



SPECIALE DELLA SETTIMANA

I nuovi incentivi all'occupazione per il biennio 2024/2025

di **Manuela Baltolu**

Il “decreto coesione” introduce diversi incentivi alle assunzioni sulla falsa riga di quelli ancora in essere, con proprie caratteristiche e peculiarità.

Poker di agevolazioni contributive

Il D.Lgs. 60/2024, denominato “decreto coesione” contiene, appunto, disposizioni in materia di utilizzo delle risorse delle politiche di coesione europea.

Esso introduce una serie di misure atte a coadiuvare la nascita di nuove iniziative imprenditoriali e professionali intraprese da giovani *under 35*, nonché ben 4 incentivi alle assunzioni, differenziati per tipologia di soggetti interessati, per zone geografiche e settori economici interessati.

Sono tutte agevolazioni contributive “dirette”, che comportano cioè una riduzione diretta della contribuzione Inps a carico dei datori di lavoro, e pertanto soggette sia al possesso della regolarità contributiva (Durc) di cui ai commi 1175 e 1175-*bis*, articolo 1, L.296/2006, sia al rispetto dei principi di cui all'articolo 31, D.Lgs.150/2015, nonché al rispetto della contrattazione collettiva e di tutte le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nessuna delle misure citate avrà effetti immediati, sia per quanto riguarda la decorrenza delle assunzioni e trasformazioni agevolate (1° luglio o 1° settembre 2024), sia per la necessità che vengano pubblicati specifici decreti attuativi del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Mef, nonché per la necessaria autorizzazione dell'Unione Europea ai sensi dell'articolo 108, § 3, T.fue e, infine, per la mancanza della consueta circolare operativa Inps che fornirà i dettagli tecnici per poter indicare le agevolazioni all'interno delle denunce contributive.

Il D.L. 60/2024 afferma inoltre che ogni misura sarà concessa nei limiti delle risorse stanziare, e, pertanto, è facilmente ipotizzabile la necessità di un'istanza di richiesta preventiva di sgravio da parte dei datori di lavoro, che consenta all'Inps di monitorare la consistenza del *plafond* disponibile.

Non è stato specificato il regime di aiuti di Stato cui i nuovi incentivi faranno riferimento; vista la necessità dell'autorizzazione dell'Unione Europea, potrebbero rientrare nel *temporary crisis*



and transition framework^[1], ma probabilmente tale dato sarà reso noto negli atti di prassi dell'Inps.

Tutte le misure sono cumulabili esclusivamente con la superdeduzione del 120 o 130% del costo del lavoro ex articolo 4, D.Lgs. 216/2023^[2], relativo all'incremento occupazionale rilevato nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, rispetto a quello precedente, in base a quanto disposto dal medesimo articolo 4, D.Lgs. 216/2023. Tale cumulo appare logico, in quanto si tratta di una misura contributiva (agevolazioni di cui al D.L. 60/2024), con altra misura fiscale (superdeduzione), che comporta una riduzione dell'imposta da versare per effetto del maggior importo di costo dedotto (120 o 130% in luogo del 100%) e che, tra l'altro, non necessariamente riguarderà il costo del lavoro imputabile ai medesimi lavoratori per i quali si beneficia anche della riduzione contributiva.

Tale apertura è da accogliere positivamente, poiché, analogamente, potrebbe riguardare anche il cumulo della superdeduzione con le agevolazioni strutturali attualmente in essere, ovvero l'esonero donne e *over 50* di cui alla L. 92/2012 e l'*under 30* di cui alla L. 205/2017, nonché a periodi ancora agevolati per effetto di esonero donne e *under 36* di cui alle L. 178/2020 e L. 197/2022.

Inoltre, i datori di lavoro che usufruiranno dei nuovi incentivi, avranno diritto alla determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027 o 2028 utilizzando come riferimento, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando l'incentivo all'occupazione utilizzato; tuttavia questa facilitazione non avrà effetti sul saldo delle imposte dovute, comportando pertanto un vantaggio temporaneo, con un minor esborso da parte delle aziende esclusivamente nella determinazione degli acconti.

Certamente ogni intervento volto a ridurre il costo del lavoro non può che essere accolto positivamente.

Ciononostante, sarebbe interessante effettuare un'indagine sulle risorse messe in campo dai vari governi a titolo di incentivi alle assunzioni negli ultimi 15-20 anni, per valutare se, con le medesime somme, si sarebbe potuta valutare una riduzione strutturale del costo, anziché dover far ricorso ai numerosi *bonus "a tempo"*, tra l'altro pieni di condizionalità insidiose che spesso ne causano la materiale impraticabilità, con effetti decisamente inferiori alle aspettative.

Il "bonus giovani" (articolo 22)

Il "bonus giovani" riguarda assunzioni a tempo indeterminato e trasformazioni di contratti a

termine in contratti a tempo indeterminato di *under 35* che, in precedenza, non abbiano mai avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che avverranno nel periodo 1° settembre 2024 – 31 dicembre 2025.

Sono esclusi i dirigenti, gli apprendisti, e i lavoratori domestici, mentre precedenti assunzioni con contratti di apprendistato non proseguite in ordinari rapporti a tempo indeterminato, non inficiano la misura; non è specificato se relativamente a rapporti avuti con altri datori o anche con il medesimo datore che utilizza tale *bonus*.

Lo sgravio è pari al 100% dei contributi Inps a carico del datore di lavoro, con un importo massimo di 500 euro al mese e per una durata massima di 24 mesi; l'importo massimo mensile è elevato a 650 euro nel caso di unità produttiva situata all'interno della c.d. "Zona Economica Speciale unica – Z.E.S. unica", che comprende Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

In base al dettato normativo la misura in trattazione non potrà essere applicata in coda agli ulteriori 12 mesi di regime contributivo speciale per i contratti di apprendistato confermati in contratti ordinari a tempo indeterminato [\[3\]](#).

Inoltre, la fruizione sarà preclusa ai datori di lavoro che abbiano effettuato licenziamenti per g.m.o. o collettivi nei 6 mesi precedenti l'assunzione/trasformazione agevolata nella medesima unità produttiva.

A coloro che procederanno nei 6 mesi successivi l'assunzione/trasformazione agevolata al licenziamento per g.m.o. sia del lavoratore agevolato, che di altro lavoratore con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva, l'incentivo sarà revocato e dovranno procedere alla restituzione degli importi fruiti.

Infine, l'esonero in discussione spetterà anche in riferimento ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero, unica eccezione all'assenza di precedenti rapporti di lavoro indeterminato.

Come già accennato nelle premesse, la piena operatività di tale beneficio necessita del decreto attuativo, dell'autorizzazione dell'Unione Europea e della circolare operativa Inps.

Caratteristiche lavoratore

Seminario di specializzazione

**Legge Semplificazioni: le novità
per il lavoro**

Scopri di più