa che, se un datore di lavoro opera in più settori per i quali si applicano massimali diversi, per ciascuna di tali attività dovrà essere rispettato il relativo massimale di riferimento e non potrà, comunque, mai essere superato l'importo massimo

complessivo di 2 milioni di euro per datore di lavoro.

Per quanto riguarda la sussistenza del requisito dello stato di crisi dell'impresa, è necessario che le imprese destinatarie siano state colpite direttamente o indirettamente dalla crisi attuale, ingenerata dall'aggressione russa all'Ucraina.

Pertanto, si precisa ulteriormente che, ai fini della legittima fruizione degli aiuti, questi ultimi non devono necessariamente essere ricollegati a un aumento dei prezzi dell'energia in quanto la crisi e le misure restrittive nei confronti della Russia hanno determinato a vario titolo ripercussioni negative sull'economia nazionale nel suo complesso, ad esempio provocando una perturbazione delle catene di approvvigionamento fisiche e creando notevoli incertezze economiche.

Di conseguenza, in conformità a quanto previsto nella sezione 1.4. "Misure di aiuto di Stato adeguate", punto 41, del Temporary Crisis and Transition Framework, gli aiuti in trattazione possono essere concessi anche alle imprese in difficoltà, diversamente dalla disciplina prevista nel Temporary Framework, che escludeva espressamente dal proprio ambito di applicazione le imprese che già versassero in una condizione di difficoltà.

Inoltre, rilevato che gli aiuti in trattazione sono riconosciuti in conformità a quanto disposto dal Temporary Crisis and Transition Framework, trova applicazione la previsione normativa di cui all'articolo 53, comma 1-quater, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77[5], secondo la quale i soggetti beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione europea e per i quali non sarebbe possibile richiedere la concessione di nuovi aiuti in assenza della restituzione dei primi (c.d. clausola Deggendorf), accedono agli aiuti previsti da atti legislativi o amministrativi adottati, a livello nazionale, regionale o territoriale, ai sensi e nella vigenza della Comunicazione della Commissione europea C(2022) 1890 final del 23 marzo 2022, recante "Quadro temporaneo di crisi per misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia a seguito dell'aggressione della Russia contro l'Ucraina", e successive modificazioni, al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.

Infine, si conferma che l'esonero in trattazione non può trovare applicazione in relazione ai settori del lavoro domestico e del settore finanziario[6].

In considerazione della natura delle agevolazioni in trattazione quali aiuti di Stato, si rammenta che l'INPS provvederà a registrare le misure nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato o nei registri SIAN e SIPA per gli aiuti rispettivamente del settore agricolo e della pesca e dell'acquacoltura. Con specifico riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, si precisa che l'agevolazione verrà registrata nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato e l'onere di non superare il massimale previsto sarà a carico dell'agenzia di somministrazione.

8. Coordinamento con altri incentivi

Gli esoneri contributivi in trattazione non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi (1° luglio 2022-31 dicembre 2023), in analogia a quanto previsto per l'esonero strutturale per l'occupazione giovanile di cui alla legge di Bilancio 2018(cfr. l'art. 1, comma 114, della legge n. 205/2017).

Pertanto, prendendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse fruibili in relazione alle nuove assunzioni, gli esoneri contributivi in oggetto non sono cumulabili con l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, all'articolo 1, comma 16, della legge di Bilancio 2021, nonché all'articolo 1, comma 298, della legge di Bilancio 2023. In proposito, si conferma che è possibile fruire prima dell'incentivo previsto dalla legge n. 92/2012, dall'articolo 1, comma 16, della legge di Bilancio 2021 o dall'articolo 1, comma 298, della legge di Bilancio 2023, per un rapporto di lavoro a tempo determinato, e poi dell'esonero giovani per la trasformazione a tempo indeterminato.

Analogamente, considerata l'entità delle misure di esonero, le stesse non risultano cumulabili con l'incentivo all'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, come modificato dall'articolo 10 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, né con l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI di cui all'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012, pari, a seguito delle modifiche introdotte dall'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo n. 150/2015, al 20 per cento dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento.

Sempre con riferimento all'eventuale compatibilità degli esoneri in oggetto con altri regimi agevolati, si fa presente che, nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra UE non convenzionati, in considerazione della disciplina speciale della legge 3 ottobre 1987, n. 398, recante "Norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extracomunitari e di rivalutazione delle pensioni erogate dai fondi speciali gestiti dall'INPS", con la quale si prevede una contribuzione previdenziale speciale, con l'applicazione di retribuzioni convenzionali, gli esoneri in trattazione non possono trovare applicazione (cfr. la circolare n. 236/1994, nella quale, con riferimento alle agevolazioni previste per le assunzioni dei lavoratori in mobilità si era già esclusa la possibilità di concedere i benefici contributivi per i lavoratori operanti in Paesi extra-comunitari assicurati in base al decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, data la specialità dell'impianto normativo della predetta legge). In forza della previsione secondo cui gli esoneri non sono cumulabili con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente limitatamente al periodo di applicazione degli stessi", si fa, inoltre, presente che le agevolazioni non sono cumulabili con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste per il settore edilizia.

Inoltre, si precisa che, per il periodo di applicazione delle misure in trattazione, non è possibile godere, per i medesimi lavoratori, della c.d. Decontribuzione Sud, disciplinata, da ultimo, dall'articolo 1, commi da 161 a 168, della legge di Bilancio 2021.

L'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023 è altresì cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale, ad esempio, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, previsto, in via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, dall'articolo 1, comma 281, della medesima legge di Bilancio 2023 e modificato dall'articolo 39 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48.

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

Con riferimento alle assunzioni/trasformazioni effettuate tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2022, restano ferme le indicazioni per la fruizione dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2021, già fornite con il messaggio n. 3389/2021, a cui si fa rinvio.

Si fa presente che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai mesi pregressi dal mese di luglio 2022 e fino al mese di dicembre 2022, può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza di luglio 2023, agosto 2023, settembre 2023 e ottobre 2023.

I dati esposti nell'Uniemens, come specificati nel messaggio n. 3389/2021, saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure con il codice in uso "L545", avente il significato di "Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 10, legge n.178/2020", e "L547", avente il significato di "Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 11, legge n.178/2020".

Diversamente, i datori di lavoro che intendono fruire dell'esonero previsto dall'articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023, per le assunzioni di giovani a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, devono continuare a esporre i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'ele-

Normativa e prassi in evidenza

mento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese. Per esporre il beneficio di cui alla legge di Bilancio 2023 dal periodo di competenza successivo alla pubblicazione della presente circolare, devono essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il nuovo valore "EG36", avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato dall'articolo 1, comma 297, della legge n. 197/2022";

- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserita la data di assunzione a tempo indeterminato o la data di trasformazione nel formato - AAAA-MM-GG.

Si fa presente che, nel caso in cui nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> viene indicata la data di assunzione/trasformazione, deve essere esposto l'attributo "TipoIdentMotivoUtilizzo" con valore "DATA".

Nel caso delle agenzie di somministrazione relativamente alla posizione per i lavoratori assunti per essere impegnati presso l'impresa utilizzatrice (posizione contributiva contraddistinta dal C.S.C. 7.07.08 e dal C.A. 9A), oltre all'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> contenente la data di assunzione/trasformazione e al relativo attributo "TipoIdentMotivoUtilizzo", deve essere esposto un ulteriore <IdentMotivoUtilizzoCausale> contenente la matricola aziendale o il codice fiscale e il relativo attributo < TipoIdentMotivoUtilizzo > con valore "MATRICOLA_AZIENDA" oppure "CF_PERS_FIS" o "CF_PERS_GIU";

- nell'elemento <AnnoMeseRif> deve essere indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> deve essere indicato l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

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

- con il codice "L574", avente il significato di "Conguaglio Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato dall'articolo 1, comma 297, della legge n. 197/2022 -36 mesi-";

- con il codice "L573", avente il significato di "Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato dall'articolo 1, comma 297, della legge n. 197/2022 -36 mesi-".

I datori di lavoro che intendono fruire dell'esonero previsto dall'articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2023 a 31 dicembre 2023, in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, devono continuare a esporre nel flusso Uniemens i lavoratori per i quali spetta l'esonero, valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dal periodo di competenza successivo alla pubblicazione della presente circolare, devono essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il nuovo valore "EG48", avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 11, comma 297, della legge n. 197/2022";

- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserita la data di assunzione a tempo indeterminato o la data di trasformazione nel formato AAAA-MM-GG.

Si fa presente che, nel caso in cui nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> viene indicata la data di assunzione/trasformazione, deve essere esposto l'attributo "TipoIdentMotivoUtilizzo" con valore "DATA".

Nel caso delle agenzie di somministrazione relativamente alla posizione per i lavoratori assunti per essere impegnati presso l'impresa utilizzatrice (posizione contributiva contraddistinta dal C.S.C.

Normativa e prassi in evidenza

7.07.08 e dal C.A. 9A), oltre all'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> contenente la data di assunzione/trasformazione e al relativo attributo "TipoIdentMotivoUtilizzo", deve essere esposto un ulteriore <IdentMotivoUtilizzoCausale> contenente la matricola aziendale o il codice fiscale e il relativo attributo < TipoIdentMotivoUtilizzo > con valore "MATRICOLA_AZIENDA" oppure "CF_PERS_FIS" o "CF_PERS_GIU";

- nell'elemento <AnnoMeseRif> deve essere indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> deve essere indicato l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

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

- con il codice "L576", avente il significato di "Conguaglio Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato dall'articolo 1, comma 297, della legge n. 197/2022- 48 mesi-";
- con il codice "L575", avente il significato di "Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato dall'articolo 1, comma 297, della legge n. 197/2022- 48 mesi-".

Si sottolinea che la sezione "InfoAggcausaliContrib" va ripetuta per tutti i mesi di arretrato e che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif>, con riferimento ai mesi pregressi (dal mese di gennaio 2023 e fino al mese precedente l'esposizione del corrente), può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza dei mesi di luglio 2023, agosto 2023, settembre 2023 e ottobre 2023.

Nel caso in cui il datore di lavoro stia usufruendo dell'agevolazione al 50% di cui alla legge di Bilancio 2018 (c.d. incentivo GECO) e intenda accedere, in presenza degli specifici presupposti legittimanti, al nuovo esonero al 100%, deve procedere alla restituzione della prima agevolazione e applicare il nuovo esonero.

Ai fini della restituzione delle quote di esonero di cui alla legge di Bilancio 2018 (incentivo GECO), i datori di lavoro devono continuare a valorizzare all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CausaleADebito>, il codice causale già in uso "M472", avente il significato di "Restituzione esonero legge n. 205/2017 GECO";
- nell'elemento <ImportoADebito>, l'importo da restituire.

Nel ribadire che gli esoneri in trattazione non risultano cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, si evidenzia che, qualora i datori di lavoro abbiano fruito, per il medesimo lavoratore per il quale intendono accedere all'esonero giovanile, della Decontribuzione Sud, disciplinata, da ultimo, dall'articolo 1, commi da 161 a 168, della legge di Bilancio 2021, devono preliminarmente procedere alla restituzione delle quote di Decontribuzione Sud già fruito.

Pertanto, ai fini della restituzione delle quote di Decontribuzione Sud, i datori di lavoro devono valorizzare all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CausaleADebito> il codice causale già in uso "M543", avente il significato di "Restituzione decontribuzione sud";
- nell'elemento <ImportoADebito>, l'importo da restituire.

I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante, devono avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig).

10. Datori di lavoro privati con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nella sezione <ListaPosPa> del flusso Uniemens

Con riferimento alle assunzioni/trasformazioni effettuate tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2022, restano ferme le indicazioni per la fruizione dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2021 già fornite con il messaggio n. 3389/2021, a cui si fa rinvio.

In particolare, per l'indicazione dell'esonero spettante non ancora dichiarato, si deve inviare per ciascuno dei mesi in cui se ne ha diritto, il quadro V1, Causale 5, avendo cura di compilare l'ele-

mento <RecuperoSgravi> secondo le consuete modalità, utilizzando i Codici Recupero già indicati nel citato messaggio n. 3389/2021.

Tali denunce dovranno essere inviate esclusivamente con i flussi Uniemens-ListaPosPA di competenza di luglio 2023, agosto2023, settembre 2023 e ottobre 2023.

Diversamente i datori di lavoro iscritti alla Gestione pubblica che intendono fruire dell'esonero previsto dall'articolo 1, comma 297, della legge Bilancio 2023, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, devono compilare la sezione <ListaPosPA> valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della gestione pensionistica, indicando in quest'ultimo la contribuzione piena calcolata sull'imponibile pensionistico del mese.

Per esporre il beneficio spettante deve essere compilato, per ciascun mese oggetto dell'esonero, l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell'elemento <AnnoRif> deve essere inserito l'anno oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <MeseRif> deve essere inserito il mese oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <CodiceRecupero> deve essere inserito il valore "50", avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato; Articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023)";
- nell'elemento <Importo> deve essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

La possibilità di esporre il beneficio relativo all'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023 relativamente ai mesi pregressi da gennaio 2023 fino al mese precedente l'esposizione del corrente potrà essere effettuata esclusivamente nelle denunce dei mesi di luglio2023, agosto2023, settembre 2023 e ottobre 2023.

Nei casi di cessazione/sospensione dell'attività nei mesi in cui è possibile esporre il beneficio per i periodi pregressi, in assenza del quadro <E0_PeriodoNelMese>, gli elementi di cui sopra devono essere compilati all'interno dell'elemento V1, Causale 5, riferito a ciascuno dei mesi pregressi per il quale si ha diritto all'esonero.

Analoga procedura dovrà essere utilizzata nel caso in cui il datore di lavoro stia usufruendo dell'agevolazione al 50% di cui alla legge di Bilancio 2018 (c.d. incentivo GECO) e intenda accedere al nuovo esonero al 100%, inviando l'elemento V1, Causale 5, per ciascuno dei mesi pregressi sopra individuati, a sostituzione del quadro in cui è stato dichiarato l'elemento <RecuperoSgravi> con il diverso <CodiceRecupero>.

Per quanto attiene, invece, all'esonero previsto dall'articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, i datori di lavoro che intendano fruirne devono compilare la sezione <ListaPosPA> valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della gestione pensionistica, e indicando in quest'ultimo la contribuzione piena calcolata sull'imponibile pensionistico del mese.

Per esporre il beneficio spettante deve essere compilato, per ciascun mese oggetto dell'esonero, l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell'elemento <AnnoRif> deve essere inserito l'anno oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <MeseRif> deve essere inserito il mese oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <CodiceRecupero> deve essere inserito il valore "51", avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato Mezzogiorno; Articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023)";
- nell'elemento <Importo> deve essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

Anche in questo caso, la possibilità di esporre il beneficio come sopra descritto relativamente ai mesi pregressi da gennaio 2023 fino al mese precedente l'esposizione del corrente potrà essere effettuata esclusivamente nelle denunce dei mesi di luglio 2023, agosto 2023, settembre 2023 e

ottobre 2023.

Nei casi di cessazione/sospensione dell'attività nei mesi in cui è possibile esporre il beneficio per periodi pregressi, in assenza del quadro <E0_PeriodoNelMese>, gli elementi di cui sopra dovranno essere compilati all'interno dell'elemento V1, Causale 5, riferito a ciascuno dei mesi per il quale si ha diritto all'esonero.

Nel ribadire che gli esoneri in trattazione non risultano cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, si evidenzia che, qualora i datori di lavoro abbiano fruito, per il medesimo lavoratore per il quale intendono accedere all'esonero giovanile di cui alla legge di Bilancio 2023, della Decontribuzione Sud di cui all'articolo 1, commi da 161 a 168, della legge di Bilancio 2021, deve essere inviato l'elemento V1, Causale 5, per ciascuno dei mesi pregressi sopra individuati, a sostituzione del quadro in cui è stato dichiarato l'elemento <RecuperoSgravi> con il diverso <CodiceRecupero>.

Si ricorda che l'agevolazione riguarda esclusivamente la contribuzione dovuta ai fini pensionistici.

11. Datori di lavoro agricoli. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nella sezione <ListaPosAgri> del flusso Uniemens
Con riferimento alle assunzioni/trasformazioni effettuate tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2022, si rinvia alle indicazioni fornite al paragrafo 4 del messaggio n. 3389/2021, precisando che i datori di lavoro devono valorizzare, per i lavoratori interessati, i codici di agevolazione "E3" o "E4" (a seconda dei casi), unitamente all'elemento <Retribuzione> con l'importo del recupero spettante riferito alla totalità dei periodi pregressi competenza 2022, esclusivamente nel flusso di competenza del mese di settembre 2023.

I datori di lavoro di manodopera agricola che intendono fruire dell'esonero previsto dall'articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2023 e fino al 31 dicembre 2023 devono esporre i lavoratori agricoli per i quali spetta l'esonero valorizzando, oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, gli elementi di seguito specificati:

<CodiceRetribuzione> con il codice "Y";

<CodAgio> con il codice agevolazione "U1", che assume il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023)".

I datori di lavoro che intendono fruire dell'esonero previsto dalla legge di Bilancio 2023 in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, devono esporre i lavoratori agricoli per i quali spetta l'esonero valorizzando, oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, gli elementi di seguito specificati:

<CodiceRetribuzione> con il codice "Y";

<CodAgio> con il codice agevolazione "U2", che assume il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato Mezzogiorno articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023)".

Per il recupero dell'incentivo relativo ai mesi pregressi (dal mese di gennaio 2023 e fino al mese precedente l'esposizione del corrente) i datori di lavoro devono valorizzare, per i lavoratori interessati, esclusivamente nel flusso di competenza del mese di settembre 2023, gli ulteriori elementi, di seguito specificati.

Per dichiarare l'importo dell'esonero relativo a competenze pregresse, che spetta per i lavoratori indicati con il CodAgio "U1", devono essere valorizzati i seguenti elementi:

<CodiceRetribuzione> con il codice "Y";

<CodAgio> con il codice agevolazione "U3", che assume il significato di "Recupero arretrati 2023 U1 esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023)";

<Retribuzione> con l'importo del recupero spettante, rispetto alla totalità dei periodi pregressi

competenza 2023.

Per dichiarare l'importo dell'esonero relativo a competenze pregresse, che spetta per i lavoratori indicati con il CodAgiò "U2", devono essere valorizzati i seguenti elementi:

<CodiceRetribuzione> con il codice "Y";

<CodAgiò> con il codice agevolazione "U4", che assume il significato di "Recupero arretrati 2023 U2 esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato Mezzogiorno articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023)";

<Retribuzione> con l'importo del recupero spettante, rispetto alla totalità dei periodi pregressi competenza 2023.

Inps: dettate le regole applicative per l'agevolazione donne

Inps, circolare, 23/6/2023, n. 58

L'Inps, con circolare 23 giugno 2023, n. 58, fornisce le indicazioni operative per la fruizione dell'esonero per assunzione di lavoratrici donne.

Nel fornire le istruzioni operative, la circolare passa in rassegna le modalità di esposizione nel flusso UniEMens, ribadendo anche in questo caso che il periodo entro cui poter conguagliare le somme pregresse (e riferite a periodi a partire dal 1° luglio 2022) sarà quello compreso tra luglio 2023 ed ottobre 2023 (da intendersi come mesi di competenza dei flussi).

Circolare n. 58/2023

Estratto

2. Datori di lavoro che possono accedere ai benefici

Possono accedere ai benefici in trattazione tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Gli esoneri contributivi in oggetto non si applicano quindi nei confronti delle pubbliche Amministrazioni, individuabili assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

In forza di quanto esposto e in linea di continuità con quanto già chiarito con le disposizioni amministrative adottate dall'Istituto (cfr., da ultimo, la citata circolare n. 32/2021), hanno diritto al riconoscimento dei benefici in oggetto:

- gli enti pubblici economici;
- gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;
- gli enti che per effetto dei processi di privatizzazione si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico;
- le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, e iscritte nel registro delle persone giuridiche;
- le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- i consorzi di bonifica;
- i consorzi industriali;
- gli enti morali;
- gli enti ecclesiastici.

Sono, al contrario, esclusi dall'applicazione del beneficio:

- le Amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e le scuole di ogni ordine e grado, le Accademie e i Conservatori statali, nonché le istituzioni educative;
- le Aziende e Amministrazioni dello Stato a ordinamento autonomo;
- le Regioni, le Province, i Comuni, le Città metropolitane, gli Enti di area vasta, le Unioni dei comuni, le Comunità montane, le Comunità isolate o di arcipelago e loro consorzi e associazioni;
- le Università;
- gli Istituti autonomi per case popolari e le Aziende territoriali per l'edilizia residenziale pubblica (ATER), comunque denominate, che non siano qualificate dalla legge istitutiva quali enti pubblici economici;
- le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;

- gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali. Nel novero degli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali sono da ricomprendere tutti gli enti indicati nella legge 20 marzo 1975, n. 70, gli ordini e i collegi professionali e le relative federazioni, consigli e collegi nazionali, gli enti di ricerca e sperimentazione non compresi nella legge n. 70/1975 e gli enti pubblici non economici dipendenti dalle Regioni o dalle Province autonome;
- le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Nazionale;
- l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche Amministrazioni (ARAN);
- le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

Sono ricomprese nell'ambito delle pubbliche Amministrazioni e, pertanto, non possono fruire dell'esonero in oggetto, le Aziende sanitarie locali, le Aziende sanitarie ospedaliere e le diverse strutture sanitarie istituite dalle Regioni con legge regionale nell'ambito dei compiti di organizzazione del servizio sanitario attribuiti alle medesime.

Sono, inoltre, comprese nelle Amministrazioni pubbliche gli istituti pubblici di assistenza e beneficenza (IPAB) e le Aziende pubbliche di Servizi alla Persona (ASP), comprese quelle derivanti dal processo generale di trasformazione di cui al decreto legislativo 4 maggio 2001, n. 207, in presenza di determinati requisiti previsti dal medesimo decreto legislativo.

Nel novero dei soggetti che non possono fruire dell'esonero contributivo rientrano, infine, la Banca d'Italia, la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (CONSOB) e, in linea generale, le Autorità indipendenti, che sono qualificate come Amministrazioni pubbliche in conformità al parere n. 260/1999 del Consiglio di Stato, nonché le Università non statali legalmente riconosciute qualificate come enti pubblici non economici dalla giurisprudenza amministrativa e ordinaria (cfr., Cass. S.U. n. 1733 del 5 marzo 1996 e n. 5054 dell'11 marzo 2004, nonché Consiglio di Stato n. 841 del 16 febbraio 2010).

Infine, tenuto conto che le misure in trattazione sono concesse nel rispetto delle condizioni previste dal Temporary Crisis and Transition Framework, si rappresenta che sono escluse dall'ambito di applicazione degli esoneri in oggetto:

- le imprese operanti nel settore finanziario[1] e nel settore domestico;
- le imprese soggette a sanzioni adottate dall'Unione europea, tra cui, ma non solo:
 - a) a. persone, entità o organismi specificamente indicati negli atti giuridici che impongono tali sanzioni;
 - b) b. imprese possedute o controllate da persone, entità o organismi oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione europea; oppure
 - c) c. imprese che operano nel settore industriale oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione europea in quanto l'aiuto potrebbe pregiudicare gli obiettivi delle sanzioni in questione.

3. Lavoratrici per le quali spettano gli incentivi

Gli esoneri in oggetto mutuano parte della propria disciplina da quella stabilita per l'esonero di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge n. 92/2012, stante il rinvio alla medesima operato dall'articolo 1, comma 16, della legge di Bilancio 2021, richiamato, a sua volta, dall'articolo 1, comma 298, della legge di Bilancio 2023.

Pertanto, dal punto di vista soggettivo, gli esoneri previsti dalla legge di Bilancio 2023 e dalla legge di Bilancio 2021 spettano in riferimento alle assunzioni di "donne lavoratrici svantaggiate", secondo la disciplina dettata dalla legge n. 92/2012, in base alla quale sono riconducibili alla nozione di "donne svantaggiate" le seguenti categorie:

donne con almeno cinquant'anni di età e "disoccupate da oltre dodici mesi";

"donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi". Con riferimento a tale categoria, si precisa che, ai fini del rispetto del requisito, è necessario che la lavoratrice risulti residente in una delle aree individuate dalla Carta degli aiuti a finalità regionale per l'Italia (1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2027), approvata dalla Commissione europea con la decisione C(2021) 8655 final del 2 dicembre 2021, e successivamente modificata con la decisione

C(2022) 1545 final del 18 marzo 2022. Al riguardo, si fa presente che non sono previsti vincoli temporali riguardanti la permanenza del requisito della residenza nelle aree svantaggiate appositamente previste nella suddetta Carta e che il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate;

donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi". Tali settori e professioni di cui all'articolo 2, punto 4, lettera f), del Regolamento (UE) n. 651/2014, sono, come previsto nel decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, del 16 aprile 2013, e ribadito nella circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 34/2013, "annualmente individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze", sulla base delle risultanze acquisite dall'ISTAT. Ai fini del legittimo riconoscimento delle agevolazioni, la donna priva di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi deve essere assunta o in un settore o in una professione comprese nell'elencazione del citato decreto; donne di qualsiasi età, ovunque residenti e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi". Al riguardo, si precisa che, ai fini del rispetto del requisito, occorre considerare il periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice considerata non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata a un contratto di durata di almeno 6 mesi o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lettera c-bis), del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, c.d. TUIR) la cui remunerazione annua sia superiore a 8.174 euro o, ancora, un'attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a 5.500 euro.

Pertanto, ai fini del riconoscimento dei benefici in trattazione è richiesto o uno stato di disoccupazione di lunga durata (oltre 12 mesi) per le lavoratrici di almeno cinquanta anni di età o il rispetto, in combinato con ulteriori previsioni, del requisito di "priva di impiego regolarmente retribuito".

Al riguardo, si precisa che la locuzione "privo di impiego" è stata, da ultimo, definita dal decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali del 17 ottobre 2017, che individua i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati. Tale nozione, come specificato dal richiamato decreto, nonché dalla citata circolare n. 34/2013, si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che "negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione".

La nozione di impiego regolarmente retribuito viene riferita non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di lavoro, quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata (per il lavoro subordinato) o della remunerazione (per il lavoro autonomo o parasubordinato). Per le attività di lavoro autonomo o parasubordinato il riferimento è alla remunerazione, su base annuale, inferiore ai limiti esenti da imposizione, che, per il diverso importo delle detrazioni, è di 5.500 euro in caso di lavoro autonomo propriamente detto, e di 8.174 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lettera c-bis), del TUIR. Il requisito deve sussistere alla data dell'evento per il quale si intende richiedere il beneficio. Pertanto, se si intende richiedere il beneficio per un'assunzione a tempo determinato, il requisito deve sussistere alla data di assunzione e non a quello della eventuale proroga o trasformazione del rapporto a tempo indeterminato. Se, invece, si intende richiedere il beneficio per una trasformazione a tempo indeterminato, senza avere richiesto lo stesso per la precedente assunzione a termine, il rispetto del requisito è richiesto alla data della trasformazione.

4. Rapporti di lavoro incentivati e durata degli incentivi

Come precisato nel precedente paragrafo la disciplina degli esoneri in oggetto è in parte mutuata da quella prevista per l'esonero di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge n. 92/2012.

Pertanto, gli incentivi in esame spettano per:

- le assunzioni a tempo determinato;
- le assunzioni a tempo indeterminato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto non agevolato[3].

Gli incentivi spettano anche in caso di part-time, con le modalità specificate nel successivo paragrafo 5, e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Inoltre, come espressamente previsto dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, gli incentivi in trattazione spettano anche in riferimento ai rapporti di lavoro a scopo di somministrazione. A tale fine, si precisa che gli incentivi possono essere accordati all'agenzia di somministrazione sia per le assunzioni a tempo indeterminato che a quelle a tempo determinato, fermo restando quanto previsto dall'articolo 31, comma 1, lett. e), del decreto legislativo n. 150/2015, come meglio chiarito al successivo paragrafo 6.

In virtù della specialità della disciplina, invece, gli incentivi non spettano per i rapporti di lavoro intermittente. Al riguardo, si evidenzia che la caratteristica principale del rapporto di lavoro intermittente è quella di modulare la durata delle prestazioni lavorative alla variabilità delle esigenze datoriali e, in questa prospettiva, sicuramente non garantisce l'utilizzo del lavoratore sulla base del tempo di lavoro ordinario stabilito dai contratti collettivi di lavoro.

Inoltre, si precisa che le agevolazioni non possono trovare applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

Restano, infine, esclusi dai benefici i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico, in relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

Con riferimento alla durata del periodo agevolato, si chiarisce che, gli incentivi:

- in caso di assunzione a tempo determinato, spettano fino a 12 mesi;
- in caso di assunzione a tempo indeterminato, spettano per 18 mesi;
- in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato, sono riconosciuti per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione;
- in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine non agevolato, sono riconosciuti per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di trasformazione.

Gli incentivi spettano anche in caso di proroga del rapporto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, fino al limite complessivo di 12 mesi.

Infine, come già chiarito per altre agevolazioni, si precisa che il periodo di fruizione degli incentivi può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento.

5. Assetto e misura degli incentivi

L'incentivo previsto dalla legge di Bilancio 2023, valevole per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui.

L'incentivo previsto dalla legge di Bilancio 2021, valevole anche per le assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, e per la cui disciplina di dettaglio si rinvia alle indicazioni già fornite con la circolare n. 32/2021 e con il messaggio n. 3809/2021, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, i massimali delle agevolazioni devono essere proporzionalmente ridotti.

Normativa e prassi in evidenza

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto degli sgravi è necessario fare riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente esonerabile.

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

- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile" di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 1, comma 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, di cui all'articolo 40 del decreto legislativo n. 148/2015, e al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale n. 95269 del 7 aprile 2016, adottato ai sensi dell'articolo 40, comma 9, del medesimo decreto legislativo;
- il contributo previsto dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione degli esoneri in commento le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento, per le quali si rinvia a quanto già previsto dalla circolare n. 40/2018.

Si precisa inoltre che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'articolo 3, quindicesimo comma, della legge 29 maggio 1982, n. 297, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50 per cento della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione degli esoneri contributivi. Al riguardo, si sottolinea che il successivo sedicesimo comma del citato articolo 3 prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo (6.000 euro nel caso dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2021 o 8.000 euro nel caso dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023), dalla fruizione degli esoneri contributivi.

Poiché gli esoneri contributivi previsti dalla legge di Bilancio 2021 e dalla legge di Bilancio 2023 operano sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 – relative alla destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile – gli esoneri sono calcolati sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Infine, nei casi di trasformazione di rapporti a termine o di stabilizzazione dei medesimi entro 6 mesi dalla relativa scadenza, trova altresì applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 30, della legge n. 92/2012, riguardante la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale dell'1,40 per cento prevista per i contratti a tempo determinato.

Alluvione romagna: le istruzioni Inps per la cassa in deroga

L'Inps, con una serie di documenti di prassi che di seguito si dettaglieranno, ha fornito le istruzioni operative relative all'ammortizzatore unico previsto dal D.L. 1° giugno 2023, n. 61 (Gazzetta Ufficiale n. 127 del 1° giugno 2023) in favore dei datori di lavoro e lavoratori colpiti dall'eccezionale evento meteorologico che ha interessato in particolare la Regione Emilia-Romagna.

Destinatari dell'ammortizzatore unico previsto dal D.L. 61/2023

Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 7, D.L. 61/2023 sono destinatari dell'ammortizzatore unico i seguenti soggetti:

lavoratori subordinati del settore privato che, alla data del 1° maggio 2023, a prescindere dal Comune di residenza o di domicilio, sono impossibilitati a prestare attività lavorativa poiché la stessa si svolge presso datori di lavoro D.L. 1° giugno 2023, n. 61

- loro aventi sede legale/unità operative ubicate in uno dei Comuni contenuti nell'allegato n. 1 al medesimo D.L. 61/2023 che, in conseguenza degli eventi alluvionali, hanno sospeso l'attività lavorativa;
- lavoratori subordinati del settore privato che, alla data del 1° maggio 2023, risiedono o sono domiciliati in uno dei Comuni alluvionati e che sono impossibilitati a recarsi al lavoro presso datori di lavoro la cui attività si svolge al di fuori dei territori ricompresi nell'allegato n. 1 al D.L. 61/2023.

L'ammortizzatore unico spetta, inoltre, ai seguenti lavoratori agricoli:

- lavoratori che, alla data del 1° maggio 2023, a prescindere dal Comune di residenza o di domicilio, hanno un rapporto di lavoro attivo e sono impossibilitati a prestare attività lavorativa perché la stessa si svolge in uno dei Comuni ricompresi nell'allegato 1 al D.L. 61/2023;
- lavoratori che, alla data del 1° maggio 2023, hanno un rapporto di lavoro attivo e sono residenti o domiciliati in uno dei Comuni ricompresi nell'allegato 1 al D.L. 61/2023, impossibilitati a recarsi al lavoro presso datori di lavoro che svolgono attività lavorativa al di fuori dei medesimi Comuni (e quindi anche in comuni non alluvionati – Inps, messaggio n. 2215/2023);
- lavoratori che, alla data del 1° maggio 2023, a prescindere dal Comune di residenza o di domicilio, non hanno ancora un rapporto di lavoro attivo e sono assunti entro e non oltre il 31 agosto 2023, impossibilitati a prestare attività lavorativa perché la stessa si svolge in uno dei Comuni ricompresi nell'allegato 1 al D.L. 61/2023. Per tali lavoratori la misura di sostegno è riconoscibile a decorrere dalla data di assunzione;
- lavoratori che, alla data del 1° maggio 2023, sono residenti o domiciliati in uno dei Comuni alluvionati ricompresi nell'allegato 1 al D.L. 61/2023, che non hanno ancora un rapporto di lavoro attivo, sono assunti entro e non oltre il 31 agosto 2023 e sono impossibilitati a recarsi al lavoro presso datori di lavoro che svolgono l'attività lavorativa al di fuori dei medesimi Comuni. Per tali lavoratori la misura di sostegno è riconoscibile a decorrere dalla data di assunzione.

Come successivamente precisato dal messaggio Inps n. 2215 del 14 giugno 2023:

1. considerato che il 1° maggio è un giorno festivo, la suddetta data deve intendersi differita al primo giorno lavorativo successivo (2 maggio 2023);
2. l'impossibilità a prestare l'attività lavorativa, non deve intendersi riferita all'intero complesso aziendale ma è sufficiente che riguardi soltanto un settore dello stesso o una singola fase/attività del processo produttivo

Riguardo alla condizione impeditiva di recarsi al lavoro, l'articolo 7, comma 2, D.L. 61/2023 prevede che la stessa sia collegata:

- a) a un provvedimento normativo o amministrativo direttamente connesso allo straordinario evento emergenziale;
- b) all'interruzione o impraticabilità delle vie di comunicazione;
- c) all'inutilizzabilità dei mezzi di trasporto;
- d) all'inagibilità della abitazione di residenza o domicilio;
- e) alle condizioni di salute di familiari conviventi;
- f) a ulteriori avvenimenti che abbiano richiesto la presenza del lavoratore in luogo diverso da quello di lavoro, tutti ricollegabili all'evento straordinario ed emergenziale.

In ordine alla documentazione a supporto delle richieste di accesso alla nuova misura di sostegno, l'Inps ha chiarito che, relativamente alla condizione impeditiva di recarsi al lavoro collegata a un provvedimento normativo o amministrativo, in sede di compilazione della domanda si dovrà indicare l'esistenza di un provvedimento normativo o amministrativo (ad esempio, decreto di stato di calamità, ordinanza prefettizia o comunale) riferito alla situazione emergenziale; in tutti gli altri casi i datori di lavoro dovranno indicare di essere in possesso di idonea dichiarazione di responsabilità, prodotta dal lavoratore, attestante la tipologia di motivazione invocata.

Le suddette documentazioni dovranno essere custodite dai datori di lavoro - secondo quanto previsto rispettivamente dall'articolo 6, comma 1, D.M. 9 luglio 2008 e dall'articolo 5, lettera e) del Regolamento (UE) 2016/679 - anche ai fini delle attività di controllo sulla veridicità dei contenuti delle dichiarazioni.

Caratteristiche e regolamentazione dell'ammortizzatore unico

Si evidenzia che, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 7, comma 7, D.L. 61/2023, il nuovo ammortizzatore unico è incompatibile con tutti i trattamenti di integrazione salariale di cui al D.Lgs. 148 del 14 settembre 2015, con il trattamento di cui all'articolo 8, L. 457/1972, nonché con i trattamenti di cui all'articolo 21, comma 4, L. 223/1991.

Detta incompatibilità comporta che non potranno fruire del nuovo ammortizzatore sociale unico i lavoratori che, per i medesimi periodi, sono destinatari dei trattamenti ordinari soprarichiamati: i datori di lavoro che, avendo già inoltrato domanda di Cassa integrazione ordinaria, Assegno di integrazione salariale a carico del Fondo di integrazione salariale (FIS) e/o dei Fondi di solidarietà bilaterali ex articolo 26, D.Lgs. 148/2015 nonché di Cassa integrazione speciale agricola (CISOA), volessero optare per la nuova misura di sostegno di cui all'articolo 7, D.L. 61/2023, con riferimento ai medesimi periodi e agli stessi lavoratori, potranno richiedere, con la massima urgenza, alla Struttura territoriale competente, l'annullamento dell'originaria istanza.

Con riferimento agli aspetti afferenti alla regolamentazione, ai fini della richiesta del nuovo ammortizzatore unico, i datori di lavoro non devono siglare alcun accordo sindacale, ferma restando la facoltà di inviare una informativa sindacale - anche dopo l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa - alle rappresentanze sindacali aziendali o in assenza di queste, alle rappresentanze territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

In caso di ricorso all'ammortizzatore unico, i datori di lavoro non sono, inoltre, obbligati al versamento del contributo addizionale secondo le differenti misure e i diversi criteri previsti dal medesimo D.Lgs. 148/2015.

Termini e modalità di invio delle domande

Le istanze per l'accesso all'ammortizzatore unico dovranno essere presentate esclusivamente dai datori di lavoro (o loro delegati), sia nel caso di impossibilità a prestare attività lavorativa, sia nel caso di impossibilità a recarsi al lavoro (Inps, messaggio n. 2264 del 16 giugno 2023) e sono trasmesse tramite il servizio di "Comunicazione Bidirezionale", all'interno del Cassetto Previdenziale del Contribuente/Contatti, selezionando l'apposito oggetto "Ammortizzatore Unico". entro la fine del mese successivo a quello in cui si colloca l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa, termine ordinario e non decadenziale.

Riguardo alle modalità di compilazione della domanda, i datori di lavoro privati, compresi quelli

agricoli, direttamente o tramite i propri intermediari delegati, ai fini della richiesta dell'ammortizzatore unico, dovranno compilare un flusso informativo, esclusivamente in formato .csv, contenente i dati relativi ai lavoratori interessati dalla misura, finalizzati a consentire all'Istituto di erogare la misura di sostegno.

Con il messaggio n. 2264 del 16 giugno 2023, l'Inps ha inoltre precisato che:

- eventuali file in formati non .csv (ad esempio, pdf, xls, doc, txt, etc.) saranno scartati;
- file .CSV che non rispettano il format (esemplificato nell'allegato n. 2) saranno scartati
- il file deve contenere solamente le informazioni previste nella circolare n. 53/2023 e richiamate nell'allegato n. 1 del presente messaggio, senza commenti e/o note e/o altro
- le posizioni individuali che non soddisfanno le regole indicate nel messaggio saranno considerate anomale.

Il file dovrà essere trasmesso all'INPS tramite il sistema della Comunicazione Bidirezionale, all'interno del Cassetto Previdenziale del Contribuente/Contatti, sotto la voce "CIGO- CIGS - Solidarietà", selezionando l'apposito oggetto "Ammortizzatore Unico".

Il predetto file .csv può essere trasmesso dal 15 giugno 2023.

Compilazione UniEmens e altri flussi di denuncia

Con messaggio n. 2325 del 22 giugno 2023, l'Inps, in relazione alle diverse gestioni previdenziali, ha fornite le istruzioni relative alle modalità di esposizione nei flussi di denuncia dei nuovi codici evento istituiti.

Flusso UniEmens\PosContributiva

I datori di lavoro con dipendenti iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e ad altri fondi speciali, ai fini della compilazione delle denunce individuali, dovranno valorizzare la causale dell'assenza nell'elemento <CodiceEvento> di <Settimana> con il codice di nuova istituzione "AUA", avente il significato di "Ammortizzatore Unico Alluvionati", procedendo alla valorizzazione del "tipo copertura" delle settimane in cui si collocano i periodi indennizzati con le consuete modalità.

Nell'elemento <Giorno> interessato dall'evento dovranno essere fornite le informazioni, di seguito specificate, utili a delineare la tipologia e la durata dell'evento nonché a ricostruire correttamente l'estratto conto.

- Elemento <Lavorato> = N;
- Elemento <TipoCoperturaGiorn> = 1 o 2 (in caso di integrazione a carico del datore di lavoro);
- Elemento <CodiceEventoGiorn> = AUA.

Con riferimento al valore da indicare nell'elemento <DiffAccredito>, si precisa che lo stesso deve essere determinato sulla base della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le giornate di lavoro non prestate, comprensiva dei ratei relativi alle competenze ultra-mensili.

Flusso UniEmens\ListaPosPA

Per i lavoratori subordinati del settore privato iscritti alla Gestione pubblica, i datori di lavoro dovranno compilare i campi di <PosContributiva> indicati nel paragrafo 2, mentre in <ListaPosPA> dovranno valorizzare, nell'elemento <E0> del periodo precedente a quello di sospensione determinato dall'evento in oggetto, il Codice Cessazione "57", avente il significato di "Ammortizzatore Unico Alluvionati".

Per il periodo successivo alla sospensione, corrispondente alla ripresa dell'attività da parte del lavoratore, si dovrà procedere alla compilazione della <ListaPosPA> secondo le consuete modalità.

Flusso UniEmens\PosAgri

Con riferimento alla posizione dei lavoratori agricoli, sia a tempo indeterminato (OTI) che a tempo determinato (OTD), i datori di lavoro dovranno indicare nel flusso <PosAgri>/<DenunciaAgriIn-

dividuale>/<DatiAgriRetribuzione> le giornate di sospensione connesse agli eventi alluvionali in discorso valorizzando i seguenti elementi:

- in <Tipo Retribuzione>/<CodiceRetribuzione>, il codice "J", avente il significato di "Evento figurativo atipico";
- in <AgevolazioneAgr>/<CodAgi>, il codice "AL", avente il significato di "Sospensione lavorativa ex ammortizzatore unico alluvionati art. 7 DL n. 61/2023";
- in <PeriodoEventoFig> dovrà essere indicato il periodo di sospensione: <DataInizioEv> e <DataFineEv> e il numero complessivo di giornate di sospensione (elemento <NumGiornateEv>);
- in <RetrPersaMese>, la retribuzione relativa al periodo di sospensione calcolata ai sensi dell'articolo 6, L. 148/2015. Per il calcolo della c.d. retribuzione persa per gli OTD si rinvia alle indicazioni fornite al paragrafo 1.3 - "Retribuzione persa per gli operai a tempo indeterminato" - del messaggio n. 1653/2019, applicabili per quanto compatibili con la peculiare struttura della retribuzione di tale tipologia di rapporto di lavoro.

Riferimenti normativi

D.L. 61/2023

Indennità lavoratori autonomi territori alluvionati per eventi dal 1° maggio 2023

Il D.L. 61/2023, articolo 8, comma 1, riconosce un'indennità *una tantum* in favore dei collaboratori coordinati e continuativi, dei titolari di rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale, dei lavoratori autonomi o professionisti, compresi i titolari di attività di impresa, iscritti a qualsiasi forma obbligatoria di previdenza e assistenza che, alla data del 1° maggio 2023, risiedono o sono domiciliati ovvero operano, esclusivamente o, nel caso degli agenti e rappresentanti, prevalentemente in 1 dei comuni indicati nell'allegato 1 al medesimo decreto-legge per i quali è stato dichiarato lo stato di emergenza e che hanno dovuto sospendere l'attività a causa degli eventi alluvionali occorsi a partire dal 1° maggio 2023.

Introduzione

Per attuare la misura di sostegno l'Inps ha emanato la circolare n. 54/2023 con la quale fornisce i necessari chiarimenti e le istruzioni per poter procedere con la richiesta. Ulteriori precisazioni sono contenute nel messaggio n. 2264/2023.

Individuazione della platea dei beneficiari dell'indennità *una tantum*

I destinatari dell'indennità *una tantum* connessa alla sospensione dell'attività lavorativa a causa degli eventi alluvionali verificatisi a partire dal 1° maggio 2023 comprendono le seguenti categorie di lavoratori:

- A. collaboratori coordinati e continuativi, dottorandi, assegnisti di ricerca e i medici in formazione specialistica;
- B. titolari di rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale;
- C. lavoratori autonomi e professionisti, compresi i titolari di attività di impresa.

A. Collaboratori coordinati e continuativi

Rientrano nell'ambito della categoria di cui alla lettera A dell'elenco sopra riportato i collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 409, c.p.c., iscritti alla gestione separata dell'Inps, alla gestione separata dell'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani (INPGI), nonché alla gestione separata dell'Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza della Professione Infermieristica (ENPAPI), nonché tutti i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa per i quali è obbligatoria la contribuzione previdenziale obbligatoria presso le casse professionali autonome o le gestioni Inps (ad esempio, ex PALS). Sono, inoltre, destinatari dell'indennità i dottorandi, gli assegnisti di ricerca e i medici in formazione specialistica.

B. Titolari di rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale

Nell'ambito della categoria di cui alla lettera B dell'elenco sopra riportato rientrano i titolari di rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale iscritti alla gestione speciale dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli esercenti attività commerciali o alla gestione separata dell'Inps (c.d. venditori porta a porta).

C. Lavoratori autonomi e professionisti, ivi compresi i titolari di attività di impresa

Rientrano nell'ambito della categoria di cui alla lettera C dell'elenco sopra riportato i lavoratori, come di seguito specificati, iscritti alle gestioni previdenziali dell'Inps (di seguito, anche gestioni autonome):

- lavoratori iscritti alla gestione speciale dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli artigia-

ni, istituita presso l'Inps ai sensi dell'articolo 3, L. 463/1959;

- lavoratori iscritti alla gestione speciale dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli esercenti attività commerciali istituita presso l'Inps ai sensi dell'articolo 5, L. 613/1966;

- lavoratori iscritti alla gestione speciale per i coltivatori diretti e per i coloni e mezzadri, istituita ai sensi dell'articolo 6, L. 1047/1957, compresi gli imprenditori agricoli professionali iscritti alla medesima gestione;

- pescatori autonomi di cui alla L. 250/1958, recante "Previdenze a favore dei pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne", che istituisce, tra l'altro, tutele previdenziali a favore delle persone che esercitano la pesca quale esclusiva o prevalente attività lavorativa, quando siano associate in cooperative o compagnie e rapporto di lavoro autonomo oppure esercitino tale attività per proprio conto, compresi i soci lavoratori di cooperative o compagnie che abbiano stipulato un contratto di lavoro autonomo, nonché armatori e proprietari armatori imbarcati sulla nave dai medesimi gestita;

- liberi professionisti iscritti alla gestione separata dell'Inps, quali soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo, di cui al comma 1, articolo 53, D.P.R. 917/1986, ivi compresi i partecipanti agli studi associati o società semplici;

- lavoratori autonomi che svolgono attività per la quale vige l'obbligo contributivo presso la gestione speciale ex Enpals.

Sono, altresì, destinatari dell'indennità *una tantum* i lavoratori iscritti in qualità di coadiuvanti e coadiutori alle gestioni previdenziali degli artigiani, esercenti attività commerciali e coltivatori diretti e per i coloni e mezzadri.

Tra i destinatari della misura di sostegno rientrano, inoltre, i professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza di cui al D.Lgs. 509/1994 e al D.Lgs. 103/1996.

Requisiti e misura dell'indennità *una tantum*

L'indennità *una tantum* è riconosciuta per il periodo dal 1° maggio 2023 al 31 agosto 2023 a favore dei lavoratori come sopra specificati che alla data del 1° maggio 2023 risiedono o sono domiciliati ovvero operano, esclusivamente o, nel caso degli agenti e rappresentanti, prevalentemente in uno dei comuni per i quali è stato dichiarato lo stato di emergenza, come indicati nell'allegato 1, D.L. 61/2023, con le delibere del consiglio dei ministri del 4 maggio 2023, del 23 maggio 2023 e del 25 maggio 2023 e che abbiano dovuto sospendere l'attività a causa degli eventi alluvionali verificatisi a partire dal 1° maggio 2023.

In particolare, l'indennità *una tantum* è riconosciuta ai lavoratori, appartenenti a una delle categorie come sopra meglio specificate, iscritti a qualsiasi forma obbligatoria di previdenza e assistenza alla data del 1° maggio 2023 e la cui attività sia stata già avviata alla medesima data.

La misura dell'indennità *una tantum* è di importo pari a 500 euro per ciascun periodo di sospensione non superiore a quindici giorni e comunque l'importo massimo erogabile a ciascun lavoratore non può superare 3.000 euro.

L'indennità sarà erogata dall'Inps a domanda - da presentarsi secondo le modalità descritte più oltre - e che la stessa deve essere adeguatamente documentata.

Con riferimento al requisito della residenza, lo stesso è verificato dall'Istituto in sede di presentazione della domanda attraverso l'accesso al relativo servizio telematico tramite la propria indennità digitale Spid almeno di livello 2, CIE o CNS.

Quanto al requisito del domicilio è necessario che il richiedente l'indennità dichiari, in sede di domanda, di essere domiciliato alla data del 1° maggio 2023 in 1 dei comuni di cui all'allegato 1 del decreto in argomento.

Con riferimento ai periodi di sospensione, il lavoratore richiedente l'indennità *una tantum* è tenuto, in sede di presentazione della domanda, a dichiarare il periodo o i periodi durante il/i quale/i l'attività lavorativa è rimasta sospesa a causa degli eventi alluvionali, indicando per ciascun periodo la data di inizio e fine della sospensione medesima.

I lavoratori interessati possono scegliere di presentare una domanda per ciascun periodo di so-

sospensione oppure una domanda che interessa 2 o più periodi di sospensione o, infine, un'unica domanda per tutti i periodi di sospensione; i periodi di sospensione dell'attività, fino a un massimo di 6 periodi, possono anche essere continuativi.

Si fa presente che in sede di presentazione della domanda possono essere valorizzati solo intervalli di sospensione riferiti a periodi già trascorsi; è infatti inibita la valorizzazione di un intervallo di tempo riferito a un periodo futuro.

Inoltre, i diversi periodi di sospensione indicati devono essere riferiti a intervalli temporali diversi e non sovrapposti tra loro.

Per il periodo di fruizione della stessa non è riconosciuto l'accredito di contribuzione figurativa.

Presentazione della domanda

I lavoratori potenziali destinatari delle indennità di cui all'articolo 8, comma 1, D.L. 61/2023, al fine di ricevere la prestazione dovranno presentare domanda all'Inps entro la data del 30 settembre 2023 esclusivamente in via telematica, utilizzando i consueti canali messi a disposizione per i cittadini e per gli Istituti di patronato sul portale *web* dell'Istituto.

La domanda sarà disponibile dal 15 giugno 2023, accedendo alla sezione "*Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche*" raggiungibile a partire dalla *home page* del sito *web* dell'Istituto (www.inps.it), seguendo il percorso "*Sostegni, Sussidi e Indennità*" > "*Esplora Sostegni, Sussidi e Indennità*" > selezionare la voce "*Vedi tutti*" nella sezione Strumenti > "*Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche*"; una volta autenticati sarà necessario selezionare "*Indennità una tantum in favore dei lavoratori autonomi che hanno sospeso l'attività lavorativa nei Comuni indicati nell'allegato 1 del D.L. 61/2023, a seguito degli eventi alluvionali verificatisi a partire dal 1° maggio 2023*". Una volta presentata la domanda, sarà possibile accedere alle ricevute e ai documenti prodotti dal sistema, monitorare lo stato di lavorazione della domanda e aggiornare le informazioni relative alle modalità di pagamento ove necessario.

Le credenziali di accesso al servizio per la prestazione sopra descritta sono attualmente le seguenti:

- Spid di livello 2 o superiore;
- carta di identità elettronica 3.0 (CIE);
- carta nazionale dei servizi (CNS).

Per coloro che non sono in possesso di nessuna delle anzidette credenziali, è possibile presentare domanda attraverso gli Istituti di patronato, utilizzando i servizi offerti dagli stessi.

In alternativa al Portale *web*, l'indennità di cui alla presente circolare può essere richiesta tramite il servizio di *Contact Center* multicanale, telefonando al numero verde 803 164 da rete fissa (gratuitamente) oppure al numero 06 164164 da rete mobile (a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori).

Ai fini dell'ammissibilità della domanda, il lavoratore richiedente l'indennità è tenuto alle seguenti dichiarazioni rilasciate ai sensi del D.P.R. 445/2000, sotto la propria responsabilità:

- a) di rientrare nell'ambito di una delle categorie di lavoratori previste dall'articolo 8, D.L. 61/2023;
- b) di essere residente in uno dei Comuni individuati nell'allegato 1, D.L. 61/2023 alla data del 1° maggio 2023;
- c) di essere domiciliato in uno dei Comuni individuati nell'allegato 1, D.L. 61/2023 alla data del 1° maggio 2023;
- d) di svolgere l'attività lavorativa esclusivamente in uno dei Comuni individuati nell'allegato 1, D.L. 61/2023 alla data del 1° maggio 2023;
- e) di essere un lavoratore titolare di rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale e di svolgere attività lavorativa prevalentemente in uno dei Comuni individuati nell'allegato 1, D.L. 61/2023 alla data del 1° maggio 2023;
- f) di possedere i requisiti previsti dalla legge per la categoria di appartenenza.

Si precisa che l'indennità *una tantum* è corrisposta dall'Inps sulla base dei dati dichiarati in domanda dal richiedente, della documentazione allegata nonché di quelli a disposizione dell'Istituto al momento del pagamento.

Per l'accertamento della sussistenza dei suddetti requisiti oggetto di dichiarazione, l'Inps procederà alle successive verifiche, anche in collaborazione con Enti e Istituzioni esterni.

Nell'ipotesi in cui, all'esito della verifica di cui sopra, risulti l'insussistenza dei requisiti previsti l'Inps avvia la procedura di recupero nei confronti del soggetto che ha usufruito indebitamente dell'indennità, ferme restando le sanzioni, anche penali, legislativamente previste.

Finanziamento e monitoraggio

L'indennità *una tantum* è riconosciuta nel limite di spesa complessivo pari a 253,6 milioni di euro per l'anno 2023. Qualora dall'attività di monitoraggio svolta dall'Inps dovesse emergere, anche in via prospettica, il raggiungimento del complessivo predetto limite di spesa non verranno più accolte ulteriori domande per l'accesso ai benefici in esame.

Riferimenti normativi

D.L. 61/2023

Esonero contributivo *under 36* da luglio 2022 a dicembre 2023

La circolare Inps n. 57/2023 fornisce le indicazioni, incluse quelle per i flussi UniE-mens, per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla misura di esonero contributivo prevista dalla Legge di Bilancio 2023, applicabile alle assunzioni a tempo indeterminato e alle trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023, nonché ulteriori precisazioni in merito all'esonero previsto dalla Legge di Bilancio 2021, relativamente al secondo semestre 2022.

Introduzione

Si ricorda che la Legge di Bilancio 2021 ha previsto l'esonero contributivo del 100% della contribuzione datoriale complessivamente dovuta a fronte di assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate nel biennio 2021-2022, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, non abbiano compiuto il 36° anno di età e non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro, nel limite massimo di 6.000 euro annui, per la durata di 36 mesi (48 per le Regioni del Mezzogiorno), ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche e l'autorizzazione della Commissione Europea intervenuta con 2 diverse decisioni, la prima fino al 31 dicembre 2021 e la seconda fino al 30 giugno 2022, data in cui sono cessati gli effetti del *Temporary Framework* connesso all'emergenza del Covid-19. La Legge di Bilancio 2023, poi, ha esteso l'esonero anche alle assunzioni e alle trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023, prevedendo altresì che il limite massimo di importo concedibile sia innalzato a 8.000 euro annui, previa autorizzazione della Commissione Europea. Per consentire la piena operatività della misura agevolativa anche oltre il 30 giugno 2022, le autorità italiane hanno perciò notificato alla Commissione la misura, come prorogata dalla Legge di Bilancio 2023, subordinando la stessa al rispetto del c.d. *Temporary Crisis and Transition Framework* o TCTF connesso alla crisi Ucraina e la Commissione Europea, con decisione del 19 giugno 2023, ha autorizzato la concedibilità degli esoneri in oggetto per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° luglio 2022 ed entro il 31 dicembre 2023.

Datori di lavoro interessati

Gli esoneri sono riconosciuti, dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023, in favore di tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, inclusi quelli del settore agricolo, esclusa la pubblica Amministrazione e, dato che le misure sono concesse nel rispetto del *Temporary Crisis and Transition Framework*, le imprese:

- operanti nel settore finanziario e nel settore domestico;
- soggette a sanzioni adottate dall'Unione Europea, tra cui, ma non solo, persone, entità o organismi specificamente indicati negli atti giuridici che impongono tali sanzioni; imprese possedute o controllate da persone, entità o organismi oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione Europea; oppure imprese che operano nel settore industriale oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione Europea in quanto l'aiuto potrebbe pregiudicare gli obiettivi delle sanzioni in questione.

Rapporti di lavoro incentivati

Gli incentivi spettano per le nuove assunzioni a tempo indeterminato (anche *part-time* e se instaurate in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro e se a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, anche se la somministrazione sia a tempo determinato), nonché per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato,

effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, non abbiano compiuto il 36° anno di età (35 anni e 364 giorni) e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Sono esclusi:

- i rapporti di apprendistato;
- i contratti di lavoro domestico;
- l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata anche se a tempo indeterminato;
- il mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato e le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei 6 mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Per i casi di mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato e assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei 6 mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione si applica il solo disposto di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, della Legge di Bilancio 2018 (circolare Inps n. 40/2018).

Gli esoneri in oggetto mutuano parte della disciplina generale da quella prevista per l'esonero strutturale giovanile della Legge di Bilancio 2018 (50% dei contributi datoriali nel limite massimo di 3.000 euro annui) che:

- resta liberamente fruibile in alternativa a quello temporaneamente introdotto dalla Legge di Bilancio 2021 e dalla Legge di Bilancio 2023;
- non è subordinato al rispetto delle condizioni previste per l'applicazione dal Quadro Temporaneo degli aiuti di Stato;
- trova applicazione per le assunzioni di lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti (operai, impiegati o quadri, esclusi i dirigenti).

Assetto e misura degli incentivi

Ricordando che nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto, i valori di esonero sono quelli riportati nella tabella seguente.

Assetto e misura degli incentivi		
Legge di Bilancio 2021	Assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022	Esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui. La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 500 euro (€ 6.000/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati/trasformati e risolti nel corso del mese, tale soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro (€ 500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Legge di Bilancio 2023	Assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023	Esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui. La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 666,66 euro (€ 8.000/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati/trasformati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,50 euro (€ 666,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.
------------------------	--	--

Non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'Inail;
- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile";
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 29, D.Lgs. 148/2015, al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, nonché al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo dello 0,30% per il finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento (contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria; contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo e per gli sportivi professionisti).

Il contributo aggiuntivo IVS destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fpld in misura pari allo 0,50% è soggetto all'applicazione degli esoneri contributivi, ma non si dovrà poi operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto o lo si dovrà effettuare in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo, dalla fruizione degli esoneri contributivi.

In caso di applicazione delle misure compensative ex articolo 10, commi 2 e 3, D.Lgs. 252/2005 (destinazione del Tfr ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120, cod. civ.) gli esoneri sono calcolati sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Nei casi di trasformazione di rapporti a termine o di stabilizzazione dei medesimi entro 6 mesi dalla relativa scadenza, si applica la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato.

Con riferimento alla durata del periodo di fruizione delle agevolazioni, gli esoneri spettano per un periodo massimo di 36 mesi a partire dalla data dell'evento incentivato (48 mesi per i datori di lavoro che effettuino assunzioni o trasformazioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna).

Infine, il periodo di fruizione degli incentivi può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità con conseguente differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Condizioni di spettanza degli incentivi

Il diritto alla fruizione degli esoneri è subordinato al rispetto:

- a) dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione (articolo 31, D.Lgs. 150/2015);
- b) delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori;
- c) dei presupposti specificamente previsti dall'esonero di cui Legge di Bilancio 2021.

Quanto al punto c.:

- il lavoratore non deve avere compiuto 36 anni;
- il lavoratore, nel corso della sua vita lavorativa, non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore (non sono ostativi i periodi di apprendistato svolti in precedenza, così come l'aver avuto uno o più rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato o rapporti di lavoro domestico a tempo indeterminato; sono ostativi al godimento dell'agevolazione, invece, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione);
- i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (esclusi quelli effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comportamento) o a licenziamenti collettivi ex L. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva;
- i datori di lavoro non devono procedere, nei 9 mesi successivi all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (tranne gli eventuali licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comportamento) o a licenziamenti collettivi ex L. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

L'Inps ha fornito precisazioni anche per i seguenti casi particolari:

- con riferimento ai rapporti di lavoro part-time a tempo indeterminato, gli esoneri spettano anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza di tali rapporti di lavoro sia la medesima (in caso di assunzioni con date differite, il datore di lavoro che assume successivamente perde il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione);
- nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato, di cui all'articolo 1406, cod. civ., con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto;
- analogamente, la fruizione degli esoneri è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'articolo 2112, cod. civ. in caso di trasferimento di azienda;
- nell'ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita Iva, nonché quello parasubordinato, vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato l'esonero non può essere riconosciuto.

Non impedisce l'accesso agli incentivi il pregresso svolgimento di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali, ad esempio, il rapporto di lavoro a termine e lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma.

Il requisito dell'assenza di rapporti a tempo indeterminato in capo al lavoratore deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata: se il lavoratore, per il quale è stato già fruito l'esonero in trattazione, viene riassunto, per il nuovo rapporto si può fruire dell'agevolazione per i mesi residui spettanti indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione (ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro 9 mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore, ma il precedente periodo di fruizione deve essere, comunque, computato per il calcolo del periodo residuo spettante).

Inoltre, con specifico riferimento alle ipotesi di successiva riassunzione del medesimo lavoratore, gli esoneri possono trovare applicazione per le sole assunzioni effettuate nei periodi prima riporta-

ti: se un lavoratore è stato assunto nel corso di detto intervallo temporale e il datore di lavoro ha iniziato a fruire dell'agevolazione, nelle ipotesi di cessazione anticipata del rapporto di lavoro e di successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro datore di lavoro si potrà procedere al riconoscimento dell'agevolazione residua solo se anche il successivo rapporto sia instaurato nella medesima finestra temporale, diversamente, nell'eventuale periodo residuo il datore di lavoro vedrà riconosciuto l'esonero previsto dalla L. 205/2017, pari al 50% dei complessivi contributi datoriali dovuti, nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua.

Con riferimento al prolungamento temporale dell'agevolazione nel Mezzogiorno, gli esoneri spettano per un massimo di 48 mesi purché il luogo di lavoro permanga nelle Regioni previste.

Aiuti di Stato

L'autorizzazione della Commissione europea è avvenuta nel rispetto delle condizioni di cui alla sezione 2.1 del Temporary Crisis and Transition Framework che considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 2 milioni di euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere), ovvero non superiore a 300.000 euro per impresa attiva nei settori della pesca e dell'acquacoltura e a 250.000 euro nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli (se un datore di lavoro opera in più settori con massimali diversi, per ciascuna attività dovrà essere rispettato il relativo massimale di riferimento e non potrà, comunque, mai essere superato l'importo massimo complessivo di 2 milioni di euro per datore di lavoro);
- siano concessi entro e non oltre il 31 dicembre 2023;
- riguardino imprese colpite dalla crisi Ucraina (non necessariamente in relazione all'aumento dei prezzi dell'energia) o comunque in difficoltà (diversamente dalla disciplina prevista nel Temporary Framework).

Inoltre, si applica la c.d. clausola Deggendorf, secondo la quale i beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione europea e per i quali non sarebbe possibile richiedere la concessione di nuovi aiuti in assenza della restituzione dei primi, accedono agli aiuti al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.

L'Inps registrerà le misure nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato o nei registri SIAN e SIPA per gli aiuti rispettivamente del settore agricolo e della pesca e dell'acquacoltura. Per le assunzioni a scopo di somministrazione, l'agevolazione verrà registrata nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato e l'onere di non superare il massimale previsto sarà a carico dell'agenzia di somministrazione.

Coordinamento con altri incentivi

Gli esoneri non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi (1° luglio 2022-31 dicembre 2023), quali:

- l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni (articolo 4, comma da 8 a 11, L. 92/2012; articolo 1, comma 16, Legge di Bilancio 2021; articolo 1, comma 298, Legge di Bilancio 2023), ma si può fruire prima di questo incentivo per un rapporto di lavoro a tempo determinato, e poi dell'esonero giovani per la trasformazione a tempo indeterminato;
- l'incentivo all'assunzione dei lavoratori disabili (articolo 13, L. 68/1999);
- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI (articolo 2, comma 10-bis, L. 92/2012).

Se i lavoratori assunti sono occupati in Paesi extra UE non convenzionati con applicazione di retribuzioni convenzionali, gli esoneri in trattazione non possono trovare applicazione.

Le agevolazioni, inoltre, non sono cumulabili con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con

le riduzioni contributive previste per il settore edilizia; inoltre, per il periodo di applicazione delle misure in trattazione, non si può godere, per i medesimi lavoratori, della c.d. Decontribuzione Sud. L'esonero di cui alla Legge di Bilancio 2023 è cumulabile con le agevolazioni che prevedono una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale, ad esempio, l'esonero su quota Ivs a carico del lavoratore per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023.

Riferimenti normativi

D.L. 61/2023

Esonero contributivo donne svantaggiate, luglio 2022 - dicembre 2023

La Legge di Bilancio 2023 ha esteso l'esonero previsto dalla Legge di Bilancio 2021 alle assunzioni di donne effettuate fino al 31 dicembre 2023, elevando il limite massimo a 8.000 euro annui. Con la circolare n. 58/2023 l'Inps ha fornito le indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali, inclusi i flussi UniEmens, connessi con tale esonero per il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2023, nonché ulteriori precisazioni in merito a quello relativo al secondo semestre 2022.

Introduzione

Ricordiamo che:

- la Legge di Bilancio 2021 ha previsto, per le assunzioni di donne effettuate nel biennio 2021-2022, il riconoscimento dell'esonero contributivo ex articolo 4, commi da 9 a 11, L. 92/2012, nella misura del 100% e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui;
- la Legge di Bilancio 2023 ha previsto che tali disposizioni si applichino anche alle assunzioni, sia a tempo determinato che indeterminato, nonché alle trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023, ma con limite massimo di importo pari a 8.000 euro.

La Commissione europea aveva già autorizzato la misura fino al 31 dicembre 2021, prorogandola poi fino al 30 giugno 2022, ai sensi del c.d. Temporary Framework, i cui effetti sono cessati appunto in tale data. Per consentirne l'operatività oltre tale data, le autorità italiane hanno notificato alla Commissione la misura della Legge di Bilancio 2021 prorogata dalla Legge di Bilancio 2023, subordinandola al rispetto delle condizioni del c.d. Temporary Crisis and Transition Framework e la Commissione l'ha autorizzata dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023.

Ai fini della preventiva comunicazione on-line finalizzata alla fruizione dell'incentivo, si continua ad utilizzare il modulo "92-2012", presente all'interno del "Cassetto previdenziale", ricordando che:

- per ogni evento incentivabile (assunzione, proroga o trasformazione) è necessario compilare una singola comunicazione online;
- qualora tale modulistica on-line fosse già stata utilizzata per l'incentivo previsto dalla L. 92/2012 (50%), la comunicazione già inoltrata all'Inps vale anche ai fini della fruizione dell'esonero in misura pari al 100%.

Datori di lavoro interessati

Possono accedere ai benefici tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, inclusi i datori di lavoro del settore agricolo. Sono escluse le pubbliche Amministrazioni, la Banca d'Italia, la Consob e, in linea generale, le Autorità indipendenti, che sono qualificate come Amministrazioni pubbliche, nonché le Università non statali legalmente riconosciute qualificate come enti pubblici non economici dalla giurisprudenza amministrativa e ordinaria nonché le imprese:

- operanti nel settore finanziario e nel settore domestico;
- soggette a sanzioni adottate dall'Unione europea, tra cui, ma non solo, persone, entità o organismi specificamente indicati negli atti giuridici che impongono tali sanzioni; imprese possedute o controllate da persone, entità o organismi oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione Europea; oppure imprese che operano nel settore industriale oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione Europea in quanto l'aiuto potrebbe pregiudicare gli obiettivi delle sanzioni in questione.

Lavoratrici per le quali spettano gli incentivi

Gli esoneri in oggetto mutano parte della propria disciplina dall'esonero di cui alla L. 92/2012,

quindi gli esoneri spettano per le assunzioni di:

- donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea (individuata dalla Carta degli aiuti a finalità regionale per l'Italia 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2027, approvata dalla Commissione con decisione del 2 dicembre 2021 e successivamente modificata con decisione del 18 marzo 2022) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (non sono previsti vincoli temporali riguardanti la permanenza del requisito della residenza nelle aree svantaggiate e il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate);
- donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere, annualmente individuati con decreto ministeriale, e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

Quindi, per il riconoscimento dei benefici, è richiesto o uno stato di disoccupazione di lunga durata (oltre 12 mesi) per le lavoratrici di almeno 50 anni di età o il rispetto, in combinato con ulteriori previsioni, del requisito di "priva di impiego regolarmente retribuito" che significa non aver prestato, negli ultimi 6 mesi, attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi o aver svolto, negli ultimi 6 mesi, attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione (5.500 euro in caso di lavoro autonomo propriamente detto, 8.174 euro per le co.co.co. e le altre prestazioni di lavoro ex articolo 50, comma 1, lettera c-bis), Tuir). La nozione di impiego regolarmente retribuito viene riferita non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di lavoro, quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata (per il lavoro subordinato) o della remunerazione (per il lavoro autonomo o parasubordinato). Il requisito deve sussistere alla data dell'evento per il quale si intende richiedere il beneficio, perciò:

- se si tratta di un'assunzione a termine, il requisito deve sussistere alla data di assunzione e non a quello della eventuale proroga o trasformazione del rapporto a tempo indeterminato;
- se, invece, si tratta di una trasformazione a tempo indeterminato, in assenza di esonero per la precedente assunzione a termine, il requisito deve sussistere alla data della trasformazione.

Rapporti di lavoro incentivati

Gli incentivi in esame spettano per assunzioni a tempo determinato o indeterminato e per trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato o meno, anche in caso di part-time e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, nonché in riferimento ai rapporti di lavoro a scopo di somministrazione.

Gli incentivi non spettano per i rapporti di lavoro intermittente e per le prestazioni di lavoro occasionale ex articolo 54-bis, D.L. 50/2017 e non riguardano i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico.

Con riferimento alla durata del periodo agevolato, gli incentivi spettano:

- fino a 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato;
- per 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato;
- per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato;
- per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di trasformazione in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine non agevolato.

Gli incentivi spettano anche in caso di proroga del rapporto a termine fino al limite complessivo di 12 mesi. Infine, la fruizione degli incentivi può essere sospesa solo nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, con conseguente differimento temporale del periodo di godimento.

Assetto e misura degli incentivi

Ricordando che, nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto, i valori di esonero sono quelli riportati nella tabella seguente.

Assetto e misura degli incentivi		
Legge di Bilancio 2021	Assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022	Esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.
Legge di Bilancio 2023	Assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023	Esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui.

Non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile";
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 29, D.Lgs. 148/2015, al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, nonché al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo dello 0,30% per il finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento (circolare Inps n. 40/2018).

Il contributo aggiuntivo Ivs destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fpld in misura pari allo 0,50% è soggetto all'applicazione degli esoneri contributivi, ma non si deve poi operare l'abbattimento della quota annua del Tfr o lo si deve effettuare in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo, dalla fruizione degli esoneri contributivi.

In caso di applicazione delle misure compensative ex articolo 10, commi 2 e 3, D.Lgs. 252/2005 (destinazione del Tfr ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120, cod. civ.) gli esoneri sono calcolati sulla contribuzione dovuta al netto delle riduzioni per le predette misure compensative.

Spetta la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale dell'1,40% sui contratti a tempo determinato nei casi di loro trasformazione o loro stabilizzazione entro 6 mesi dalla relativa scadenza.

Condizioni di spettanza degli incentivi

Rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006 (Durc; assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge; rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale).

Applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione (articolo 31, D.Lgs. 150/2015), in base ai quali gli esoneri non spettano ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- l'assunzione viola il diritto di precedenza, legale o contrattuale, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto - entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto (3 mesi per i

rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza. In mancanza, o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, si può legittimamente assumere altri lavoratori o trasformare altri rapporti di lavoro a termine in essere;

- presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
- con riferimento alle lavoratrici licenziate nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, o risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Inoltre, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, determina la perdita della parte di incentivo del periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e quella della tardiva comunicazione.

Incremento occupazionale netto

Per fruire legittimamente delle agevolazioni occorre anche realizzare l'incremento occupazionale netto, calcolato come differenza tra i lavoratori occupati rilevati in ciascun mese e lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti, in Unità di Lavoro Annuo (ULA). Si deve confrontare il numero medio effettivo di ULA dell'anno precedente all'assunzione con quello effettivo dell'anno successivo all'assunzione. Le agevolazioni spettano comunque se l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro, licenziamento per giusta causa.

Pertanto, l'incremento occupazionale nei 12 mesi successivi va verificato considerando l'effettiva forza occupazionale media al termine dei 12 mesi e non la forza lavoro "stimata" al momento dell'assunzione: se al termine dell'anno successivo all'assunzione c'è incremento le quote mensili di incentivo già godute si "consolidano"; in caso contrario si è tenuti alla loro restituzione mediante le procedure di regolarizzazione. Inoltre, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese. Nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione la valutazione del rispetto di tale requisito va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale bisogna considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo le prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis, D.L. 50/2017. Il lavoratore assunto, o utilizzato mediante somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato, mentre va computato il lavoratore sostituito. Inoltre, per i dipendenti part-time, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e quello delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro a tempo pieno. Il rispetto dell'incremento deve essere verificato in concreto, per ogni singola assunzione per la quale si intende fruire degli incentivi, e il suo venir meno fa perdere il beneficio per il mese di

calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi ne consente, invece, la fruizione dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non il recupero dei benefici persi.

Per gli esoneri in oggetto sono espressamente escluse dalla base di computo le sole "diminuzioni" del numero di occupati verificatesi in società controllate, collegate, o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona, con la conseguenza i datori di lavoro, ai fini della verifica dell'incremento occupazionale, possono beneficiare degli "aumenti" della forza aziendale di altre società del gruppo o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

Aiuti di Stato

L'autorizzazione della Commissione europea è avvenuta nel rispetto delle condizioni di cui alla sezione 2.1 del *Temporary Crisis and Transition Framework* che considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 2 milioni di euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere), ovvero non superiore a 300.000 euro per impresa attiva nei settori della pesca e dell'acquacoltura e a 250.000 euro nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli (se si opera in più settori con massimali diversi, per ciascuna attività deve essere rispettato il relativo massimale di riferimento e non si può, comunque, superare l'importo massimo complessivo di 2 milioni di euro);
- siano concessi entro e non oltre il 31 dicembre 2023;
- riguardino imprese colpite dalla crisi Ucraina (non solo per l'aumento dei prezzi dell'energia) o comunque in difficoltà (diversamente da quanto previsto per il Temporary Framework).

Inoltre, si applica la c.d. clausola Deggendorf, in base alla quale i beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione europea e per i quali non sarebbe possibile richiedere nuovi aiuti in assenza della restituzione dei primi, accedono agli aiuti al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.

L'Inps registrerà le misure nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato o nei registri SIAN e SIPA per gli aiuti rispettivamente del settore agricolo e della pesca e dell'acquacoltura. Per le assunzioni a scopo di somministrazione, l'agevolazione verrà registrata nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato e l'onere di non superare il massimale previsto sarà a carico dell'agenzia di somministrazione.

Coordinamento con altri incentivi

Gli esoneri in trattazione devono ritenersi strutturalmente non cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Nelle diverse ipotesi in cui il loro utilizzo non esaurisca l'intera contribuzione datoriale sgravabile, gli stessi sono cumulabili con altre agevolazioni, nei limiti della complessiva contribuzione. Per l'effettiva applicazione della seconda misura agevolata:

- deve farsi riferimento alla eventuale contribuzione ancora "dovuta", e cioè alla contribuzione residua "dovuta", in ragione del primo esonero applicato;
- la cumulabilità tra gli esoneri, ove consentita, deve avvenire in ragione delle norme approvate, in ordine temporale, sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumula (ove così previsto) con i precedenti sulla contribuzione residua "dovuta".

L'esonero della Legge di Bilancio 2023 è anche cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore (ad esempio esonero sulla quota Ivs a carico del lavoratore per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023).

Riferimenti normativi

circolare Inps n. 58/2023

Cessazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato nelle di crisi di impresa e obbligo contributivo del c.d. *ticket* di licenziamento

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo codice della crisi di impresa e dell'insolvenza che dedica ai rapporti di lavoro specifiche e puntuali disposizioni in merito ai rapporti di lavoro subordinato, l'Inps ha emanato la circolare n. 46/2023 che affronta il tema della liquidazione giudiziale dei rapporti di lavoro. Connessa alla cessazione del rapporto di lavoro è, ovviamente, la questione relativa all'obbligo, o meno, di versamento del contributo *una tantum* di licenziamento (c.d. *ticket* Naspi).

Rapporti di lavoro subordinato. Disciplina dell'articolo 189, codice della crisi di impresa e dell'insolvenza

Il primo periodo, comma 1, articolo 189, codice stabilisce che l'apertura della liquidazione giudiziale non integra un motivo di licenziamento.

Tuttavia, il curatore deve procedere "senza *indugio*" a intimare il licenziamento al ricorrere dei presupposti e per le ragioni indicate al comma 3, articolo 189, ossia "qualora non sia possibile la continuazione o il trasferimento dell'azienda o di un suo ramo o comunque sussistano manifeste ragioni economiche inerenti l'assetto dell'organizzazione del lavoro".

Il secondo periodo, comma 1, articolo 189 dispone, inoltre, che i rapporti di lavoro subordinato in atto alla data della sentenza dichiarativa restano sospesi fino a quando il curatore comunica ai lavoratori di subentrarvi, assumendo i relativi obblighi, ovvero, il recesso.

Pertanto, la sospensione è finalizzata a consentire al curatore di valutare la possibilità di continuazione dell'attività aziendale (in via diretta o indiretta) e sussiste sino a quando il curatore non subentri nel rapporto di lavoro oppure non intimi al lavoratore il licenziamento o quest'ultimo non rassegni le dimissioni.

In ogni caso, decorso il termine di 4 mesi dalla data di apertura della liquidazione giudiziale senza che il curatore abbia comunicato il subentro, i rapporti di lavoro subordinato che non siano già cessati si intendono risolti di diritto con decorrenza dalla data di apertura della liquidazione giudiziale. La sospensione può essere prorogata per un massimo di 8 mesi - in presenza di specifici presupposti - su disposizione del giudice delegato e a seguito di istanza che può essere inoltrata dal curatore, dal direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro del luogo dove è stata aperta la liquidazione giudiziale o, infine, a seguito di istanza presentata dai singoli lavoratori. In tale ultimo caso, la proroga ha effetto solo nei confronti dei lavoratori istanti.

Infine, è riconosciuta al lavoratore, durante il periodo di sospensione (ossia dalla data della sentenza dichiarativa sino alla data della comunicazione del curatore di recesso o di subentro nel rapporto di lavoro), la facoltà di rassegnare le dimissioni, che sono qualificate per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119, cod. civ. e che, come per le altre ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro sopra succintamente riportate, hanno effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale.

Tuttavia, ai sensi sempre dell'articolo 189, le dimissioni del lavoratore rassegnate durante il periodo di sospensione non sono qualificate *ex lege* per giusta causa e non producono effetti retroattivi nei casi in cui il lavoratore sia beneficiario dei "trattamenti di cui al titolo I del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 148, ovvero di accesso alle prestazioni di cui al titolo II del medesimo decreto legislativo o ad altre prestazioni di sostegno al reddito".

Al ricorrere di tali ipotesi, le dimissioni del lavoratore sono disciplinate dalle disposizioni recate dagli articoli 2118 e 2119, cod. civ..

I licenziamenti collettivi

Il codice della crisi riserva una specifica disciplina in caso di licenziamenti collettivi nell'ipotesi di datore di lavoro sottoposto a procedura di liquidazione giudiziale, introducendo una procedura più snella e definendo il relativo procedimento in deroga a quanto stabilito dalla normativa vigente (la L. 223/1991).

Raggiunto l'accordo sindacale, o comunque esaurita la procedura, il curatore provvede a ogni atto conseguente.

I commi 3 e 4, articolo 189, citato codice precisano che la risoluzione di diritto (con decorrenza dalla data di apertura della liquidazione giudiziale), che interviene al termine del periodo di sospensione del rapporto di lavoro, non si applica quando il curatore abbia avviato la procedura di licenziamento collettivo.

Esercizio dell'impresa del debitore

Per espressa previsione normativa *"l'apertura della liquidazione giudiziale non determina la cessazione dell'attività d'impresa"*. Il tribunale, infatti, con la sentenza che dichiara aperta la liquidazione giudiziale, può autorizzare il curatore a proseguire l'esercizio di impresa, anche limitatamente a specifici rami d'azienda, subordinatamente alla valutazione di assenza di pregiudizio per i creditori e, successivamente, il curatore può essere autorizzato a proseguire nell'esercizio dal giudice delegato, con decreto che ne fissa la durata.

Con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato viene stabilito che durante l'esercizio dell'impresa del debitore in liquidazione giudiziale da parte del curatore, i rapporti di lavoro subordinato in essere proseguono, salvo che il curatore non intenda sospenderli o procedere al licenziamento ai sensi della disciplina lavoristica ordinaria vigente.

In caso di sospensione si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni in tema di recesso del curatore, di risoluzione di diritto del rapporto di lavoro e di dimissioni del lavoratore per giusta causa (cfr. l'articolo 189, comma 9, CCII).

Fattispecie nelle quali sussiste l'obbligo contributivo del c.d. *ticket* di licenziamento

L'obbligo contributivo del c.d. *ticket* di licenziamento è previsto, in linea generale, *"nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpI [oggi NASpI], intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013"*. La somma dovuta, a carico del datore di lavoro, è pari al 41% del massimale mensile di Naspi per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni.

In ordine ai presupposti che determinano la sussistenza dell'obbligo contributivo in argomento nelle ipotesi in cui sia stata aperta la procedura di liquidazione giudiziale nei confronti del datore di lavoro, è necessario considerare che l'articolo 190, CCII, dispone che: *"La cessazione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 189 costituisce perdita involontaria dell'occupazione ai fini di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 e al lavoratore è riconosciuto il trattamento NASpI a condizione che ricorrano i requisiti di cui al predetto articolo, nel rispetto delle altre disposizioni di cui al decreto legislativo n. 22 del 2015"*.

Pertanto, le fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato previste dall'articolo 189, CCII configurano *"casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpI [oggi Naspi]"*.

Ne consegue che l'obbligo contributivo del c.d. *ticket* di licenziamento sussiste in tutte le ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato previste dall'articolo 189, CCII, ossia nelle ipotesi di licenziamento, dimissioni per giusta causa del lavoratore e risoluzione di diritto allo spirare del periodo di sospensione del rapporto di lavoro.

Coerentemente, l'ultimo periodo del comma 8, articolo 189, CCII prevede che *"nei casi di cessazione dei rapporti secondo le previsioni del presente articolo, il contributo previsto dall'articolo 2,*

comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92, che è dovuto anche in caso di risoluzione di diritto, è ammesso al passivo come credito anteriore all'apertura della liquidazione giudiziale".

Tenuto conto che il curatore, nel rispetto della *par condicio creditorum*, non può procedere al pagamento del predetto contributo, lo stesso dovrà provvedere all'invio dei flussi Uniemens secondo le indicazioni di cui al successivo paragrafo.

Il relativo importo dovrà essere inserito nella procedura a cura della struttura territoriale Inps competente alla gestione del credito.

Per quanto attiene, invece, alle interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato che avvengano durante l'esercizio dell'impresa del debitore in liquidazione giudiziale, l'obbligo contributivo in argomento sussiste qualora l'interruzione del rapporto di lavoro intervenga ai sensi del richiamato articolo 189, CCII oppure per licenziamento ai sensi della disciplina lavoristica vigente.

Momento impositivo

L'Istituto ribadisce che il contributo del c.d. *ticket* di licenziamento è interamente a carico del datore di lavoro e deve essere sempre versato in unica soluzione entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella del mese in cui si verifica l'interruzione del rapporto di lavoro.

In tutte le ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 189, CCII, l'interruzione del rapporto di lavoro ha effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale.

Tuttavia, considerato che il lavoratore può esercitare il teorico diritto alla Naspi dalla data in cui rassegna le dimissioni o il curatore abbia comminato il licenziamento e, nell'ipotesi di risoluzione di diritto, decorso il termine di 4 mesi dalla data di apertura della liquidazione giudiziale senza che il curatore abbia comunicato il subentro, il curatore è tenuto all'adempimento di denuncia entro e non oltre il termine di adempimento della denuncia successiva a quella del mese in cui il lavoratore ha rassegnato le dimissioni o è intervenuta l'interruzione del rapporto di lavoro per licenziamento o per risoluzione di diritto.

Resta fermo che l'obbligo contributivo sussiste indipendentemente dalla circostanza che il lavoratore abbia o meno accesso alla prestazione Naspi.

Misura del contributo

Per quanto attiene alla misura del contributo a titolo di c.d. *ticket* di licenziamento si ricorda che esso è 41% del massimale mensile di Naspi per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni.

Tuttavia, in relazione alle ipotesi di interruzione del rapporto di lavoro intervenute durante il periodo di sospensione del rapporto di lavoro, si precisa che i mesi che intercorrono dalla data di apertura della liquidazione giudiziale alla data di cessazione del rapporto di lavoro – nei casi in cui il lavoratore rassegni le dimissioni per giusta causa o il curatore intimi il licenziamento o vi sia la risoluzione di diritto del rapporto di lavoro decorso il termine di durata della sospensione ai sensi dell'articolo 189, CCII - non devono essere conteggiati ai fini dell'anzianità aziendale per la determinazione della misura del contributo.

Obbligo del c.d. *ticket* di licenziamento nelle ipotesi di licenziamento collettivo

Come sopra illustrato, l'articolo 189, comma 6, CCII, disciplina i licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24, L. 223/1991 nell'ipotesi di datore di lavoro sottoposto a procedura di liquidazione giudiziale, introducendo una disciplina specifica, derogatoria di quella generale.

Momento impositivo

I commi 3 e 4, articolo 189, CCII precisano che, quando sia avviata la procedura di licenziamento collettivo, i rapporti di lavoro si interrompono dalla data in cui il curatore comunica la risoluzione. Per tale fattispecie, quindi, non trova applicazione la disposizione che stabilisce che la cessazione decorre dalla data di apertura della liquidazione giudiziale.

Tenuto conto che il curatore, nel rispetto della *par condicio creditorum*, non può procedere al pagamento del c.d. *ticket* di licenziamento, lo stesso è tenuto all'adempimento di denuncia entro la fine del mese successivo a quello in cui comunica la risoluzione del rapporto di lavoro, secondo le indicazioni di cui al successivo paragrafo.

Il contributo una *tantum* di licenziamento costituisce credito anteriore all'apertura della liquidazione giudiziale. Il relativo importo dovrà essere inserito nella procedura a cura della struttura territoriale Inps competente alla gestione del credito.

Misura del contributo

Al riguardo, si rammenta che l'articolo 4, comma 1, L. 223/1991, prescinde dal numero di lavoratori licenziati e trova applicazione nelle ipotesi di licenziamento di lavoratori alle dipendenze di datori di lavoro ammessi al trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS) qualora ritengano di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, mentre l'articolo 24, comma 1, della medesima legge, invece, riguarda i datori di lavoro che occupino più di 15 dipendenti, compresi i dirigenti, e la disciplina relativa ai licenziamenti collettivi si applica qualora l'interruzione del rapporto di lavoro riguardi almeno 5 dipendenti nell'arco di 120 giorni.

In proposito, occorre considerare le modifiche relative alla disciplina delle integrazioni salariali straordinarie operate dalla L. 234/2021, che, introducendo il comma 3-*bis*, articolo 20, D.Lgs. 148/2015, ha esteso il campo di applicazione della disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale. A decorrere dal 1° gennaio 2022, infatti, oltre ai datori di lavoro del settore industriale che nel semestre di riferimento abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, rientrano nel campo di applicazione delle integrazioni salariali straordinarie anche i datori di lavoro che abbiano il suddetto requisito dimensionale e che – non aderendo ai fondi di solidarietà bilaterali costituiti ai sensi degli articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015 – siano destinatari delle tutele del Fondo di integrazione salariale (FIS) ai sensi dell'articolo 29 del medesimo decreto legislativo.

Istruzioni operative

Come già precisato con il messaggio n. 2866/2016, l'Inps ricorda che le strutture territoriali dovranno creare una nuova matricola ove sia stato autorizzato l'esercizio provvisorio e annullare, con apposito flusso di variazione, le eventuali denunce Uniemens che siano state trasmesse successivamente all'inizio della procedura concorsuale.

Al fine di garantire la corretta implementazione dei conti individuali dei lavoratori interessati, il curatore deve indicare con il codice tipo cessazione "2T" la cessazione del rapporto di lavoro sulla matricola del datore di lavoro in liquidazione giudiziale e a indicare con il codice tipo assunzione "2T", l'eventuale assunzione del lavoratore sulla matricola della procedura di liquidazione giudiziale.

Nel caso in cui la procedura di liquidazione giudiziale sia stata autorizzata all'esercizio provvisorio sulla matricola già in essere in capo al datore di lavoro (in liquidazione giudiziale), e comunque in tutte le ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro, il curatore deve attenersi a quanto di seguito esposto.

Nel periodo di sospensione del rapporto di lavoro al ricorrere dei presupposti sopra evidenziati, il curatore deve procedere all'esposizione dei lavoratori sospesi sul flusso Uniemens con il codice <TipoLavStat> "NFOR".

La cessazione del rapporto di lavoro con causale "risoluzione di diritto" deve essere esposta nel flusso Uniemens afferente alla matricola interessata, con il codice Tipo cessazione di nuova istituzione "5A", avente il significato di "Risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 189, codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza".

La cessazione del rapporto di lavoro con causale "dimissioni per giusta causa ai sensi dell'art. 189 del Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza", deve essere esposta nel flusso Uniemens afferente alla matricola interessata, con il codice tipo cessazione di nuova istituzione "5B", avente il significato di "Dimissioni per giusta causa ai sensi dell'articolo 189, codice della crisi d'impresa e

dell'insolvenza".

La cessazione del rapporto di lavoro con causale "licenziamento individuale ai sensi dell'articolo 189, codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza", deve essere esposta nel flusso Uniemens afferente alla matricola interessata, con il codice tipo cessazione di nuova istituzione "5C", avente il significato di "Licenziamento individuale ai sensi dell'articolo 189, codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza".

L'esposizione dei codici tipo cessazione sopra indicati, deve essere valorizzata nel mese di apertura della procedura di liquidazione giudiziale.

A tale fine, il curatore deve valorizzare i suddetti codici utilizzando l'elemento <Cessazione> presente all'interno dell'elemento <MesePrecedente>.

Per il versamento del c.d. ticket di licenziamento (M400) si rinvia alle modalità operative in uso. Si precisa che le richiamate modalità operative trovano applicazione anche nelle ipotesi di lavoratore dipendente da datore di lavoro privato tenuto al versamento della contribuzione IVS alle casse della gestione pubblica.

Riferimenti normativi

circolare Inps n. 46/2023

Aspetti giuslaboristici nelle reti di impresa: codatorialità e distacco

Il contratto di rete, introdotto nel nostro ordinamento con il D.L. n.5/09, art.3, comma 4-ter crea la possibilità di poter accedere a una particolare regolamentazione dei rapporti di lavoro, che consenta di parcellizzare su più soggetti i poteri direttivi e organizzativi nei confronti di un unico lavoratore.

Introduzione

Il contratto di rete, introdotto nel nostro ordinamento con il D.L. n.5/09, art.3, comma 4-ter, appare sempre più come strumento strategico in grado di aumentare la struttura organizzativa e produttiva delle aziende partecipanti senza incidere sulla loro singola autonomia giuridica. Oltre alla reversibilità di un tale vincolo, evidenti sono i vantaggi che ne derivano, dall'accesso a determinati mercati superando i limiti dimensionali delle singole retiste o ampliandone l'offerta di beni, ai risparmi e alla riduzione dei costi di impresa, fino alla flessibilità nella gestione dei lavoratori dipendenti interessati dalla rete, aspetto che qui si analizza, mediante la codatorialità e il distacco semplificato.

Dai dati forniti da InfoCamere sulla base del Registro delle Imprese delle Camere di commercio, al 1° marzo 2023 il numero totale di imprese coinvolte in progetti di collaborazione è di 45.288 per 8.382 contratti registrati: a 14 anni dalla sua introduzione, nel quadriennio 2019-2022, la diffusione delle reti è aumentata del 40,5%.

Per quanto riguarda gli aspetti giuslaboristici, la presenza di un contratto di rete crea la possibilità di poter accedere a una particolare regolamentazione dei rapporti di lavoro, che consenta di parcellizzare su più soggetti i poteri direttivi e organizzativi nei confronti di un unico lavoratore.

Nonostante tali premesse, il processo per regolamentare tali profili si è dimostrato eccessivamente lento: originariamente non furono previste disposizioni particolari per la gestione dei rapporti di lavoro; solo con il D.L. n.76/2013 furono espressamente previsti il distacco senza interesse e la codatorialità, quest'ultima fra l'altro regolamentata in modo estremamente blando.

Durante l'emergenza pandemica, con l'art. 43 bis del D.L. 34/2020, oltre al comma 4 sexies, all'art. 3 del D.L. 5/2009, dove si prevedeva, per gli anni 2020 e 2021, la possibilità di stipulare contratti di rete "per favorire il mantenimento dei livelli di occupazione delle imprese di filiere colpite da crisi economiche in seguito a situazioni di crisi o stati di emergenza dichiarati con provvedimento delle autorità competenti", è stato aggiunto il comma 4-septies, dove si annunciava l'emanazione di un DM volto a definire "le modalità operative per procedere alle comunicazioni da parte dell'impresa referente individuata dal contratto di rete di cui al comma 4-sexies necessarie a dare attuazione alla codatorialità di cui all'articolo 30, comma 4-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276".

Il comma 4 ter, a dir il vero, dell'art. 30 del D.Lgs. 276/2003, come modificato dal D.L. 76/2013, si limita a precisare che "per le stesse imprese (retiste-nda) è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso", senza aggancio, per la piena operatività a comunicazioni verso gli enti preposti, come viceversa sembra sostenere il comma 4-septies.

Ad ogni modo, come ultimo, almeno al momento, tassello di questa complessa regolamentazione è stato emanato il DM 29 ottobre 2021, n. 205, in vigore dal 23 febbraio 2022, relativo alle comunicazioni telematiche e di cui i chiarimenti operativi sono stati forniti dall'INL con la nota del 22 febbraio 2022.

¹ Come regola generale, la gestione in codatorialità e il distacco semplificato non possono essere l'oggetto centrale del contratto di rete, ma devono essere strumenti per la realizzazione di un autonomo programma di rete.

Il quadro normativo di riferimento

Come anticipato in premessa, la disciplina specifica giuslavoristica connessa con il contratto di rete si articola su due istituti, la codatorialità e il distacco "semplificato" (comma 4-ter, art. 30 D.Lgs. 276/03), in quanto *"l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103 del codice civile."*

Il distacco si configura, in linea generale, quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Al fine di evitare forme di intermediazione di manodopera illegittime, il 1° comma dell'art. 30 del D.Lgs. 276/2003 richiede che il "prestito" del lavoratore soddisfi una necessità non di chi riceve la il lavoratore, ma del soggetto titolare del rapporto, il distaccante.

Nelle reti l'interesse è stato considerato immanente nel vincolo contrattuale creato tra le imprese e, pertanto, la sussistenza del contratto di rete è di per sé condizione sufficiente alla legittimità del distacco interno alla rete, sempre che il prestito del dipendente sia funzionale alla realizzazione del programma e degli obiettivi di esso.

Se il distacco dovesse essere disposto all'esterno della rete, cioè verso aziende non legate da tale vincolo, è evidente che tornerebbe ad essere applicabile la disciplina ordinaria e l'obbligo dell'interesse del distaccante.

Di difficile lettura è la disposizione, sempre contenuta nel comma 4-ter, dove si prevede che, nel distacco all'interno del contratto di rete, sono fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'art. 2103 del codice civile. Quest'ultima norma richiede che il trasferimento del lavoratore, intendendosi con tale istituto la modifica strutturale e definitiva del luogo di lavoro, trovi la propria giustificazione in comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ovvio quindi l'incompatibilità: il distacco è un istituto di natura temporanea, da cui non consegue alcuna modificazione definitiva del contratto di lavoro, il 2103 c.c. viceversa disciplina le fattispecie in cui si assiste a una modifica definitiva, e non temporanea, del luogo di lavoro.

Più che un ulteriore e generico onere di motivazione del distacco, si ritiene più corretta l'interpretazione secondo la quale, nel caso in cui il distacco comporti una variazione del luogo di lavoro, ipotesi non automatica o necessaria con l'utilizzo di tale istituto, essa sia determinata da ragioni oggettive, congrue con il programma e gli obiettivi della rete, e non da altre motivazioni, magari indirettamente disciplinari.

Anche per distinguere il distacco semplificato dalla codatorialità che si affronterà di seguito, è opportuno precisare che il datore di lavoro dovrà disporre il distacco con apposito provvedimento (il consenso del lavoratore non è rilevante).

L'istituto della codatorialità

Molto più complessa è la ricostruzione dell'istituto della codatorialità, tenuto conto che l'art. 30 comma 4-ter si limita ad ammettere nel contratto di rete la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto stesso.

Il dato normativo, quindi, da cui procedere è limitato al concetto di "codatorialità", da cui è possibile sintetizzare che il lavoratore potrà essere soggetto ai poteri direttivo e organizzativo esercitati non solo dal datore di lavoro formale, ma anche dalle imprese retisti, nei limiti definiti dal contratto di rete.

Si ritiene che per codatorialità si debba intendere una forma particolare di distacco, dove il lavoratore, pur rimanendo formalmente dipendente di un unico soggetto (che potrà essere o un'impresa parte della rete o la rete soggetto) svolgerà la prestazione in favore di una pluralità di soggetti, che potranno esercitare i poteri tipici della subordinazione in conformità delle regole definite nel contratto di rete.

Conforme a tale lettura è quanto precisato dall'INL con la nota 205/2022, dove si precisa che *"mentre nel distacco.... il lavoratore interessato è coinvolto nell'ambito di un rapporto bilaterale tra*

impresa retista distaccante e impresa retista distaccataria, la codatorialità consente il potenziale coinvolgimento di tutte le imprese appartenenti alla rete”.

Il vincolo giuridico rimane unico e nei confronti del datore di lavoro che ha proceduto all’assunzione, anche se fosse stata disposta dalla rete (soggetto) stessa; la prestazione di lavoro, viceversa, potrà articolarsi in favore anche di imprese.

A complicare il quadro, è poi intervenuto il comma 2 dell’art. 3 del D.M. 205/2021, in quanto prevede che, ai fini previdenziali, la retribuzione imponibile è individuata in base al contratto collettivo applicabile all’impresa “di provenienza”, *“fatto salvo l’obbligo di adeguamento alla maggior retribuzione imponibile, desumibile in base al contratto applicato dall’impresa presso il quale il lavoratore ha svolto nel mese prevalente la propria attività”*: non sempre è facile tracciare linee di demarcazione così nette, come nel distacco, e generalmente si mantiene come parametro la retribuzione contrattualmente fissata con quel lavoratore.

La solidarietà nel contratto di rete

La normativa in materia non regola espressamente la solidarietà tra imprese retiste nei confronti dei lavoratori in codatorialità, a differenza delle assunzioni congiunte in agricoltura, disciplinate dall’art. 31 del D.Lgs. 276/2003, dove, al comma 3-quinquies, si prevede che *“i datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato con le modalità disciplinate dai commi 3-bis e 3-ter”*.

L’INL, tuttavia, a partire dal 2018 con la circolare n. 7, ha chiarito che eventuali omissioni afferenti il trattamento retributivo o contributivo espongono a responsabilità tutti i co-datori, a far data dalla messa “a fattor comune” dei lavoratori interessati, ritenendo applicabile il principio generale della responsabilità solidale, esteso dalla Corte Costituzionale (sentenza n. 254 del 6 dicembre 2017) anche a fattispecie diverse da quelle dell’appalto, al fine dichiarato di *“evitare il rischio che i meccanismi di decentramento - e di dissociazione fra titolarità del contratto di lavoro e utilizzazione della prestazione - vadano a danno dei lavoratori utilizzati nell’esecuzione del contratto commerciale”*.

La sussistenza del vincolo di solidarietà è poi stata ulteriormente rafforzata dalla recente nota del 22 febbraio 2022 dove viene espressamente previsto che tutti i retisti assumono il ruolo sostanziale di datori di lavoro dei lavoratori coinvolti nel contratto di rete, anche se gli adempimenti concernenti la gestione del rapporto siano formalmente riservati ad un’unica impresa: *“l’adempimento degli obblighi connessi al rapporto di lavoro “potrà essere richiesto, per l’intero, a ciascuno dei co-datori ferma restando la valenza, nei soli rapporti interni, di accordi volti a limitare il piano delle responsabilità e della natura liberatoria dell’adempimento dell’uno nei confronti degli altri con ogni facoltà di regresso nel rispetto delle regole stabilite tra le parti”*.

La presenza del regime di codatorialità determina la strutturazione del datore di lavoro del rapporto di lavoro come parte “soggettivamente complessa”, da cui discende l’applicazione del regime di *“corresponsabilità retributiva, previdenziale e assicurativa ex art. 1294 c.c.”*.

Riferimenti normativi

D.L. 5/2009

Rinnovi contrattuali maggio 2023

Vigilanza privata e servizi fiduciari:

Minimi retributivi

La retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Vigilanza privata					
Livelli	Salario unico nazionale dal 1.6.2023	Salario unico nazionale dal 1.6.2024	Salario unico nazionale dal 1.6.2025	Salario unico nazionale dal 1.12.2025	Salario unico nazionale dal 1.04.2026
Q	2.049,03	2.097,24	2.145,46	2.184,03	2.222,60
1	1.772,60	1.811,89	1.851,17	1.882,60	1.914,03
2	1.660,38	1.696,09	1.731,81	1.760,38	1.788,95
3	1.483,31	1.513,31	1.543,31	1.567,31	1.591,31
4	1.328,88	1.353,88	1.378,88	1.398,88	1.418,88
5	1.261,87	1.285,44	1.309,02	1.327,87	1.346,73
6	1.108,06	1.125,92	1.143,78	1.158,06	1.172,35

Servizi di sicurezza					
Livelli	Paga conglobata dal 1.6.2023	Paga conglobata dal 1.6.2024	Paga conglobata dal 1.6.2025	Paga conglobata dal 1.12.2025	Paga conglobata dal 1.04.2026
A	1.559,99	1.599,28	1.638,56	1.669,99	1.701,42
B	1.420,00	1.455,71	1.491,43	1.520,00	1.548,57
C	1.196,00	1.226,00	1.256,00	1.280,00	1.304,00
D	1.000,00	1.025,00	1.050,00	1.070,00	1.090,00
E	944,00	967,57	991,15	1.010,00	1.028,86

Una tantum

E' prevista la corresponsione di un importo a titolo una tantum pari ad € 400,00 complessivi al 4° livello guardia giurata, da riparametrare, in 3 tranche:

- € 135,00 a settembre 2023;
- € 135,00 a settembre 2024;
- € 130,00 a settembre 2025.

Orario di lavoro

La durata dell'orario contrattuale è normalmente di 40 ore settimanali.

L'orario giornaliero è di 8 ore per il personale del ruolo amministrativo; di 7 ore per il personale del ruolo tecnico-operativo cui si applica il sistema 5+1; di 7 ore e 15' per il personale del ruolo tecnico-operativo cui si applica il sistema 6+1+1.

Servizi fiduciari

L'orario settimanale (40 ore) può essere distribuito su 5 o 6 giorni: per il lavoro nel 6° giorno è prevista un'indennità pari al 10% della retribuzione.

Sistemi di orario di lavoro

Per il personale del ruolo tecnico-operativo l'orario settimanale

Contrattazione collettiva

viene realizzato mediante la concessione di 1 giorno di riposo ogni 5 giorni di lavoro e di 7 giorni di permesso di conguaglio per ogni anno di servizio prestato (sistema 5+1).

Nel sistema 6 + 1 + 1 l'orario si realizza mediante cicli di 6 giorni di lavoro e 2 di riposo (1 giorno di riposo settimanale e 1 giorno di permesso) con una prestazione giornaliera di 7 ore e 15 minuti e con assorbimento dei permessi per riduzione annua dell'orario di lavoro e per ex festività.

Nel sistema 6+1+1 in presenza di eventi particolari, ove vi fosse la necessità di non usufruire del giorno di permesso di conguaglio, il riposo settimanale potrà, senza compensi o maggiorazioni, cadere all'8° giorno, purché per ogni periodo di 28 giorni vengano usufruiti 4 giorni di riposo.

Pause Qualora l'orario giornaliero ecceda il limite di sei ore consecutive, il personale del ruolo tecnico operativo, beneficerà di un intervallo per pausa retribuita da fruirsi sul posto di lavoro della durata di 10 minuti, con modalità da convenirsi a livello aziendale.

Banca ore Su base volontaria viene previsto un conto ore individuale nel quale confluiscono prestazioni straordinarie ulteriori, nel limite di 2 ore per ogni giorno di lavoro prestato, da cumularsi in un monte ore su base annua.

In caso di opzione per il pagamento, questo sarà effettuato mediante corresponsione della quota oraria della normale retribuzione con la maggiorazione dello straordinario, oltre la maggiorazione del 5%.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore scelga per il recupero, fermo restando il diritto alla percezione di una maggiorazione del 5%, sono concessi permessi giornalieri da godere nel mese successivo, con esclusione dei periodi dal 10 dicembre al 10 gennaio e dal 15 luglio al 15 settembre.

Servizi fiduciari

Per i servizi fiduciari la banca ore è rimessa alla contrattazione territoriale.

Assenze

Malattia - Conservazione del posto

In caso di malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi:

-240 giorni nell'arco dell'anno solare, nel caso di più episodi morbosi;

-300 giorni, anche non continuativi, nell'arco dell'anno solare, nel caso di unico episodio morboso (sempreché l'imputabilità della malattia allo stesso sia certificata prima dello scadere del 240° giorno).

Trattamento economico

I lavoratori hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza della normale retribuzione netta per un massimo di 180 giorni.

Infortunio Conservazione del posto

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale la conservazione del posto spetta, rispettivamente, fino a guarigione clinica.

Trattamento economico

I lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, ad un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza dell'intera retribuzione netta normale di fatto a partire dal giorno in cui si è verificato l'infortunio e per tutto il periodo di conservazione del posto.

Maternità

Le lavoratrici hanno diritto ad un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza.

Le aziende sono tenute ad accogliere, nell'ambito del 5% dei lavoratori occupati nell'unità produt-

tiva, ed in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto a tempo indeterminato da full-time a part-time, per consentire al genitore l'assistenza del bambino fino al compimento del 3° anno di età.

Congedo parentale

Il periodo di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, mensilità supplementari.

Permessi per nascita del figlio

Al lavoratore padre in occasione della nascita, adozione o affidamento di un figlio, sono concessi 10 giorni di permesso retributivo, anche non continuativi, da fruire nei 2 mesi precedenti o nei 5 mesi successivi al parto, anche contestualmente al congedo di maternità della madre.

Congedo matrimoniale Il dipendente non in prova che contrae matrimonio ha diritto ad un congedo straordinario di 15 giorni di calendario senza decurtazione della retribuzione; tale congedo non sarà computato nel periodo annuale di ferie.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno venti giorni di anticipo.

Il personale ha l'obbligo di esibire, alla fine del congedo matrimoniale, regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

Permessi studio per esami

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame e che, in base alla legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto di usufruire dei permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri sei giorni retribuiti all'anno, per la relativa preparazione.

Aspettative per motivi personali

I lavoratori nel caso di grave infermità documentata o decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica, possono usufruire:

- a) di giorni 3 lavorativi all'anno;
- b) in alternativa ai 3 giorni, potranno concordare con il datore di lavoro, modalità di orario diverse, anche per periodi superiori a 3 giorni.

Aspettativa per tossicodipendenza

I familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Il periodo di aspettativa non retribuita potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.

Congedo per vittime di violenza di genere

La lavoratrice dipendente inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ha diritto di astenersi dal lavoro per partecipare al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi.

Principali scadenze del mese di agosto

Mercoledì 16 agosto (slitta a lunedì 21 agosto)

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituiti d'imposta nel mese precedente.

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

Versamento ritenute da modello 730 – Sostituti d'imposta

Versamento delle ritenute, risultanti dai modelli 730, effettuate sulle retribuzioni erogate nel mese di luglio ai lavoratori che si sono avvalsi dell'assistenza fiscale.

Contributi Inps – Gestione separata

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi Inps ex Inpgi – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'ex Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

Contributi Inps – Artigiani e commercianti

Versamento della seconda rata trimestrale dei contributi dovuti sul minimale.

Autoliquidazione Inail – Versamento rata premio

Versamento della rata, maggiorata degli interessi, del premio Inail relativo al saldo 2022 e all'acconto 2023, pari al 25% del premio, da parte dei soggetti che hanno optato per il pagamento rateale.

Sabato 20 agosto

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Enasarco – Versamento

Versamento dei contributi relativi al II trimestre relativi agli agenti e rappresentanti.

Mercoledì 31 agosto

UniEmens – Invio telematico

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.

Fasi – Versamento

Pagamento dei contributi relativi al III trimestre dell'anno in corso, dovuti al Fasi a carico dei dirigenti e delle imprese industriali.



TeamSystem Studio Cloud

**Esperienza digitale
per Commercialisti
e Consulenti del lavoro**

La soluzione per innovare
e far crescere il business del Professionista.
Una piattaforma collaborativa, sicura, mobile e in cloud.

Per info: www.teamsystem.com/teamsystem-studio-cloud

TEAMSYSTEM LABOUR REVIEW

Redazione:

 **Euroconference**
Editoria

Editrice TeamSystem

Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro

Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino

Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

S.E. o O.

Riproduzione vietata