



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 01 DEL 02 GENNAIO 2024

INDICE

ADEMPIMENTI	3
FESTIVITÀ	4
SCADENZARIO	5
GENNAIO 2024	5
FEBBRAIO 2024	9
NEWS IN MATERIA DI LAVORO	14
<i>Intesa Italia – Tunisia per l’ingresso sul lavoro stagionale</i>	14
<i>Familiari del dirigente e contributi non dedotti</i>	14
<i>Agenti e rappresentanti: disponibile la rendita contributiva</i>	15
APPROFONDIMENTI	16
<i>Piattaforma unica CIG OMNIA IS: migliora la comunicazione tra INPS e datore di lavoro</i>	16
<i>Attuata la Riforma Fiscale con 4 Decreti</i>	18
I QUESITI DEL MESE	21
NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA	22
<i>Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Progetto PNRR “Sistema di comunicazione organizzativa personalizzata per gli utenti”</i>	22
<i>Prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali relativi all’esonero contributivo per le assunzioni a tempo determinato e indeterminato e per le trasformazioni dei citati contratti</i>	24

ADEMPIMENTI

Calendario ISTAT 2024

COMUNICATO ISTAT	PERIODO DI RIFERIMENTO
Martedì 16 gennaio	Dicembre 2023
Giovedì 22 febbraio	Gennaio 2024
Venerdì 15 marzo	Febbraio 2024
Martedì 16 aprile	Marzo 2024
Giovedì 16 maggio	Aprile 2024
Lunedì 17 giugno	Maggio 2024
Martedì 16 luglio	Giugno 2024
Venerdì 9 agosto	Luglio 2024
Lunedì 16 settembre	Agosto 2024
Mercoledì 16 ottobre	Settembre 2024
Venerdì 15 novembre	Ottobre 2024
Lunedì 16 dicembre	Novembre 2024

La rivalutazione del TFR

MESE	INDICE	VAR. SU DIC 97	RID. 75%	PERC. FISSA 1,5	PERC. PROGR.	COEFF. CAP. RIV.
Dic-22	118,2	11,299435	8,474576	1,500	9,974576	1,09974576
Gen-23	118,3	0,084602	0,063452	0,125	0,188452	1,00188452
Feb-23	118,5	0,253807	0,190355	0,250	0,440355	1,00440355
Mar-23	118,0	0,00	0,00	0,375	0,375000	1,00375000

Apr-23	118,4	0,169205	0,126904	0,500	0,626904	1,00626904
Mag-23	118,6	0,338409	0,253807	0,625	0,878807	1,00878807
Giu-23	118,6	0,338409	0,253807	0,750	1,003807	1,01003807
Lug-23	118,7	0,423012	0,317259	0,875	1,192259	1,01192259
Ago-23	119,1	0,761421	0,571066	1,000	1,571066	1,01571066
Set -23	119,3	0,930626	0,697970	1,125	1,822970	1,01822970
Ott -23	119,2	0,846024	0,634518	1,250	1,884518	1,01884518
Nov - 23	118,7	0,423012	0,317259	1,375	1,692259	1,01692259

FESTIVITÀ

01 gennaio

Capodanno: festività cadente in settimana - per i mensilizzati è già incluso nella normale retribuzione, mentre per gli operai pagati ad ore deve essere retribuita in aggiunta alle ore lavorate se la giornata doveva essere lavorata o secondo quanto previsto dai singoli CCNL.

SCADENZARIO

GENNAIO 2024

DATA	DESTINATARI	ADEMPIMENTO	MODALITÀ	NORMA
03 MERCOLEDÌ				
	Utilizzatori libretto famiglia	Comunicazione dei dati delle prestazioni di lavoro occasionale tramite libretto famiglia del mese precedente	INPS a mezzo piattaforma dedicata o contact center	Art. 54 bis L. 96/2017 INPS circ. 107/2017
10 MERCOLEDÌ				
Contributi lavoro domestico	Datori di lavoro domestico	Versamento dei contributi dovuti per i lavoratori domestici in relazione al trimestre precedente	INPS in via telematica o tramite contact center oppure a mezzo intermediari	Art. 8 DPR 1204/1971 Inps circ. 13/2023
Contributi terziario	Aziende commercio, trasporto e spedizione	Versamento dei contributi a favore dei Fondi di previdenza integrativa e assistenziale per i dirigenti in relazione al trimestre precedente	FPDAC (Fondo M. Negri) FASDAC (Fondo M. Besusso) Associazione Pastore Con pagamento PIA tramite Banca Naz. Lavoro	CCNL Contributi dirigenti terziario www.fondonegri.it
12 VENERDÌ				
Conguaglio fiscale	Generalità dei lavoratori	Scade il termine entro cui comunicare altri redditi di lavoro dipendente o assimilati percepiti da sostituti di imposta e non nel corso del 2023	Al Sostituto di imposta al fine delle operazioni di conguaglio di fine anno	Art. 23, DPR 600/1973
16 MARTEDÌ				
Versamento imposte e contributi	Generalità dei contribuenti	Versamento unificato relativo a: - ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati; - contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'INPS dai datori di lavoro compresi quelli derivanti dal conguaglio di fine anno operato a dicembre	Titolari di partita IVA con F24 telematico tramite: - modalità diretta (servizio Entratel o Fisconline - con remote banking)	D.Lgs 9.7.1997, n. 241, artt. 17, 18, 19, 23, 24 e 25, D.Lgs. 56/1998 INPS circ. 79/1998 e 259/1998 D. dir. 14.11.2001 - art. 37, c. 49 L. 248/2006 - Ag. entrate provv. 23 ottobre 2007)

		2023; - contributi dovuti dai committenti alla gestione separata INPS per le collaborazioni; - contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo all'INPS gestione ex Enpals; - rata mensile dei contributi dovuti dai pescatori autonomi; - quarta rata della contribuzione atipica dovuta nei confronti dei dirigenti ex Inpdai- contribuiti sui compensi ai lavoratori autonomi occasionali - quarta rata dei contributi dovuti dai lavoratori agricoli autonomi; addizionale regionale IRPEF per le cessazioni del mese precedente; - liquidazione periodica IVA mensile e del 4° trimestre 2023	- tramite intermediari abilitati Entratel Per i non titolari di partita IVA con F24 cartaceo tramite: - Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile oppure - Uffici postali abilitati - concessionario della riscossione mediante modello F24. Il versamento può essere eseguito anche con modelli separati.	
Contributi giornalisti autonomi	Aziende editrici, quotidiani, imprese radiotelevisive	Versamento dei contributi mensili dovuti dai giornalisti con contratto di collaborazione	INPGI gestione separata con modello F24 Accise	INPGI Delib. 17/2008 circ. 5/2009 circ. 1/2023
Prepensionamento	Datori di lavoro con lavoratori in esodo e Fondi di solidarietà	Versamento della provvista mensile del trattamento di prepensionamento dei lavoratori a cui manchino pochi anni per andare in pensione	INPS Tramite bonifico bancario	Art. 4 L. 92/2012 – INPS circ. 119/2013 – INPS mess. 2873/2020

20 SABATO

Comunicazioni obbligatorie marittimi	Armatori e società di armamento	Obbligo di comunicare l'assunzione e la cessazione del mese precedente dei marittimi imbarcati o sbarcati.	Servizio di collocamento in via telematica a mezzo modello Unimare	DM 31.3.2008 Art. 40 L. 133/2008 Min. lavoro nota 28.7.2008
Comunicazioni obbligatorie somministrati	Agenzie di somministrazione	Comunicazione di tutti i rapporti instaurati, prorogati, trasformati e cessati nel mese precedente con lavoratori somministrati	In via telematica al Centro per l'impiego competente a mezzo modello UnificatoSomm	art. 4-bis, comma 7, D.Lgs. 21.4.2000, n. 181 - DI 30.10.2007 – Min. lavoro nota 21.12.2007

Comunicazioni obbligatorie P.A.	Amministrazioni pubbliche	Consegna di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero consegna della copia del contratto individuale di lavoro per le instaurazioni avvenute nel mese precedente	Al lavoratore	art. 5 L. 4.11.2010, n. 183
Piattaforme digitali	Generalità committenti	Comunicazione dei rapporti autonomi instaurati, con l'intermediazione di piattaforma digitale nel mese precedente	In via telematica tramite il sito servizi.lavoro.gov.it, con il mod. UNI-piattaforme	Art. 9 bis L. 608/1996 Decreto 23.2.2022

22 LUNEDÌ

Contributi Previdai	Imprese industriali	Versamento dei contributi dovuti sulla retribuzione corrisposta ai dirigenti iscritti al Previdai, nel trimestre precedente.	Previdai mediante bonifico bancario (mod. 053) e denuncia in via telematica (mod. 050)	Previdai cir. n. 24 del 2003 CCNL 3.10.1989 Accordo collettivo 25.11.2009 - Circ. Previdai circ. 32/2010
---------------------	---------------------	--	--	--

24 MERCOLEDÌ

Ritenute appalti	Generalità appaltatori e subappaltatori di appalti superiori a 200.000 euro annuo	Obbligo di trasmissione delle ricevute del versamento delle ritenute operate ai propri lavoratori nel mese precedente oppure, se esentate, copia del certificato di regolarità fiscale	Al committente o appaltatore (in caso di subappalto) mediante invio delle deleghe del mod. F24, con l'elenco nominativo dei lavoratori impiegati nell'appalto, la misura delle retribuzioni corrisposte e il dettaglio delle ritenute operate	Art. 4 D.L. 124/2019 conv. nella L. 157/2019 Agenzia entrate ris. 108/2019
------------------	---	--	---	---

25 GIOVEDÌ

Contributi Enpaia	Datori di lavoro agricoli	Presentazione delle denunce contributive degli impiegati occupati in relazione al mese precedente	ENPAIA unicamente a mezzo Mav bancario pagabile presso qualsiasi banca	Legge 29 novembre 1962, n. 1655 - Enpaia circ. dicembre 2008, n. 2 Circ. 2/2010
-------------------	---------------------------	---	--	---

30 MARTEDÌ

Contributi agricoli	Concedenti di terreni a compartecipazione familiare e a piccola colonia	Denuncia annuale per il 2023 della composizione del nucleo familiare, l'estensione dei terreni, delle colture e allevamenti	INPS mediante dichiarazione resa in via telematica	Art. 6, D.Lgs. 11.8.1993, 375
---------------------	---	---	--	-------------------------------

31 MERCOLEDÌ

Conguagli di fine anno	Generalità dei sostituti di imposta	Operazioni di conguaglio fiscale tra le ritenute operate sui compensi soggetti a IRPEF e l'imposta effettivamente dovuta e in relazione alle detrazioni d'imposta per il 2023 Operazioni di conguaglio contributivo in relazione alle retribuzioni corrisposte nel corso del 2023	Nella busta paga del mese di gennaio	DPR n. 600 del 1973, art. 23 INPS circ. 139/2022
Disabili	Generalità datori di lavoro con almeno 15 dipendenti	Invio del prospetto informativo sul riepilogo degli obblighi di assunzione dei disabili in forza al 31 dicembre dell'anno precedente in caso di variazione dell'obbligo occupazionale	Servizio della provincia competente in via telematica	L. 68/1999 Decreto Dirett. 17.9.2013 Min. lavoro nota 12.12.2013
Infortuni domestici	Persone soggette alla assicurazione contro gli infortuni domestici	Versamento del premio assicurativo per il 2024	INAIL in via telematica tramite sistema PagoPa, cioè sul sito dell'Inail tramite il link PagoPA, sul sito di Poste italiane spa, delle banche e di altri prestatori di servizi abilitati	DM 15.9.2000 Art. 1 L. 145/2018 INAIL circ. 37/2019
Uniemens	Datori di lavoro e consulenti intermediari	Presentazione del flusso dei dati relativi alla retribuzione e alla contribuzione del mese precedente	INPS a mezzo del Flusso Uniemens individuale in via telematica	INPS mess. 11903 del 25.5.2009
Provvigioni contratto agenzia	Aziende industriali, commerciali e artigianali	Invio del conto provvigioni e liquidazione agli agenti e rappresentanti delle provvigioni del trimestre precedente	Ad agenti e rappresentanti	Art. 1749 cod. civ.
Libro unico lavoro	Datori di lavoro, committenti e soggetti intermediari tenutari	Obbligo di stampa del Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, di consegna di copia al soggetto obbligato alla tenuta, in relazione al periodo di paga precedente.	Mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure a su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione	Art. 39 L. 133/2008-12-30 DM 9.7.2008 - Min. lavoro circ. 20/2008 - INAIL nota 9.12.2008 Art. 40 L. 214/2011

Somministrazione	Imprese utilizzatrici di lavoratori somministrati	Comunicazione dei lavoratori somministrati per contratti conclusi nel 2023	alle Rsa o in mancanza alle organizzazioni sindacali territoriali con raccomandata AR, a mano o tramite PEC	Art. 36 D.Lgs. 81/2015 Min. lavoro nota 3 luglio 2012
Cassa integrazione	Generalità datori di lavoro	Termine per presentare le domande di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili verificatisi nel mese precedente	INPS in via telematica	Art. 15 D.Lgs. 148/2015 D.Lgs. 185/2016
Cassa integrazione	Generalità datori di lavoro	Invio dei dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale in caso di pagamento diretto da parte dell'INPS, in relazione ai periodi integrati nel mese di novembre 2023	INPS In via telematica	Art. 7 D.Lgs. 148/2015 Min. lavoro circ. 1/2022 INPS circ. 18/2022
Sportivi dilettanti	Enti sportivi dilettantistici	Comunicazione delle modifiche dell'ente sportivo intervenute nel 2023	Registro nazionale attività sportive dilettantistiche in via telematica all'indirizzo https://registro.sportosalute.eu	Art. 6 e segg D.Lgs. 39/2021 Art. 7 D.M. 27.3.2023

FEBBRAIO 2024

DATA	DESTINATARI	ADEMPIMENTO	MODALITÀ	NORMA
------	-------------	-------------	----------	-------

03 SABATO

Libretto famiglia	Utilizzatori libretto famiglia	Comunicazione dei dati delle prestazioni di lavoro occasionale tramite libretto famiglia del mese precedente	INPS a mezzo piattaforma dedicata o contact center	Art. 54 bis L. 96/2017 INPS circ. 107/2017
-------------------	--------------------------------	--	--	---

05 LUNEDI'

STRANIERI	Generalità datori di lavoro	Domanda di nulla osta per l'ingresso in Italia nel 2024 di stranieri residenti all'estero in specifici stati extracomunitari con cui sono già in vigore o entrano in vigore accordi di cooperazione internazionale	Sportello immigrazione in via telematica	Dpcm 27 settembre 2023
-----------	-----------------------------	--	--	------------------------

07 MERCOLEDI'

STRANIERI	Generalità datori di lavoro	Domanda di nulla osta per il 2024 di	Sportello immigrazione in via telematica	Dpcm 27 settembre 2023
-----------	-----------------------------	--------------------------------------	--	------------------------

		conversione del permesso di soggiorno di stranieri residenti all'estero in stati extracomunitari		
--	--	--	--	--

12 LUNEDI'

STRANIERI	Generalità datori di lavoro	Domanda di nulla osta per l'ingresso per il 2024 in Italia di stranieri residenti all'estero in stati extracomunitari per lavoro autonomo o imprenditoriale	Sportello immigrazione in via telematica	Dpcm 27 settembre 2023
-----------	-----------------------------	---	--	------------------------

16 VENERDI'

Isopensione	Datori di lavoro	Versamento della provvista mensile del trattamento di prepensionamento dei lavoratori iscritti ai Fondi di solidarietà di settore	Fondo di solidarietà gestito dall'INPS	Art. 4 L. 92/2012 - INPS circ. 119/2013 - INPS mess. 2873/2020
Versamento imposte e contributi	Generalità dei contribuenti	Versamento unificato relativo a: - ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati; - contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'INPS dai datori di lavoro compresi quelli derivanti dal conguaglio contributivo operato il mese precedente; - contributi dovuti dai committenti alla gestione separata INPS per collaborazioni; - contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo all'ex Enpals; - contributo mensile pescatori - contributi dovuti all'INPS da artigiani e commercianti (contributo sul minimale 4° trimestre 2023);- addizionale regionale IRPEF per le cessazioni del mese precedente; - liquidazione periodica IVA - versamento del saldo dell'imposta sostitutiva sulla	<p>Titolari di partita IVA con F24 telematico tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> - modalità diretta (servizio Entratel o Fisconline - con remote banking) - tramite intermediari abilitati Entratel <p>Per i non titolari di partita IVA con F24 cartaceo tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile oppure - Uffici postali abilitati - concessionario della riscossione mediante modello F24. Il versamento può essere eseguito anche con modelli separati. 	D.Lgs 9.7.1997, n. 241, artt. 17, 18, 19, 23, 24 e 25, D.Lgs. 56/1998 INPS circ. 79/1998 e 259/1998 D. dir. 14.11.2001 -- art. 37, c. 49 L. 248/2006 - Ag. entrate provv. 23 ottobre 2007)

		rivalutazione TFR per il 2023		
Contributi giornalisti autonomi	Aziende editrici, quotidiani, imprese radiotelevisive	Versamento dei contributi mensili dovuti dai giornalisti con contratto di collaborazione	INPGI gestione separata con modello F24 Accise	INPGI Delib. 17/2008 circ. 5/2009 circ. 1/2023
Autoliquidazione INAIL	I datori di lavoro o committenti soggetti all'assicurazione INAIL	Comunicazione della riduzione delle retribuzioni presunte per il 2024 Pagamento del premio derivante dall'autoliquidazione INAIL 2023/2024 (saldo o importo della prima di quattro rate)	INAIL in via telematica e, per il versamento, a mezzo mod. F24 e F24EP (artigiani)	Art. 1 c. 128 L. 145/2018 Inail nota 4.12.2023

20 MARTEDI'

Contributi Enasarco	Datori di lavoro preponenti nel rapporto di agenzia	Versamento dei contributi previdenziali per il quarto trimestre 2023, relativi agli agenti e rappresentanti	Enasarco A mezzo procedura esclusiva on line collegandosi al sito web Enasarco.	Art. 2, L. n. 12/73 D.M. 24.2.1984 Enasarco regolamento 2013
Comunicazioni obbligatorie marittimi	Armatori e società di armamento	Obbligo di comunicare l'assunzione e la cessazione del mese precedente dei marittimi imbarcati o sbarcati.	Servizio di collocamento in via telematica a mezzo modello Unimare	DM 31.3.2008 Art. 40 L. 133/2008 Min. lavoro nota 28.7.2008
Comunicazioni obbligatorie somministrati	Agenzie di somministrazione	Comunicazione di tutti i rapporti instaurati, prorogati, trasformati e cessati nel mese precedente con lavoratori somministrati	In via telematica al Centro per l'impiego competente a mezzo modello UnificatoSomm	art. 4-bis, comma 7, D.lgs. 21.4.2000, n. 181 - DI 30.10.2007 - Min. lavoro nota 21.12.2007
Comunicazioni obbligatorie P.A.	Amministrazioni pubbliche	Consegna di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero consegna della copia del contratto individuale di lavoro per le instaurazioni avvenute nel mese precedente	Al lavoratore	art. 5 L. 4.11.2010, n. 183
Piattaforme digitali	Generalità committenti	Comunicazione dei rapporti autonomi instaurati, con l'intermediazione di	In via telematica tramite il sito servizi.lavoro.gov.it, con il mod. UNI-piattaforme	Art. 9 bis L. 608/1996 Decreto 23.2.2022

		piattaforma digitale nel mese precedente		
--	--	--	--	--

23 VENERDI'

	Generalità appaltatori e subappaltatori di appalti superiori a 200.000 euro annuo	Obbligo di trasmissione delle ricevute del versamento delle ritenute operate ai propri lavoratori nel mese precedente	Con trasmissione delle deleghe del md. F24, con l'elenco nominativo dei lavoratori impiegati nell'appalto, la misura delle retribuzioni corrisposte e il dettaglio delle ritenute operate	Art. 4 D.L. 124/2019 conv. nella L. 157/2019 Agenzia entrate ris. 109/E/2019
--	---	---	---	---

25 DOMENICA'

(slitta a lunedì 26) Contributi Enpaia	Datori di lavoro agricoli	Presentazione delle denunce contributive degli impiegati occupati in relazione al mese precedente e pagamento dei contributi del mese	ENPAIA Tramite sistema di pagamento PagoPa	Legge 29 novembre 1962, n. 1655 - Enpaia circ. dicembre 2008, n. 2 Sito web Enpaia
---	---------------------------	---	---	--

28 MERCOLEDI'

Conguaglio fiscale	Generalità dei sostituti di imposta	Fino al 28 febbraio possono essere eseguite le operazioni di conguaglio fiscale tra le ritenute operate sui compensi soggetti a IRPEF e l'imposta effettivamente dovuta e in relazione alle detrazioni d'imposta per il 2023	Nella busta paga del mese di febbraio	DPR n. 600 del 1973, art. 23
Regime minimi	Artigiani e commercianti in attività al 31.12.2023	Comunicazione di avvalersi del regime contributivo semplificato (opzione per il regime fiscale forfetario) per il 2024	INPS In via telematica tramite Cassetto previdenziale	Art. 1 commi 54 e 83 L. 190/2014 INPS mess. 286/2016

29 MARTEDI'

Cassa integrazione	Generalità datori di lavoro	Termine per presentare le domande di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili verificatisi nel mese precedente	INPS in via telematica	Art. 15 D.Lgs. 148/2015 D.Lgs. 185/2016
Cassa integrazione	Generalità datori di lavoro	Invio dei dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale in caso di pagamento diretto da	INPS in via telematica	Art. 7 D.lgs. 148/2015 Min. lavoro circ. 1/2022 INPS circ. 18/2022

		parte dell'INPS, in relazione ai periodi integrati nel mese di dicembre 2023		
Denuncia Uniemens	Datori di lavoro, comprese le pubbliche amministrazioni ex Inpdap e consulenti intermediari	Presentazione del flusso dei dati relativi alla retribuzione e alla contribuzione del mese precedente	INPS a mezzo del Flusso Uniemens individuale in via telematica	INPS mess. 11903 del 25.5.2009
Contributi FASI	Imprese industriali	Versamento al FASI dei contributi a carico azienda e dirigente relativi al 1° trimestre 2024	FASI mediante bollettino bancario denominato "bollettino freccia" con addebito diretto SEPA DIRECT DEBIT (SDD)	Accordo 24.11.2004 FASI circolare gennaio 2015
Libro unico lavoro	Datori di lavoro, committenti e soggetti intermediari tenutari	Obbligo di stampa del Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, di consegna di copia al soggetto obbligato alla tenuta, in relazione al periodo di paga precedente	mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure a su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione	Art. 39 L. 133/2008-12-30 DM 9.7.2008 - Min. lavoro circ. 20/2008 - INAIL nota 9.12.2008 Art. 40 L. 214/2011
Premio INAIL	Datori di lavoro soggetti INAIL	Presentazione della richiesta di applicazione, nel 2025, della norma premiale per la regolazione 2024 purché in regola con le norme di sicurezza o con il pagamento di contributi e premi	INAIL tramite modello OT23 prestampato, in via telematica attraverso il sito on line dell'Inail	DM 12.12.2000 – INAIL Nota 8.5.2017 INAIL 22.7.2019
Autoliquidazione INAIL	I datori di lavoro o committenti soggetti all'assicurazione INAIL	Presentazione della dichiarazione delle retribuzioni ai fini dell'autoliquidazione INAIL 2024	INAIL in via telematica	Art. 1 c. 128 L. 145/2018
Assegno unico	Generalità dei lavoratori con figli	Scade la validità della domanda di assegno unico per il periodo marzo 2023/febbraio 2024		D.lgs. 230/2021

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Intesa Italia - Tunisia per l'ingresso sul lavoro stagionale

Il Ministero dell'interno ha reso noto che è stata firmata l'intesa tra Italia e Tunisia il 20 ottobre 2023 che ha previsto che annualmente, all'interno della quota riservata dalla vigente normativa (quindi il decreto flussi) sia ammesso l'ingresso in Italia di 4000 lavoratori della Tunisia, esclusivamente per lavoro subordinato non stagionale.

Lo stesso Ministero fa presente che il decreto flussi 2023 (DPCM 27 settembre 2023) ha previsto all'art. 6, comma 3, lettera b) quote riservate per gli ingressi per lavoro subordinato non stagionale per i cittadini di Paesi con i quali entrino in vigore nel triennio (e quindi anche nel 2023) accordi di cooperazione in materia migratoria; pertanto, le relative istanze di nulla osta per lavoro subordinato non stagionale per i lavoratori della Tunisia, nei settori previsti dall'art. 6, comma 1 e dall'art. 6, comma 4, lettera c) del DPCM, potranno beneficiare di una quota riservata di 4000 ingressi e potranno essere presentate fino al 31 dicembre 2023.

Il Ministero dell'interno infine segnala che un'analogha previsione era anche contenuta nell'art. 3, comma 1, lettera a) del DPCM 29 dicembre 2022.

Pertanto, fino al 31 dicembre 2023 è possibile presentare domanda di assunzione nei confronti di un lavoratore tunisino, anche a valere sulla quota ivi riservata e ancora disponibile di 4000 ingressi. Di conseguenza, sarà possibile scegliere di inoltrare la domanda per l'assunzione di un lavoratore tunisino anche selezionando il DPCM 29 dicembre 2022, limitatamente ai settori ivi previsti, (tra i quali non figura, ad esempio, il lavoro domestico).

Familiari del dirigente e contributi non dedotti

Il Previndai, sul proprio sito internet, ha ricordato che se il familiare del dirigente comunicherà al Fondo l'ammontare dei contributi non dedotti non verrà tassato al momento dell'erogazione della prestazione.

Infatti, ricorda il Previndai la pensione integrativa non è solo un investimento per il futuro ma può consentire anche di accedere ad un beneficio fiscale. I contributi sono infatti deducibili fino all'importo limite stabilito dalla norma, in via generale, in complessivi euro 5.164,57.

Questa opportunità, spiega il Fondo, può essere colta nel caso in cui il familiare ha un suo proprio reddito su cui operare la deduzione oppure qualora la persona che lo ha a carico e che ha sostenuto la spesa di previdenza complementare abbia ancora “spazio” per usufruire della deduzione.

Per fruire del beneficio fiscale sopra ricordato i familiari hanno a disposizione nella loro area riservata del sito Previdai, alla sezione “Versamento”, la funzione web dedicata “Contributi non dedotti” tramite cui compilare e trasmettere il modulo 659 entro il 31 dicembre 2023.

Agenti e rappresentanti: disponibile la rendita contributiva

ENASARCO, con un comunicato stampa del 18 dicembre 2023, ha informato che, dal 1° gennaio 2024, sarà disponibile la rendita contributiva, un vero e proprio trattamento pensionistico destinato agli iscritti che non hanno raggiunto i requisiti minimi per il diritto alla pensione di vecchiaia ordinaria o anticipata.

La rendita, che può essere ordinaria, reversibile o indiretta, è calcolata con il metodo contributivo ed è ridotta in misura del 2% per ciascuno degli anni mancanti al raggiungimento della “quota 92”.

Gli iscritti o i loro familiari, in possesso dei requisiti previsti dal Regolamento delle attività istituzionali, potranno inviare la richiesta online, tramite l’area riservata in Enasarco.

APPROFONDIMENTI

Piattaforma unica CIG OMNIA IS: migliora la comunicazione tra INPS e datore di lavoro

L'INPS, con il messaggio n. 4619 del 21 dicembre 2023, ha reso noto che, a decorrere dal 27/12 p.v., sarà rilasciata in ambiente di produzione una nuova versione della Dashboard OMNIA, nella quale sarà presente una funzionalità volta a consentire agli operatori di Sede che eseguono l'istruttoria di una domanda di integrazione salariale di interloquire con il datore di lavoro, o l'intermediario, direttamente dalla Dashboard stessa.

La nuova funzionalità, denominata "Interlocazione", è disponibile per ciascuna delle domande in lavorazione presenti all'interno della Dashboard e consente di creare due diverse tipologie di interlocazione con il datore di lavoro o l'intermediario: una nel caso in cui l'operatore di Sede voglia attivare una richiesta di integrazione istruttoria ai sensi dell'articolo 11 del D.M. 15 aprile 2016, n. 95442 (Interlocazione istruttoria); l'altra nel caso in cui l'operatore di Sede debba procedere alla verifica delle autodichiarazioni rese dal datore di lavoro nella domanda o nella relazione tecnica (Interlocazione per la richiesta documentazione).

In entrambi i casi è possibile scegliere il canale attraverso il quale inoltrare la comunicazione (PEC, Cassetto previdenziale del contribuente – sezione Comunicazioni bidirezionali, raccomandata, e-mail) e gli eventuali allegati.

La comunicazione viene dunque recapitata tramite la modalità scelta dall'operatore di Sede e, indipendentemente dal canale da questi opzionato, il datore di lavoro o l'intermediario riceve la comunicazione medesima anche sul Cassetto previdenziale del contribuente, sezione Comunicazioni bidirezionali.

Il datore di lavoro o l'intermediario possono riscontrare la richiesta utilizzando lo stesso canale di comunicazione attivato dall'operatore di Sede e il contenuto della risposta - munito degli eventuali allegati - è notificato e reso disponibile all'interno della Dashboard, agganciandosi automaticamente alla comunicazione originariamente avviata dall'operatore stesso.

La funzionalità sarà inizialmente disponibile per le Strutture territoriali coinvolte nella sperimentazione della nuova procedura di istruttoria OMNIA, relativa alle domande di integrazione salariale ordinaria (CIGO) e di assegno di integrazione salariale del Fondo di integrazione salariale, al fine di verificare il corretto funzionamento del nuovo servizio. In particolare, gli operatori di Sede coinvolti avranno cura di contattare il datore di lavoro o l'intermediario per verificare:

a) che le comunicazioni redatte nella Dashboard e inviate tramite la funzionalità “Interlocuzioni” siano visualizzabili anche all’interno del Cassetto previdenziale del contribuente, sezione Comunicazioni bidirezionali, e siano correttamente recapitate al destinatario;

b) che le risposte dei datori di lavoro o dei loro intermediari siano correttamente notificate e visualizzabili all’interno della Dashboard OMNIA.

Attuata la Riforma Fiscale con 4 Decreti

Il Consiglio dei ministri, nella seduta n. 64 del 28 dicembre 2023, ha approvato, in esame definitivo, quattro decreti legislativi di attuazione della delega al Governo per la riforma fiscale (legge 9 agosto 2023, n. 111).

1. Attuazione del primo modulo di riforma delle imposte sul reddito delle persone fisiche e altre misure in tema di imposte sui redditi

Per garantire il massimo sostegno alle organizzazioni non lucrative di utilità sociale (ONLUS), alle associazioni che si occupano di iniziative umanitarie (religiose o laiche) e agli enti del terzo settore, anche in considerazione delle osservazioni in merito formulate dalle competenti Commissioni parlamentari, il Consiglio dei Ministri ha deliberato di modificare il testo approvato in esame preliminare nella parte relativa alle disposizioni di revisione della detrazione dall'imposta lorda, spettante per l'anno 2024, per le erogazioni liberali a favore di tali soggetti. Anche nel 2024, quindi, le donazioni effettuate verso questi soggetti non saranno sottoposte alla decurtazione di 260 euro, che rimane invece ferma per le erogazioni liberali in favore dei partiti politici.

2. Disposizioni in materia di adempimento collaborativo (articolo 17 della legge 9 agosto 2023, n. 111)

In considerazione dei pareri espressi dalle Commissioni parlamentari competenti, rispetto al testo approvato in esame preliminare, sono state apportate modifiche attinenti, tra l'altro, al regolamento relativo ai compiti, agli adempimenti e ai requisiti richiesti agli avvocati e ai dottori commercialisti abilitati al rilascio della certificazione del tax control framework (TCF), prevedendo che ai suddetti professionisti, ai fini del rilascio della certificazione, è consentito di avvalersi dei consulenti del lavoro per le materie di loro competenza. Resta fermo in ogni caso che il professionista indipendente abilitato al rilascio, anche in ordine alla conformità ai principi contabili, è esclusivamente quello iscritto all'albo degli avvocati o dei dottori commercialisti ed esperti contabili.

Inoltre, è stata riformulata la disposizione relativa alla "certificazione tributaria", prevista dall'articolo 36 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, per i soggetti che aderiscono all'adempimento collaborativo, prevedendo che la stessa attesti la corretta applicazione delle norme tributarie sostanziali, nonché l'esecuzione degli adempimenti, dei controlli e delle attività indicati annualmente con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze.

3. Disposizioni in materia di contenzioso tributario (articolo 19 della legge 9 agosto 2023, n. 111)

Il testo tiene conto dei pareri espressi dalle Commissioni parlamentari competenti e dalla Conferenza unificata. Sono state modificate, tra l'altro, le disposizioni relative alle spese di giudizio prevedendo la compensazione delle stesse, oltre che in caso di soccombenza reciproca e quando ricorrono gravi ed eccezionali ragioni, anche nel caso in cui la parte è risultata vittoriosa sulla base di documenti decisivi che la stessa ha prodotto solo nel corso del giudizio.

Inoltre, solo per le controversie in cui il contribuente è costituito in giudizio personalmente, si ammette la possibilità di utilizzare anche la modalità di notifica e di deposito cartaceo degli atti.

Si include il rifiuto espresso dell'istanza di autotutela tra gli atti impugnabili.

Si prevede che, alla parte che lo abbia richiesto, sia garantito il diritto di discutere da remoto anche in caso di discussione in presenza e si chiarisce che, nel caso in cui una parte chieda di discutere in presenza, il giudice e il personale amministrativo partecipano sempre in presenza.

Infine, si definiscono con maggior chiarezza le modalità della redazione della sentenza in forma semplificata prevedendo che il giudice, nei casi di manifesta fondatezza, inammissibilità, improcedibilità o infondatezza del ricorso, decida, con motivazione recante un sintetico riferimento al punto di fatto o di diritto ritenuto risolutivo o a un precedente conforme.

4. Modifiche allo Statuto dei diritti del contribuente

In considerazione dei pareri espressi dalle Commissioni parlamentari competenti e dalla Conferenza unificata, sono state apportate alcune modifiche al testo approvato in esame preliminare.

Tra l'altro, si valorizza la vocazione delle disposizioni dello Statuto del contribuente quali norme di diretta attuazione dei principi costituzionali, di quelli dell'ordinamento dell'Unione Europea e della Convenzione europea dei diritti dell'uomo.

Inoltre, per gli atti di accertamento adottati all'esito del contraddittorio con il contribuente, si prevede l'obbligo di una motivazione rafforzata rispetto alle deduzioni non accolte.

Si rivede il regime temporale del contraddittorio preventivo, escludendo la possibilità di prorogare il termine ordinario di 60 giorni.

Si introduce nello Statuto del contribuente la disciplina in tema di nullità, estendendo la stessa anche ai casi di difetto assoluto di attribuzione e di violazione e/o elusione del giudicato.

Si amplia la casistica delle ipotesi di autotutela obbligatoria ad altre fattispecie, quali la mancata considerazione di pagamenti d'imposta regolarmente eseguiti, la mancanza di documentazione successivamente sanata non oltre i termini di decadenza e l'errore sul presupposto dell'imposta e si innalza a un anno il limite temporale per procedere all'autotutela dopo la definitività dell'atto.

Si riqualificano come annullabili gli atti dell'Amministrazione finanziaria adottati in difformità dal contenuto della risposta, espressa o tacita, precedentemente resa a un'istanza di interpello.

I QUESITI DEL MESE

QUESITO

In ragione del D.L. 48/2023 (L. 85/2023) se un lavoratore da assumere sta effettuando un tirocinio nella stessa azienda, sarà possibile utilizzare il beneficio?
Si rispettano i criteri previsti?

RISPOSTA

Il tirocinio non è un rapporto di lavoro, pertanto se sono rispettati gli altri requisiti di legge, si ritiene che il beneficio sia ammissibile.

QUESITO

In merito al conteggio dei 3 giorni della legge 104, in presenza di un part time orizzontale, se vengono calcolate 4 ore al giorno su 5 giornate lavorative, è corretto applicare le tre giornate al 50%

RISPOSTA

Nel part time orizzontale non c'è alcun riproporzionamento dei 3 giorni (INPS 45/2021). Diversamente, per la fruizione ad ore la stessa circolare indica le formule per riproporzionare le ore a seconda che la riduzione di orario sia sopra o sotto il 50%

NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Progetto PNRR “Sistema di comunicazione organizzativa personalizzata per gli utenti”.

Messaggio n. 4671 del 27/12/2023

- **Premessa**

La video-guida personalizzata e proattiva volta a favorire la dichiarazione reddituale per l'anno 2020 (Campagna Sollecito RED 2020) - realizzata nell'ambito del progetto afferente al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), denominato “Sistema di comunicazione organizzativa personalizzata per gli utenti” – ha avuto riscontri positivi sia in termini di gradimento sia di incremento del tasso di rientro delle dichiarazioni reddituali da parte dei pensionati interessati.

Con il presente messaggio si comunica che l'Istituto ha avviato nel corrente mese di dicembre 2023 la produzione e l'erogazione della video-guida personalizzata e proattiva per la Campagna Solleciti RED relativa all'anno reddito 2021.

- **Contenuti e modalità di erogazione del servizio**

Per la Campagna Solleciti Dichiarazione RED per l'anno reddito 2021, le variabili scelte per la personalizzazione dei messaggi da includere nella video-guida sono relative: al nome di battesimo, al sesso del destinatario e ai redditi da comunicare per i titolari delle prestazioni collegate al reddito più diffuse (quattordicesima, integrazione al minimo, maggiorazione sociale, assegni al nucleo familiare, importo aggiuntivo).

L'innovativo supporto della video-guida fornisce proattivamente informazioni e servizi per facilitare i pensionati nell'assolvere l'obbligo di dichiarazione reddituale entro il termine del 29 febbraio 2024 e informarli sulle conseguenze della mancata comunicazione all'INPS (sospensione/revoca delle prestazioni corrisposte anticipatamente in via provvisoria).

La video-guida, generata per ciascun soggetto interessato alla Campagna in oggetto, è personalizzato con il nome del destinatario e, per i titolari delle prestazioni di integrazione al minimo, quattordicesima, maggiorazione sociale, importo aggiuntivo e assegni al nucleo familiare, mostra anche, tramite apposite finestre pop up, quali redditi il pensionato è tenuto a dichiarare.

La video-guida fornisce istruzioni per:

- adempiere nei termini di legge all'obbligo di dichiarazione reddituale in modo da evitare eventuali sospensioni e indebiti;
- dichiarare correttamente i redditi rilevanti per le prestazioni collegate al reddito che hanno in godimento;
- utilizzare i servizi web dell'Istituto o richiedere l'assistenza dei soggetti abilitati convenzionati (CAF/liberi professionisti) o al Contact Center;
- verificare il diritto ad eventuali ulteriori prestazioni collegate al reddito (c.d. diritti inespressi).

Rispetto all'ultimo punto, la video-guida promuove anche l'utilizzo del servizio di Consulente digitale delle pensioni.

L'interattività della video-guida è valorizzata per facilitare l'accesso ai servizi online utili a inviare la dichiarazione RED, a scoprire se l'utente può avere diritto ad altre prestazioni collegate al reddito, nonché ad accedere ai servizi Cedolino pensione e Cassetta postale online.

La video-guida, infatti, oltre alle finestre pop up sulle specifiche tipologie di redditi da comunicare all'INPS, presenta al pensionato appositi pulsanti di accesso ai menzionati servizi, posti al termine del video.

- **Canali di accesso**

Come per i precedenti casi d'uso, la video-guida è già visualizzabile tramite il canale tradizionale ossia attraverso il QR code disponibile sulla comunicazione cartacea di sollecito inviata ai soggetti interessati alla Campagna in oggetto.

La video-guida è, inoltre, visualizzabile attraverso i seguenti canali digitali:

- accedendo all'area riservata "MyINPS", attraverso la propria identità digitale CIE, SPID almeno di livello 2 o CNS;
- consultando le notifiche nelle app "IO" e "INPS Mobile" e nei servizi online Cedolino pensione e Consulente digitale delle pensioni.

I pensionati che abbiano indicato nella sezione "Gestione consensi" di "MyINPS" i propri contatti del cellulare e della e-mail aggiornati riceveranno, inoltre, un'e-mail o un SMS di notifica, appena la video-guida sarà disponibile nell'area "MyINPS" (sezione notifiche).

La video-guida resterà a disposizione dei destinatari fino al 29 febbraio 2024, data di scadenza per la comunicazione dei redditi dell'anno 2021.

Le visualizzazioni e le interazioni da parte degli utenti saranno costantemente monitorate dall'Istituto, in forma anonimizzata, tramite un'apposita dashboard, per assicurare il

corretto avvio della produzione e della distribuzione, nonché per verificare il livello di efficienza ed efficacia della campagna di comunicazione, anche tramite il confronto con i dati della procedura di gestione e della piattaforma di Customer relation management (CRM) dell'INPS.

- **Istruzioni operative per il personale dell'Istituto**

Nell'area intranet della Direzione centrale Comunicazione, saranno rese disponibili lo storyboard che mostra i contenuti proposti nella video-guida, la tabella con alcune versioni demo personalizzate, generate a uso interno, e il materiale promozionale (flyer e spot).

La pagina intranet è accessibile sia dalla sezione "PNRR" > "Comunicazione digitale" > "Sistema di comunicazione organizzativa personalizzata per gli utenti - Step 1", sia nell'area intranet della Direzione centrale Comunicazione seguendo il percorso "Funzioni centrali" > "Comunicazione" > "Comunicazione - Prodotti" > sezione "Video guide interattive per gli utenti" > pagina "Video guida per pensionati destinatari di Sollecito Dichiarazione RED".

I responsabili URP delle Direzioni regionali e delle Direzioni provinciali sono invitati a promuovere la campagna fornendo informazioni all'utenza destinataria sul nuovo servizio di comunicazione digitale multicanale e consegnando agli interessati, ove possibile, una copia cartacea del volantino.

Prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali relativi all'esonero contributivo per le assunzioni a tempo determinato e indeterminato e per le trasformazioni dei citati contratti

Circolare n. 111 del 29/12/2023

OGGETTO: Articoli 10 e 12, comma 10, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85. Esonero per le assunzioni a tempo determinato e indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro. Prime indicazioni operative

- **Premessa**

Il decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante “Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro”, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85, ha istituito, quali misure di contrasto alla povertà, alla fragilità e all’esclusione sociale delle fasce deboli, il Supporto per la formazione e il lavoro (di seguito, anche SFL), a decorrere dal 1° settembre 2023, e l’Assegno di inclusione (di seguito, anche ADI), a decorrere dal 1° gennaio 2024.

Al riguardo, l’Istituto ha fornito le prime indicazioni in relazione alla disciplina del Supporto per la formazione e il lavoro con la circolare n. 77 del 29 agosto 2023, alla quale si fa rinvio per ogni chiarimento riguardante l’ambito di applicazione e i requisiti legittimanti la citata misura. Con la circolare n. 105 del 16 dicembre 2023 sono state successivamente fornite le prime indicazioni in merito alle modalità di accesso e di fruizione della misura dell’Assegno di inclusione.

Al fine di promuovere l’inserimento nel mercato del lavoro dei soggetti beneficiari delle già menzionate misure, il citato decreto-legge n. 48/2023 ha introdotto un esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell’ADI o del SFL.

In particolare, l’articolo 10, comma 1, ha previsto che: “Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell’Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, è riconosciuto per ciascun lavoratore, per un periodo massimo di dodici mesi, l’esonero dal versamento del

100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all’Istituto nazionale per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche [...]”.

Ai sensi del medesimo comma 1 dell’articolo 10, ultimo periodo: “L’esonero è riconosciuto per ciascun lavoratore anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di ventiquattro mesi, inclusi i periodi di esonero fruiti ai sensi del comma 2”.

Il comma 2 del citato articolo 10 prevede, inoltre, che: “Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell’Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, è riconosciuto per ciascun lavoratore,

per un periodo massimo di dodici mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile”.

L'articolo 12 del decreto-legge n. 48/2023, nel disciplinare la misura del Supporto per la formazione e il lavoro, stabilisce, al comma 10, che a tale misura si applica tra gli altri, il disposto di cui all'articolo 10 del medesimo decreto-legge, disciplinante gli specifici incentivi per i datori di lavoro privati che assumono beneficiari dell'Assegno di inclusione.

Pertanto, per effetto del rinvio operato dall'articolo 12, comma 10, del decreto-legge n. 48/2023, all'articolo 10 del medesimo decreto-legge, l'esonero contributivo previsto per l'assunzione di soggetti beneficiari dell'ADI è riconosciuto anche in relazione alle assunzioni di soggetti beneficiari del SFL.

Ai sensi dell'articolo 10, comma 3, del decreto-legge n. 48/2023, l'esonero in oggetto, volto alle assunzioni dei beneficiari del SFL o dell'ADI, è riconosciuto esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta di lavoro nel Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIISL di cui all'articolo 5 del medesimo decreto-legge.

Inoltre, come espressamente previsto dal comma 7 del citato articolo 10, il diritto alla fruizione dell'agevolazione è subordinato al rispetto delle condizioni stabilite dall'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e degli obblighi di assunzione previsti dall'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario del SFL o dell'ADI iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

Infine, come chiarito dal successivo comma 8 dell'articolo 10, l'agevolazione è concessa ai sensi e nei limiti dei regolamenti della Commissione europea n. 1407 del 18 dicembre 2013[1], n. 1408 del 18 dicembre 2013 (settore agricolo) e n. 717 del 27 giugno 2014 (settore della pesca e dell'acquacoltura), relativi all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti “*de minimis*”.

Con successivo messaggio verranno fornite le istruzioni operative e contabili per la fruizione dell'esonero contributivo in oggetto con riferimento alle assunzioni dei beneficiari del SFL e con riferimento alle assunzioni dei beneficiari dell'ADI.

- **Datori di lavoro che possono accedere all'esonero**

L'esonero contributivo per l'assunzione di soggetti beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro o di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Pertanto, le agevolazioni in esame non si applicano nei confronti delle assunzioni effettuate dalla 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[2].

Inoltre:

- ai sensi dell'articolo 10, comma 3, del decreto-legge n. 48/2023, l'esonero è riconosciuto esclusivamente ai datori di lavoro che inseriscono l'offerta di lavoro nel Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIISL di cui all'articolo 5 del medesimo decreto-legge;
- ai sensi del successivo comma 4 del citato articolo 10, alle agenzie per il lavoro, di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva, un contributo pari al 30 per cento dell'incentivo massimo annuo di cui ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 10;
- ai sensi del comma 5 del medesimo articolo 10, agli enti di cui all'articolo 6, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 276/2003 (ossia gli Istituti di Patronato, gli Enti bilaterali e le Associazioni senza fini di lucro che hanno per oggetto la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali, la progettazione e l'erogazione di percorsi formativi e di alternanza, la tutela della disabilità), agli enti del Terzo settore che, per statuto, svolgono tra le attività di interesse generale quelle di cui all'articolo 5, comma 1, lettera p), del codice di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117 (ossia servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori) e alle imprese sociali che, per statuto, svolgono tra le attività di impresa di interesse generale quelle previste all'articolo 2, comma 1, lettera p), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 112 (ossia servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori), ove autorizzati all'attività di intermediazione, è riconosciuto, per ogni persona con disabilità assunta a seguito dell'attività di mediazione svolta dai predetti enti, secondo quanto indicato nel patto di servizio personalizzato, un contributo pari: al sessanta per cento dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro ai sensi del comma 1 dell'articolo 10, del decreto-legge n. 48/2023;

all'ottanta per cento dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro ai sensi del comma 2 del medesimo articolo 10.

Ai fini del riconoscimento del contributo, il patto di servizio personalizzato definito con i servizi per il lavoro competenti prevede che gli enti di cui sopra assicurino, per il periodo di fruizione dell'incentivo riconosciuto al datore di lavoro ai sensi dei commi 1 e 2 dell'articolo 10 del decreto-legge n. 48/2023, la presenza di una figura professionale che svolga il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo. Il contributo in commento non esclude il riconoscimento al datore di lavoro dell'eventuale rimborso di cui all'articolo 14, comma 4, lettera b), della legge n. 68/1999.

I contributi di cui ai commi 4 e 5 dell'articolo 10 del citato decreto-legge n. 48/2023 sono riconosciuti agli enti interessati sulla base delle regole operative che saranno dettate dall'Istituto nell'ambito di apposite istruzioni;

- ai sensi del comma 7, del medesimo articolo 10 del decreto-legge n. 48/2023, le agevolazioni di cui sopra non spettano, tra l'altro, ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'articolo 3 della legge n. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario dell'ADI o del SFL iscritto alle liste di cui alla medesima legge e che non rispettino le condizioni stabilite dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006.

- **Rapporti di lavoro esonerabili**

Ai sensi del combinato disposto degli articoli 10, commi 1 e 2, e 12, comma 10, del decreto-legge n. 48/2023, l'esonero contributivo in esame spetta per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, per le assunzioni effettuate con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, a tempo pieno o parziale, di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro. Il medesimo esonero è altresì riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. Le assunzioni/trasformazioni devono decorrere a fare data dal 1° gennaio 2024.

Al riguardo, si sottolinea che, in analogia ad altre misure agevolative ricollegate alla percezione di una prestazione [3], l'assunzione deve ritenersi riferita ai lavoratori beneficiari del Servizio per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione, e non anche ai soggetti che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del trattamento medesimo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita. Pertanto, ai fini del legittimo riconoscimento degli esoneri in trattazione, è necessario che,

alla data della prima assunzione incentivata, il lavoratore sia percettore della specifica misura (SFL o ADI). Il rispetto del suddetto requisito non è, invece, richiesto né nelle ipotesi di proroga del rapporto né nelle ipotesi di eventuale conversione a tempo indeterminato dello stesso.

Considerata la ratio sottesa alle agevolazioni in trattazione, consistente nella volontà del legislatore di introdurre nuove misure nazionali di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di lavoro e di inserimento sociale e professionale dei soggetti beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione, non rientra nell'ambito di applicazione della norma il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale, tenuto conto delle peculiarità della specifica disciplina del rapporto di lavoro e delle eventuali causali di cessazione dello stesso (in particolare, la possibilità di recesso *ad nutum* riconosciuta al datore di lavoro e giustificata dal carattere prettamente fiduciario del rapporto).

Parimenti, in virtù della specialità della disciplina, l'incentivo non spetta per i rapporti di lavoro intermittente, la cui caratteristica principale è quella di modulare la durata delle prestazioni lavorative alla variabilità delle esigenze datoriali, né nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale.

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, l'agevolazione contributiva di cui alla norma in commento spetta anche per le assunzioni a scopo di somministrazione. Pertanto, le agenzie per il lavoro di cui al decreto legislativo n. 276/2003 possono accedere sia all'incentivo per le assunzioni espressamente disciplinato dai commi 1 e 2 dell'articolo 10 in trattazione, sia all'eventuale contributo per l'attività di mediazione disciplinato dal comma 4 del medesimo articolo 10 del decreto-legge n. 48/2023, laddove l'assunzione sia effettuata da un diverso datore di lavoro.

L'incentivo spetta anche 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.

Si precisa, infine, che tra le condizioni legittimanti la fruizione dell'agevolazione, l'articolo 10, comma 8, del decreto-legge n. 48/2023, espressamente prevede il rispetto delle disposizioni e dei limiti introdotti dai Regolamenti (UE) n. 1407/2013[4] e n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013 e dal Regolamento (UE) n. 717/2014 della Commissione del 27 giugno 2014 sugli aiuti di importanza minore; ciò in considerazione della circostanza che per gli aiuti di Stato ciò che rileva è che il datore di lavoro beneficiario

della misura possa essere considerato, indipendentemente dalla forma giuridica rivestita, un soggetto che eserciti un'attività economica.

- **Misura e durata dell'esonero**

L'agevolazione in oggetto, in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, compreso il contratto di apprendistato, 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, riparametrato e applicato su base mensile, per la durata di dodici mesi.

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 rapporti di lavoro instaurati 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.

Come previsto dal comma 2 dell'articolo 10 del decreto-legge n. 48/2023, l'esonero contributivo spetta anche in relazione alle assunzioni dei soggetti beneficiari del SFL o dell'ADI effettuate con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale.

In tali ipotesi, l'esonero è riconosciuto, per ciascun lavoratore, per un periodo massimo di dodici mesi e, comunque, non oltre la durata del rapporto di lavoro, nella misura del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 333,33 euro (€ 4.000/12) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 10,75 euro (€ 333,33/31) 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.

Inoltre, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, ultimo periodo, del citato decreto-legge n. 48/2023, in caso di trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, l'esonero è riconosciuto "nel limite massimo di ventiquattro mesi, inclusi i periodi di esonero fruiti ai sensi del comma 2".

Ciò implica che l'esonero in oggetto, in caso di trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, spetta nella misura del 100 per cento della contribuzione previdenziale complessivamente dovuta dal datore di lavoro, per la durata massima di dodici mesi decorrenti dalla data della trasformazione, a cui si aggiungono i periodi di esonero precedentemente fruiti in relazione all'assunzione con contratto a tempo determinato o stagionale, nella misura del 50 per cento della contribuzione datoriale dovuta.

Pertanto, nelle ipotesi in cui, nel corso del suo svolgimento, il rapporto di lavoro a tempo determinato già agevolato venga trasformato in un contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta complessivamente fino a un massimo di ventiquattro mesi, sebbene con un'entità differente in presenza del rapporto a tempo determinato (50 per cento dei contributi datoriali) e in presenza di trasformazione a tempo indeterminato dello stesso (100 per cento dei contributi datoriali). Con specifico riferimento alla durata del beneficio riconoscibile, si ricorda che, ai sensi dell'articolo 10, comma 2, del decreto-legge n. 48/2023, l'esonero, nelle ipotesi di assunzioni a tempo determinato, è riconoscibile per una durata massima di dodici mesi e, comunque, non oltre la durata del rapporto. Ne deriva che, se il rapporto a tempo determinato di durata pari a dodici mesi viene trasformato a tempo indeterminato, si avrà diritto all'esonero per una durata aggiuntiva di dodici mesi.

Analogamente, si avrà diritto all'esonero per la trasformazione del contratto per una durata aggiuntiva di dodici mesi anche nelle ipotesi in cui il rapporto originario a tempo determinato abbia avuto una durata inferiore a dodici mesi.

Nelle ipotesi in cui si intenda fruire dell'agevolazione in trattazione per la trasformazione del contratto, come anticipato, non è richiesto, come requisito legittimante la fruizione della misura, che il lavoratore sia percettore del Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione alla data della trasformazione.

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

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

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'articolo 10, commi 1 e 2, del decreto-legge n. 48/2023;
- 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 n. 296/2006, 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 Sudtirolo di cui all'articolo 40 del 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 decreto legislativo n. 148/2015;
- il contributo previsto dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero 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, 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 per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (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 dell'esonero contributivo. Al riguardo, si sottolinea che il successivo comma 16 dell'articolo 3 della medesima legge prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al già menzionato 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 o dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo, esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo (pari a 8.000 euro in caso di assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato, e a 4.000 euro in caso di assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato o stagionale), dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Poiché, inoltre, l'esonero contributivo in oggetto opera 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 - l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Si fa presente che, nei casi di trasformazione dei rapporti di lavoro a termine o 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 del contributo addizionale dell'1,40 per cento prevista per i contratti a tempo determinato dal comma 28 del medesimo articolo 2.

Come precisato per altre agevolazioni, il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, ivi comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

L'articolo 10, comma 4, del decreto-legge n. 48/2023, prevede, infine, come già anticipato nel paragrafo 2 della presente circolare, che, laddove l'assunzione sia effettuata in conseguenza dell'attività di intermediazione di un'agenzia per il lavoro di cui al decreto legislativo n. 276/2003, è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva, "un contributo pari al 30 per cento dell'incentivo massimo annuo di cui ai commi 1 e 2".

Dal tenore letterale della norma si ricava, pertanto, che:

- laddove si tratti di assunzioni a tempo indeterminato dei soggetti beneficiari del SFL o dell'ADI, effettuate in conseguenza dell'intermediazione di un'agenzia per il lavoro, quest'ultima ha diritto a un contributo proporzionale a quanto riconosciuto al datore di lavoro, pari al 30 per cento, e per un ammontare massimo di 2.400 euro (30 per cento di 8.000 euro);
- laddove si tratti di assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato o stagionale dei soggetti beneficiari del SFL o dell'ADI, effettuate in conseguenza dell'intermediazione di un'agenzia per il lavoro, quest'ultima ha diritto a un contributo proporzionale a quanto riconosciuto al datore di lavoro, pari al 30 per cento, e per un ammontare massimo di 1.200 euro (30 per cento di 4.000 euro).

Tale contributo, in caso di assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato o stagionale spetta una tantum per ogni soggetto assunto. Pertanto, qualora il lavoratore venga assunto a tempo determinato e, successivamente, il rapporto di lavoro venga prorogato e/o trasformato a tempo indeterminato, il contributo riconoscibile all'agenzia di lavoro è proporzionale a quanto riconosciuto al datore di lavoro, nella misura del 30 per cento, e per un ammontare massimo di 1.200 euro, senza possibilità di riconoscere ulteriori contributi per la prosecuzione del rapporto stesso.

Ai sensi del successivo comma 5 del citato articolo 10 del decreto-legge n. 48/2023, come anticipato, è previsto che, qualora l'assunzione sia riferita a una persona con disabilità beneficiaria del SFL o dell'ADI e sia avvenuta in conseguenza dell'attività di intermediazione svolta da enti di cui all'articolo 6, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 276/2003, da enti del Terzo settore che, per statuto, svolgono tra le attività di interesse generale quelle di cui all'articolo 5, comma 1, lettera p), del codice di cui al decreto legislativo n. 117/2007, e da imprese sociali che, per statuto, svolgono tra le attività di impresa di interesse generale quelle previste all'articolo 2, comma 1, lettera p), del decreto legislativo n. 112/2017, ove autorizzati all'attività di intermediazione, i predetti enti hanno diritto ad un contributo pari:

- al 60 per cento dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro ai sensi dell'articolo 10, comma 1, del decreto-legge n. 48/2023;
- all'80 per cento dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavori ai sensi dell'articolo 10, comma 2, del citato decreto-legge.

Anche nelle ipotesi di cui al citato comma 5, pertanto, la determinazione del contributo cui hanno diritto i predetti enti deve essere effettuata con riferimento all'importo dell'incentivo in concreto riconosciuto al datore di lavoro.

In particolare, in caso di assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato o stagionale, tale contributo spetta una tantum per ogni soggetto assunto. Pertanto, qualora il lavoratore venga assunto a tempo determinato e, successivamente, il rapporto di lavoro venga prorogato e/o trasformato a tempo indeterminato, il contributo è riconoscibile all'ente intermediario per un solo rapporto di lavoro, senza possibilità di riconoscere ulteriori contributi per la prosecuzione del rapporto stesso.

Infine, si precisa che le agevolazioni spettano nei limiti delle risorse specificatamente stanziare.

Più in particolare, ai sensi dell'articolo 13, comma 9, lettera b), del decreto-legge n. 48/2023, ai fini dell'erogazione dell'esonero contributivo per i beneficiari del SFL è autorizzata la seguente spesa:

- 100,7 milioni di euro per l'anno 2024;
- 104,2 milioni di euro per l'anno 2025;
- 44,6 milioni di euro per l'anno 2026;
- 45,1 milioni di euro per l'anno 2027;
- 45,5 milioni di euro per l'anno 2028;
- 46,0 milioni di euro per l'anno 2029;
- 46,4 milioni di euro per l'anno 2030;
- 46,9 milioni di euro per l'anno 2031;
- 47,4 milioni di euro per l'anno 2032;
- 47,8 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2033.

Inoltre, ai sensi della successiva lettera c) del medesimo comma 9, per il contributo di cui all'articolo 10, commi 4 e 5, cui l'articolo 12, comma 10, fa rinvio, spettano:

- 6,1 milioni di euro per l'anno 2024;
- 1,5 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2025 al 2029;
- 1,6 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2030.

Con riferimento ai beneficiari dell'ADI, l'articolo 13, comma 8, lettera b), del decreto-legge n. 48/2023, ai fini dell'erogazione degli incentivi di cui all'articolo 10 del medesimo decreto-legge, con esclusione dei commi 4 e 5, autorizza la seguente spesa:

- 78,3 milioni di euro per l'anno 2024;
- 140,8 milioni di euro per l'anno 2025;
- 143,6 milioni di euro per l'anno 2026;
- 145,0 milioni di euro per l'anno 2027;

- 146,5 milioni di euro per l'anno 2028;
- 147,9 milioni di euro per l'anno 2029;
- 149,4 milioni di euro per l'anno 2030;
- 150,9 milioni di euro per l'anno 2031;
- 152,5 milioni di euro per l'anno 2032;
- 154,0 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2033.

Infine, ai sensi della successiva lettera c) del medesimo articolo 13, comma 8, per il contributo di cui all'articolo 10, commi 4 e 5, spettano:

- 8,7 milioni di euro per l'anno 2024;
- 9,1 milioni di euro per l'anno 2025;
- 9,1 milioni di euro per l'anno 2026;
- 9,1 milioni di euro per l'anno 2027;
- 9,3 milioni di euro per l'anno 2028;
- 9,3 milioni di euro per l'anno 2029;
- 9,4 milioni di euro per l'anno 2030;
- 9,7 milioni di euro per l'anno 2031;
- 9,7 milioni di euro per l'anno 2032;
- 9,7 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2033.

- **Condizioni di spettanza dell'esonero**

Il diritto alla fruizione dell'esonero in oggetto è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, nonché al rispetto dei presupposti specificamente previsti dal decreto-legge n. 48/2023.

- **Condizioni generali**

Per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, l'esonero contributivo in oggetto, costituendo un incentivo all'assunzione, deve rispettare congiuntamente le seguenti condizioni:

- a) l'assunzione non 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. A titolo meramente esemplificativo, non può fruire dell'esonero per l'assunzione dei beneficiari dell'ADI e del SFL, il datore di lavoro che, in

attuazione dell'obbligo previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, assuma a tempo indeterminato e con le medesime mansioni, entro i successivi dodici mesi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi e ha manifestato la volontà di essere riassunto. Al riguardo, si precisa che, in caso di trasformazione di un rapporto di lavoro in essere, non viene in rilievo l'ipotesi di una nuova assunzione a tempo indeterminato, bensì la prosecuzione - senza soluzione di continuità - del medesimo rapporto di lavoro, ancorché trasformato (da tempo determinato a tempo indeterminato). Nella fattispecie della trasformazione, pertanto, non si ravvisa un momento logico in cui il lavoratore diventi titolare di un diritto di precedenza (poiché il rapporto originariamente instaurato non è stato mai interrotto) né, a maggiore ragione, un momento logico in cui tale diritto possa essere esercitato (in quanto il datore di lavoro non sta effettuando una nuova assunzione, bensì sta trasformando un rapporto in essere). Pertanto, nelle ipotesi di trasformazione di rapporti già agevolati, il beneficio in trattazione può trovare legittima applicazione anche nelle ipotesi in cui il lavoratore abbia prestato attività lavorativa per più di sei mesi. Allo stesso modo, non ha diritto all'esonero contributivo in oggetto il datore di lavoro che, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 47, comma 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 del medesimo articolo 47), assuma a tempo indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze. La condizione ostativa sopra descritta, stabilita dall'articolo 31, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 150/2015, non si applica alle norme speciali che regolano le assunzioni obbligatorie dei lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 68/1999, per cui, nei limiti delle condizioni fissate dallo specifico quadro normativo che riguarda dette assunzioni - e allorquando permanga in capo al datore di lavoro la discrezionalità di scelta del contraente lavoratore disabile - l'incentivo in trattazione risulta legittimamente applicabile. Al riguardo, si rammenta altresì quanto specificamente previsto dall'articolo 10, comma 7, del decreto-legge n. 48/2023, secondo cui l'esonero non può essere riconosciuto ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'articolo 3 della legge n. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario del Servizio per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione iscritto alle liste di cui alla medesima legge;

- b) l'assunzione non 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. Tale previsione si applica anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore 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 nell'interpello n. 7 del 12 febbraio 2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo il quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge (pari a sei mesi dalla cessazione del rapporto nella generalità dei casi e tre mesi per le ipotesi di rapporti stagionali), il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori;

- c) presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione non sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione 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;
- d) l'assunzione non riguarda lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari o della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. Detta condizione si applica anche all'utilizzatore del lavoratore somministrato. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore somministrato, nell'arco dei sei mesi precedenti la decorrenza della somministrazione, abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero una precedente somministrazione con l'utilizzatore, il datore di lavoro (agenzia di somministrazione) per la nuova assunzione non può fruire dell'esonero contributivo in oggetto. Anche in questo caso, la nozione di datore di lavoro va intesa tenendo in considerazione gli elementi di relazione, controllo e collegamento sopra illustrati, che vanno opportunamente riferiti al datore di lavoro effettivo, coincidente con l'utilizzatore.

Si ricorda, inoltre, che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti all'instaurazione del rapporto di lavoro o di somministrazione incentivato produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione (cfr. l'art. 31, comma 3, del decreto legislativo n. 150/2015).

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo in oggetto è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'articolo 1, comma 1175, 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.
- **Condizioni specifiche**

Il decreto-legge n. 48/2023 subordina l'applicabilità dell'esonero contributivo per l'assunzione dei soggetti beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione al rispetto di talune condizioni specificamente previste.

L'articolo 10, comma 1, del decreto-legge n. 48/2023, prevede, nel caso di licenziamento effettuato nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione del lavoratore beneficiario del Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione, che il datore di lavoro sia tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito.

L'importo che il datore di lavoro è tenuto a restituire è pari all'intero ammontare dell'incentivo fruito, quindi, dell'esonero relativo alla contribuzione datoriale, con applicazione delle sanzioni civili di cui all'articolo 116, comma 8, lettera a), della legge n. 388/2000, calcolate in base al tasso di riferimento maggiorato di 5,5 punti percentuali in ragione di anno.

La restituzione dell'incentivo non è dovuta allorché l'interruzione del rapporto di lavoro si verifichi a seguito di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo (cfr. l'art. 10, comma 1, del decreto-legge n. 48/2023).

Il datore di lavoro è, invece, tenuto alla restituzione dell'incentivo laddove il licenziamento, ancorché intimato per giusta causa o per giustificato motivo, venga dichiarato illegittimo.

Con riferimento al contratto di apprendistato, le vigenti previsioni normative contemplano la possibilità di recesso dal contratto al termine del periodo formativo.

L'esercizio, da parte del datore di lavoro, della predetta facoltà di recesso, ai sensi dell'articolo 2118 de codice civile, determina l'obbligo di restituzione dell'incentivo fruito.

Al riguardo, si precisa che nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione formativa (cfr. l'art. 42, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015), per cui, in questa specifica fattispecie, non ricorrono le condizioni per la restituzione dell'incentivo fruito.

Tenuto conto di quanto previsto all'articolo 10, comma 1, del decreto-legge n. 48/2023, si deve ritenere che anche l'interruzione del rapporto di lavoro a seguito di recesso del datore di lavoro durante il periodo di prova (art. 2096 c.c.) comporta l'obbligo a carico di quest'ultimo alla restituzione dell'incentivo fruito.

La restituzione dell'incentivo fruito non opera, invece, nel caso in cui il datore di lavoro decida di risolvere il rapporto di lavoro, in applicazione di clausola contrattuale di automatica risoluzione del rapporto lavorativo prevista dal contratto collettivo, al raggiungimento dell'età pensionabile del dipendente, in quanto tale fattispecie non integra un'ipotesi di licenziamento, ma esprime solo la volontà datoriale di avvalersi di un meccanismo risolutivo previsto in sede di autonomia negoziale.

L'incentivo fruito deve essere altresì restituito nel caso di dimissioni per giusta causa, in quanto l'interruzione del rapporto di lavoro non è riconducibile alla volontà del lavoratore, ma a comportamenti datoriali che non consentono la prosecuzione, neanche temporanea, del rapporto di lavoro.

Pertanto, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo in oggetto maggiorato delle già menzionate sanzioni civili, nelle seguenti fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro realizzatesi nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione:

- licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo dichiarato illegittimo;
- recesso dal contratto di apprendistato, da parte del datore di lavoro, al termine del periodo di formazione;
- recesso dal contratto, da parte del datore di lavoro, durante il periodo di prova;
- dimissioni del lavoratore per giusta causa.

Inoltre, si precisa che, nelle ipotesi in cui il predetto incentivo è attribuito anche alle agenzie per il lavoro o agli enti individuati ai sensi dei commi 4 e 5 dell'articolo 10 del decreto-legge n. 48/2023, l'insorgenza, per i motivi di legge sopra richiamati, dell'obbligo

di restituzione dell'incentivo fruito da parte del datore di lavoro non ha effetti in relazione al contributo agli stessi riconoscibile per la mera attività di mediazione.

Infine, ai sensi dell'articolo 10, comma 7, del decreto-legge in esame, l'esonero non spetta ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'articolo 3 della legge n. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione del beneficiario dell'Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Ai sensi dell'articolo 10, comma 8, del decreto-legge n. 48/2023, "le agevolazioni di cui al presente articolo sono concesse ai sensi e nei limiti del regolamento (UE) n. 1407/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «*de minimis*», del regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «*de minimis*» nel settore agricolo e del regolamento (UE) n. 717/2014 della Commissione, del 27 giugno 2014,

relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «*de minimis*» nel settore della pesca e dell'acquacoltura".

La citata disposizione, pertanto, subordina l'efficacia dell'esonero contributivo in argomento al rispetto della disciplina in materia di aiuti "*de minimis*", secondo quanto disposto dai regolamenti (UE) sugli aiuti di importanza minore n. 1407 del 18 dicembre 2013 (regime generale), n. 1408 del 18 dicembre 2013 (settore agricolo) e n. 717 del 27 giugno 2014 (settore della pesca e dell'acquacoltura).

Per la concessione di tali aiuti non è necessaria la preventiva autorizzazione da parte della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Si evidenzia che, per effetto dei nuovi Regolamenti "*de minimis*", pubblicati nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea (GUCE), serie L, del 15 dicembre 2023, che hanno sostituito i Regolamenti (UE) n. 1407/2013 (settore generale) e n. 360/2012 (SIEG), i massimali di aiuto concedibili all'impresa unica nel triennio, a decorrere dal 1° gennaio 2024, sono così fissati:

- Regolamento (UE) 2023/2831 del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «*de minimis*» (settore generale) - nuovo massimale 300.000 euro;
- Regolamento (UE) 2023/2832 del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti di importanza minore ("*de minimis*") concessi a imprese che forniscono servizi di interesse economico generale (SIEG) - nuovo massimale di 750.000 euro.

Inoltre, con il Regolamento (UE) 2023/2391 del 4 ottobre 2023, sono state introdotte modifiche al Regolamento (UE) n. 717/2014 relativo agli aiuti "*de minimis*" concessi nel settore della pesca. Nello specifico, il massimale concedibile alle imprese operanti nel settore della produzione primaria di prodotti della pesca e dell'acquacoltura è stato aumentato da 30.000 euro a 40.000 euro.

Per quanto concerne infine gli aiuti concessi nell'ambito del settore della produzione dei prodotti agricoli, il Regolamento (UE) n. 1408/2013 del 18 dicembre 2013, come modificato dal Regolamento (UE) n. 2019/316, stabilisce il massimale concedibile di aiuti "*de minimis*" in misura pari a 25.000 euro nel triennio.

Tali importi si pongono, quindi, come limite all'applicazione dello sgravio in esame.

Si evidenzia che i suddetti massimali devono essere rispettati avuto riguardo al momento dell'assunzione del beneficiario del Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione in quanto a decorrere dall'assunzione sorge il diritto del datore di lavoro alla fruizione dell'esonero.

Pertanto, l'esonero contributivo in argomento potrà essere fruito solo se l'intero importo - quantificato tenendo conto di tutto il periodo di tempo in cui lo stesso è utilizzabile - non supera il massimale concedibile previsto dai regolamenti comunitari relativi agli aiuti "*de minimis*" di settore nell'arco di tre anni (l'anno in corso e i due anni precedenti). Ai fini della verifica del rispetto dei massimali di aiuto concedibili nel triennio di riferimento, dovranno essere presi in considerazione gli aiuti "*de minimis*" a qualsiasi titolo concessi, incluso l'importo dell'esonero in argomento, in favore del soggetto individuato quale "impresa unica", ai sensi di quanto disposto dai citati Regolamenti disciplinanti gli aiuti.

In base alle relative norme dei citati regolamenti, per "impresa unica" si intende l'insieme delle imprese, fra le quali esiste almeno una delle seguenti relazioni:

- a) un'impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa;

- b) un'impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del Consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa;
- c) un'impresa ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima oppure in virtù di una clausola dello statuto di quest'ultima;
- d) un'impresa azionista o socia di un'altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima.

Le medesime disposizioni precisano che le imprese, fra le quali intercorre una delle relazioni di cui sopra, per il tramite di una o più altre imprese, sono anch'esse considerate un'impresa unica.

Inoltre, in considerazione della natura dell'agevolazione in trattazione quale aiuto di Stato, pur se esente dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, l'INPS provvederà a registrare la misura nell'apposita sezione del Registro Nazionale degli aiuti di Stato, o nei registri Sian e Sipa per gli aiuti rispettivamente del settore agricolo e del settore 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'utilizzatore, secondo quanto già previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 150/2015, in forza del quale, 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, in caso di incentivo soggetto al regime "de minimis", il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore.

- **Coordinamento con altri esoneri**

Ai sensi dell'articolo 10, comma 9, del decreto-legge n. 48/2023, "le agevolazioni di cui al presente articolo sono compatibili e aggiuntive rispetto a quelle stabilite dall'articolo 1, commi 297 e 298, della legge 29 dicembre 2022 n. 197 e dall'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68".

Nel definire il regime dell'esonero contributivo per l'assunzione dei beneficiari del SFL o dell'ADI, il legislatore ha fissato espressamente gli ambiti di compatibilità.

La citata disposizione prevede, infatti, che l'esonero contributivo in oggetto sia cumulabile, in primo luogo, con gli esoneri contributivi per l'occupazione giovanile e per l'assunzione di lavoratrici svantaggiate da ultimo normati dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197.

Tenuto conto che le misure in questione possono trovare applicazione per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2023, mentre l'incentivo in trattazione trova applicazione per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate a far data dal 1° gennaio 2024, la citata cumulabilità deve ritenersi non operante.

L'articolo 10, comma 9, del decreto-legge n. 48/2023 prevede altresì che l'esonero contributivo in oggetto sia cumulabile con l'incentivo economico per l'assunzione di soggetti disabili di cui all'articolo 13 della legge n. 68/1999[5].

Al riguardo, si rammenta che, ai sensi dell'articolo 5, comma 3, del citato Regolamento (UE) 2023/2831, "gli aiuti «*de minimis*» non sono cumulabili con aiuti di Stato concessi per gli stessi

costi ammissibili o con aiuti di Stato relativi alla stessa misura di finanziamento del rischio se tale cumulo comporta il superamento dell'intensità di aiuto o dell'importo di aiuto più elevati fissati, per le specifiche circostanze di ogni caso, in un regolamento d'esenzione per categoria o in una decisione adottata dalla Commissione. Gli aiuti «*de minimis*» che non sono concessi per specifici costi ammissibili o non sono a essi imputabili possono essere cumulati con altri aiuti di Stato concessi a norma di un regolamento d'esenzione per categoria o di una decisione adottata dalla Commissione".

Ulteriormente, l'articolo 8, comma 6, del Regolamento (UE) n. 651/2014, che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, prevede che "gli aiuti a favore dei lavoratori con disabilità, di cui agli articoli 33 e 34, possono essere cumulati con altri aiuti esentati in virtù del presente regolamento relativamente agli stessi costi ammissibili oltre la soglia massima applicabile prevista dal presente regolamento, purché tale cumulo non si traduca in un'intensità di aiuto superiore al 100 % dei costi pertinenti in qualsiasi periodo in cui i lavoratori in questione siano stati impiegati".

In base al combinato disposto delle norme sopra citate, pertanto, si chiarisce che la cumulabilità tra l'esonero contributivo per l'assunzione dei soggetti beneficiari del SFL o dell'ADI, laddove si tratti, segnatamente, di persone con disabilità, con l'incentivo economico per l'assunzione di soggetti disabili di cui all'articolo 13 della legge n. 68/1999, è possibile nei limiti del 100% dei costi salariali ammissibili.

Al riguardo, si precisa che, secondo quanto previsto dall'articolo 2, paragrafo 31, del Regolamento (UE) n. 651/2014, per costi salariali devono intendersi la retribuzione lorda e la contribuzione dovuta, comprendente gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali.

In relazione alla restante platea di esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente relativi alla contribuzione datoriale, l'esonero in trattazione, considerata la sua entità (100 per cento dei contributi datoriali nel limite massimo di 8.000 euro annui), nonché in ragione della tecnica utilizzata dal legislatore per la regolazione degli spazi di compatibilità, deve ritenersi strutturalmente non cumulabile.

L'esonero in oggetto è, infine, cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore.

- **Portale delle agevolazioni**

Allo scopo di conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante, il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS - avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line appositamente predisposto dall'Istituto reperibile sul sito internet www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni - la domanda di ammissione all'agevolazione. Al riguardo, si precisa che verrà data comunicazione della pubblicazione del suddetto modulo con apposito messaggio.

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, mediante i propri sistemi informativi centrali:

- calcolerà l'ammontare del beneficio spettante in base alle informazioni sul Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione in suo possesso e in base all'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore dichiarati nella richiesta;
- consulterà, qualora ricorrano le condizioni previste dai regolamenti comunitari in materia di aiuti "*de minimis*", il Registro Nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro vi sia possibilità di riconoscere l'agevolazione richiesta;
- fornirà, qualora risulti che il lavoratore sia percettore del SFL o dell'ADI e che vi sia sufficiente capienza di aiuti "*de minimis*" in capo al datore di lavoro, un riscontro di accoglimento della domanda.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituirà l'ammontare massimo dell'agevolazione che potrà essere fruita nelle denunce contributive.

- **Istruzioni operative e istruzioni contabili. Rinvio**

Le istruzioni operative per la fruizione dell'esonero contributivo di cui all'articolo 10 e all'articolo 12, comma 10, del decreto-legge n. 48/2023, con riguardo a tutte le gestioni previdenziali interessate (UniEmens PosContributiva aziende DM, DMAG aziende agricole, UniEmens ListaPosPA) saranno fornite con apposito messaggio, nell'ambito del quale saranno indicate anche le istruzioni per l'adeguamento del sistema di contabilità dell'Istituto.

[1] A decorrere dal 1° gennaio 2024 il Regolamento (UE) n. 1407/2013 relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "de minimis" è sostituito dal Regolamento (UE) 2023/2831 del 13 dicembre 2023.

[2] Per una completa disamina dei datori di lavoro ammessi a fruire degli esoneri, si rinvia, da ultimo, alla circolare n. 58 del 23 giugno 2023.

[3] Cfr. ad esempio, l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl di cui all'articolo 2, comma 10-bis, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

[4] Cfr. la nota n. 1.

[5] L'incentivo per l'assunzione di soggetti disabili di cui all'articolo 13 della legge n. 68/1999 è pari:

- al 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per i lavoratori disabili assunti a tempo indeterminato che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915 e successive modificazioni. L'incentivo spetta per la durata di 36 mesi;
- al 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per i lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915 e successive modificazioni. L'incentivo spetta per la durata di 36 mesi;
- al 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento. In caso di assunzione a tempo indeterminato, l'incentivo spetta per la durata di 60 mesi; nelle ipotesi di

assunzione a tempo determinato, l'incentivo spetta per tutta la durata del rapporto, fermo restando che, ai fini del riconoscimento dell'incentivo, questi deve avere una durata non inferiore a dodici mesi.

Per la disciplina complessiva dell'agevolazione, si rinvia alla circolare n. 99 del 13 giugno 2016.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it



lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

[Indice](#)