



28/02/2025

FOCUS: Principali incentivi nazionali per il lavoro.

Dalla detassazione agli sgravi
contributivi, dalla maxi-deduzione, ai
bonus

LEGGE DI BILANCIO 2025

DETASSAZIONE DEL LAVORO NOTTURNO E STRAORDINARIO NEI GIORNI FESTIVI¹ (Art. 1, co. 395-398, L. 207/2024)

Agevolazione

Trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito

Misura agevolazione

15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi nel periodo 1.01.2025- 30.09.2025

Beneficiari

Lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, e lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, dipendenti del settore privato

Condizioni

Il trattamento integrativo viene riconosciuto dal datore di lavoro su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto, tramite autodichiarazione, l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2024. Le somme erogate dal datore di lavoro vengono recuperate in compensazione tramite F24

Tempi

Misura transitoria, applicabile dal 1° gennaio al 30 settembre 2025

Requisiti beneficiari

I lavoratori devono essere titolari di reddito da lavoro dipendente di importo non superiore a 40 mila euro² nel periodo di imposta 2024

¹ È stata introdotta per la prima volta dal Decreto Lavoro (art. 39-bis DL 48/2023) per il periodo 1° giugno al 21 settembre 2023, e successivamente riproposta dall'art. 1, c. da 21 a 24, legge 213/2023, per il periodo dal 1° gennaio al 30 giugno 2024. Con la Legge di Bilancio 2025 viene reintrodotta dal 1 gennaio al 30 settembre 2025.

² Come chiarito dall'Agenzia delle Entrate nella Circolare 26/E del 29.08.2023, ai fini del calcolo del limite reddituale ivi previsto, devono essere inclusi tutti i redditi di lavoro dipendente conseguiti dal lavoratore (anche da più datori di lavoro), compresi quelli derivanti da attività lavorativa diversa da quella svolta nel settore turistico, ricettivo e termale.

LEGGE DI BILANCIO 2025

DETASSAZIONE MANCE³

(Art. 1, co. 520, L. 207/2024)

Agevolazione

Tassazione agevolata delle mance

Misura agevolazione

Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali con l'aliquota del 5% da applicare esclusivamente alle mance percepite dai lavoratori – del settore privato – delle strutture ricettive e degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande.

NB. Le somme percepite come mance sono escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale e dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e non sono computate ai fini del calcolo del TFR

Beneficiari

Lavoratori delle strutture ricettive e degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande

Condizioni

La tassazione agevolata si applica entro il limite del 30% del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro; in caso di superamento di tale limite, la parte eccedente viene assoggettata a tassazione ordinaria

Tempi

Misura strutturale

Requisiti beneficiari

I lavoratori devono essere titolari di redditi da lavoro dipendente di importo non superiore a euro 75.000, nel periodo d'imposta precedente a quello di percezione delle mance da assoggettare a imposta agevolata, e non devono aver rinunciato per iscritto all'applicazione della tassazione agevolata

³ Introdotta dalla legge di Bilancio 2023 (art. 1, co. 58-62, L. 197/2022); la legge di Bilancio 2025 ne modifica la disciplina, aumentando dal 25% al 30% il limite di reddito, entro il quale è possibile applicare l'imposta sostitutiva del 5% e innalzando da 50 mila a 75 mila euro il limite di reddito da lavoro dipendente, rispetto al quale è possibile applicare l'imposta sostitutiva

LEGGE DI BILANCIO 2025

ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONE AREE SVANTAGGIATE 1

(CD. DECONTRIBUZIONE SUD PMI)

(Art. 1, co. 406-412, L. 207/2024)

Agevolazione

Esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (premi e contributi INAIL esclusi⁴). Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche

Misura degli esoneri

L'esonero parziale spetta, per i solì rapporti di lavoro a tempo indeterminato⁵, **instaurati** entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di applicazione dell'agevolazione, nelle seguenti misure:

- anno 2025: 25% dei complessivi contributi previdenziali fino ad massimo di 145€ mese per 12 mensilità per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31.12.2024
- anno 2026: 20% dei complessivi contributi previdenziali fino ad massimo di 125€ mese per 12 mensilità per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31.12.2025
- anno 2027: 20% dei complessivi contributi previdenziali fino ad massimo di 125€ mese per 12 mensilità per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31.12.2026
- anno 2028: 20% dei complessivi contributi previdenziali fino ad massimo di 100€ mese per 12 mensilità per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31.12.2027
- anno 2029: 20% dei complessivi contributi previdenziali fino ad massimo di 75€ mese per 12 mensilità per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31.12.2028

NB. La 13ma e la 14ma non rientrano nel computo a meno che non vengano liquidati mensilmente i singoli ratei e comunque devono essere rispettati i massimali mensili previsti

Durata agevolazione

Misura transitoria, applicabile fino al 2029

⁴ Nella Circolare INPS 32/2025, l'istituto ricorda che non sono oggetto di sgravio, oltre i contributi e i premi INAIL anche: il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei TFR; i contributi dovuti ai fondi bilaterali per i trattamenti di integrazione salariale; i contributi dovuti per il finanziamento dei Fondi interprofessionali oltre che le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento

⁵ Nella Circolare INPS 32/2025, l'istituto precisa che nel novero dei lavoratori a tempo indeterminato per i quali si può accedere alla misura in trattazione non rientrano i lavoratori titolari di un rapporto di lavoro intermittente, anche se stipulato a tempo indeterminato

Beneficiari

Micro, piccole e medie imprese⁶ che occupano lavoratori a tempo indeterminato nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna

Condizioni

Il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa deve essere in una delle 8 regioni del Mezzogiorno sopra elencate

Requisiti beneficiari

Restano fermi i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'art. 31 d lgs 150/2015⁷, il diritto a fruire dell'esonero è subordinato al rispetto delle seguenti condizioni:

⁶ Ai sensi dell'articolo 1 dell'Allegato I al citato Regolamento (UE), "si considera impresa qualsiasi entità che eserciti un'attività economica, indipendentemente dalla sua forma giuridica. In particolare sono considerate tali le entità che esercitano un'attività artigianale o altre attività a titolo individuale o familiare, le società di persone o le associazioni che esercitano regolarmente un'attività economica".

Il successivo articolo 2 stabilisce che: "La categoria delle microimprese, delle piccole imprese e delle medie imprese (PMI) è costituita da imprese che occupano meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di EUR e/o il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di EUR"

⁷ Art. 31 D. lgs 150/2015

Principi generali di fruizione degli incentivi

1. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi si definiscono i seguenti principi:

a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;

b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;

d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

e) 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;

f) nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'[articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento \(UE\) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013](#), escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

2. Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all'[articolo 4, comma 1, lettere a\) e b\), del decreto legislativo n. 276 del 2003](#), salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

3. L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale ai sensi della normativa in materia di 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.
- assolvimento dell'obbligo di assunzione di soggetti disabili

Esclusioni

Non applicabile ai contratti di lavoro domestico o contratti di apprendistato

Cumulabilità

L'agevolazione è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta dal datore di lavoro. Tuttavia, per espressa previsione normativa, non risulta cumulabile con gli esoneri contributivi previsti dal DL Coesione (giovani, donne svantaggiate, Zes unica Mezzogiorno, vd. sotto)

Regime aiuti di stato

Regime de minimis (300mila euro in un triennio – da intendersi come anno in cui è concessa l'agevolazione e i due precedenti- per impresa unica)

Dotazione*

1.632 milioni di euro per l'anno 2025, in 1.517 milioni di euro per l'anno 2026, in 1.513 milioni di euro per l'anno 2027, in 1.371 milioni di euro per l'anno 2028, in 1.007 milioni di euro per l'anno 2029 e in 81 milioni di euro per l'anno 2030.

* comprende lo stanziamento anche per la decontribuzione SUD per le grandi imprese (vd. Sotto)

LEGGE DI BILANCIO 2025

ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONE AREE SVANTAGGIATE 2

(Cd. DECONTRIBUZIONE SUD GRANDI IMPRESE)

(Art. 1, co. 413-422, L. 207/2024)

(sospesa in attesa dell'autorizzazione della Commissione europea)

Agevolazione

Esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (premi e contributi INAIL esclusi). Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche

Misura degli esoneri

L'esonero parziale spetta, per i soli rapporti di lavoro a tempo indeterminato nelle seguenti misure:

- per l'anno 2025: 25% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 145 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2024;

b) per l'anno 2026: 20% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 125 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2025;

c) per l'anno 2027: 20% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 125 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2026;

d) per l'anno 2028: 20% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 100 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2027;

e) per l'anno 2029: 15% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 75 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2028

Durata agevolazione

Misura transitoria, applicabile fino al 2029

Beneficiari

Datori di lavoro privati che **non** rientrano nella nozione di microimpresa o di piccola e media impresa ai sensi dell'allegato I al regolamento (UE) n. 651/2014⁸

⁸ Ai sensi dell'articolo 1 dell'Allegato I al citato Regolamento (UE), "si considera impresa qualsiasi entità che eserciti un'attività economica, indipendentemente dalla sua forma giuridica. In particolare sono considerate tali le entità che esercitano un'attività artigianale o altre attività a titolo individuale o familiare, le società di persone o le associazioni che esercitano regolarmente un'attività economica".

che occupano lavoratori a tempo indeterminato nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna

Condizioni

Il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa deve essere in una delle 8 regioni del Mezzogiorno sopra elencate

Inoltre l'esonero è riconosciuto a condizione che il datore di lavoro dimostri, al 31 dicembre di ogni anno, un **incremento occupazionale**, rispetto all'anno precedente, dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Tempi

Misura transitoria, applicabile fino al 2029

Requisiti beneficiari

Il diritto a fruire dell'esonero è subordinato al rispetto delle seguenti condizioni:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale ai sensi della normativa in materia di 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.
- assolvimento dell'obbligo di assunzione di soggetti disabili

Esclusioni

Non applicabile ai contratti di lavoro domestico o contratti di apprendistato

Cumulabilità

Non cumulabile con gli esoneri contributivi del DL Coesione (giovani, donne svantaggiate, Zes unica Mezzogiorno, vd. sotto)

Regime aiuti di stato

Misura sospesa, in attesa dell'approvazione da parte della Commissione europea

Il successivo articolo 2 stabilisce che: *"La categoria delle microimprese, delle piccole imprese e delle medie imprese (PMI) è costituita da imprese che occupano meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di EUR e/o il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di EUR"*



Dotazione*

1.632 milioni di euro per l'anno 2025, in 1.517 milioni di euro per l'anno 2026, in 1.513 milioni di euro per l'anno 2027, in 1.371 milioni di euro per l'anno 2028, in 1.007 milioni di euro per l'anno 2029 e in 81 milioni di euro per l'anno 2030.

* comprende lo stanziamento anche per la decontribuzione SUD per le Micro e PMI (vd. Sopra)

DL COESIONE

ESONERO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONE GIOVANI UNDER 35

(Art. 22 DL 60/2024)

Agevolazione

Esonero contributivo (premi e contributi INAIL esclusi). Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche

Misura degli esoneri

Esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (premi e contributi INAIL esclusi), nel limite massimo mensile di 500€ per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della dotazione prevista. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche

L'importo massimo mensile sale a 650€ per i datori di lavoro privati che assumono lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Durata agevolazione

24 mesi

Beneficiari

Datori di lavoro privati

Condizioni

Assunzioni di lavoratori under 35 - mai occupati⁹ a tempo indeterminato - con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato/ trasformazione a tempo indeterminato di contratto a termine effettuate tra 01.09.2024 e 31.12.2025

Tempi

Misura transitoria: si applica per le assunzioni a tempo indeterminato/trasformazioni del rapporto a termine entro il 31.12.2025

Requisiti beneficiari

Nei sei mesi precedenti l'assunzione, il datore di lavoro non deve aver proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nella stessa unità interessata dall'assunzione.

Restano fermi i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'art. 31 d lgs 150/2015 (vd. nota sopra)

⁹ L'esonero spetta anche nei casi di precedente assunzione con contratto di lavoro di apprendistato non proseguito come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato nonché nei casi di lavoratori già occupati presso altro datore di lavoro che abbia beneficiato parzialmente della misura.

Esclusioni

L'esonero non si applica ai rapporti di apprendistato e ai rapporti di lavoro domestico

Cumulabilità

Non cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Risulta invece compatibile, senza alcuna riduzione, con la maxi-deduzione per nuove assunzioni (vd. sotto)

Regime aiuti di stato

Aiuto di Stato a favore dell'occupazione compatibile con il TFUE (nessun tetto d'aiuto, salvo quelli previsti dal DL Coesione come importo massimo mensile di sgravio fruibile dal datore di lavoro)

Dotazione*

35,1 mln per l'anno 2024; 474,6 mln per il 2025; 698,4 mln per il 2026 e 259,7 mln per il 2027. Raggiunti i limiti di spesa, l'INPS non accoglierà più le comunicazioni di accesso ai benefici

Revoca

ATTENZIONE: Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero in commento o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito

Ulteriori commenti**Approvata dalla Commissione europea**

In attesa del decreto interministeriale Min. Lav. - MEF per le modalità attuative e delle istruzioni INPS per la presentazione della domanda da parte del datore di lavoro

* l'iniziale dotazione prevista dal DL Coesione è stata incrementata dalla Legge di Bilancio 2025 (art. 1, co. 405, lett. a)

DL COESIONE

ESONERO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONE DONNE IN CONDIZIONI DI SVANTAGGIO (Art. 23 DL 60/2024)

Agevolazione

Esonero contributivo (premi e contributi INAIL esclusi). Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche

Misura degli oneri

Esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (premi e contributi INAIL esclusi), nel limite massimo di 650€ mensili per ciascuna lavoratrice e comunque nei limiti della dotazione prevista

Durata agevolazione

24 mesi

Beneficiari

Datori di lavoro privati

Condizioni

Assunzioni a tempo indeterminato di donne di qualsiasi età:

- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno
- che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi
- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

Le assunzioni a tempo indeterminato di donne in condizioni di svantaggio devono portare ad un **incremento occupazionale netto** calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto

Tempi

Misura transitoria: si applica per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel periodo 01.09.2024-31.12.2025



**Requisiti
beneficiari**

Restano fermi i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'art. 31 d lgs 150/2015

Esclusioni

Non applicabile ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato

Cumulabilità

Non cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Risulta invece compatibile, senza alcuna riduzione, con la maxi-deduzione per nuove assunzioni (vd. sotto)

**Regime aiuti di
stato**

Aiuto di Stato a favore dell'occupazione compatibile con il TFUE (nessun tetto d'aiuto, salvo quelli previsti dal DL Coesione come importo massimo mensile di sgravio fruibile dal datore di lavoro)

Dotazione*

7,5 mln per l'anno 2024; 121,7 mln per il 2025; 225,7 mln per il 2026 e 130,4 mln per il 2027. Raggiunti i limiti di spesa, l'INPS non accoglierà più le comunicazioni di accesso ai benefici

**Ulteriori
commenti**

Approvata dalla Commissione europea

In attesa del decreto interministeriale Min. Lav. - MEF per le modalità attuative e delle istruzioni INPS per la presentazione della domanda da parte del datore di lavoro

* l'iniziale dotazione prevista dal DL Coesione è stata incrementata dalla Legge di Bilancio 2025 (art. 1, co. 405, lett. b)

DL COESIONE

ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI NELLA ZES UNICA PER IL MEZZOGIORNO (Art. 24 DL 60/2024)

Agevolazione	Esonero contributivo (premi e contributi INAIL esclusi). Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche
Misura degli esoneri	Esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della dotazione prevista
Durata agevolazione	24 mesi
Beneficiari	<u>Datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti</u> nel mese di assunzione e che assumono personale non dirigenziale a tempo indeterminato con sede di lavoro effettiva presso una delle regioni della ZES unica Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna)
Condizioni	Assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori con almeno 35 anni di età al momento dell'assunzione, disoccupati da almeno 24 mesi (quest'ultima condizione non si applica qualora il soggetto sia stato occupato da parte di un datore che abbia fruito parzialmente dell'esonero medesimo)
Tempi	Misura transitoria: si applica per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel periodo 01.09.2024-31.12.2025
Requisiti beneficiari	Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 d.lgs 150/2015 (vd nota sopra), l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi , ai sensi della L223/1991, nella medesima unità produttiva. Restano fermi i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'art. 31 d.lgs 150/2015 (vd sopra)

Esclusioni

Esonero non applicabile ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato

Cumulabilità

Non cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Risulta invece compatibile, senza alcuna riduzione, con la maxi-deduzione per nuove assunzioni (vd. sotto)

Dotazione*

13,3 milioni di euro per l'anno 2024, 239,8 milioni di euro per l'anno 2025, 367,6 milioni di euro per l'anno 2026 e 143,9 milioni di euro per l'anno 2027. Esaurito lo stanziamento INPS non consente l'accesso alla misura

Revoca

ATTENZIONE: Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero in commento o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito

**Ulteriori
commenti**

In attesa di pubblicazione delle istruzioni INPS per la presentazione della domanda da parte del datore di lavoro

* l'iniziale dotazione prevista dal DL Coesione è stata incrementata dalla Legge di Bilancio 2025 (art. 1, co. 405, lett. c)

LEGGE DI BILANCIO 2024

ESONERO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONE DONNE DISOCCUPATE VITTIME DI VIOLENZA (art. 1, co.191- 193, L 213/2023)

Agevolazione	Esonero ¹⁰ totale dal versamento dei contributi previdenziali (premi e contributi INAIL esclusi). Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche
Misura degli esoneri	Esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali entro il limite massimo di importo di 8.000 euro annui riparametrato e applicato su base mensile. L'esonero spetta nei limiti della dotazione prevista
Durata agevolazione	12 mesi (o comunque fino alla durata del rapporto di lavoro se inferiore a 12 mesi) in caso di assunzioni con contratto a tempo determinato 18 mesi (a partire dalla data dell'assunzione a tempo determinato) in caso di trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato 24 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato
Beneficiari	Datori di lavoro privati
Condizioni	L'assunzione/trasformazione del rapporto a termine deve riguardare donne disoccupate vittime di violenza, percettrici del "Reddito di libertà"
Tempi	Assunzioni/trasformazioni effettuate nel triennio 2024-2026
Esclusioni	L'esonero contributivo non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni: 1) l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva 2) l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto la propria volontà di essere riassunto

¹⁰ Nella Circolare INPS 41/2024, l'istituto ricorda che non sono oggetto di sgravio, oltre i contributi e i premi INAIL anche: il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei TFR; i contributi dovuti ai fondi bilaterali per i trattamenti di integrazione salariale; i contributi dovuti per il finanziamento dei Fondi interprofessionali oltre che le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento

3) presso il datore di lavoro sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione

4) L'incentivo non spetta con riferimento a quelle lavoratrici che sono state licenziate nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, di seguito elencate:

- regolarità nell'assolvimento degli obblighi di contribuzione previdenziale;
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

Cumulabilità

Può essere cumulata con altre misure agevolative, ove ciò non sia espressamente escluso nei limiti della contribuzione datoriale dovuta.

Regime aiuti di stato

NO

Dotazione

1,5 milioni di euro per l'anno 2024, 4 milioni di euro per l'anno 2025, 3,8 milioni di euro per l'anno 2026, 2,5 milioni di euro per l'anno 2027 e 0,7 milioni di euro per l'anno 2028. Nel caso di raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande per l'accesso all'agevolazione

PRIMO MODULO DI RIFORMA DELLE IMPOSTE SUL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE E ALTRE MISURE IN TEMA DI IMPOSTE SUI REDDITI

MAXI DEDUZIONE PER NUOVE ASSUNZIONI

(Art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023)

Agevolazione

Maggiorazione del costo del personale ammesso in deduzione per nuove assunzioni a tempo indeterminato

Misura degli esoneri

Maggiorazione del 20% del costo del personale ammesso in deduzione in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato. La maggiorazione sale al **30%** in caso di assunzione di lavoratori appartenenti a categorie svantaggiate¹¹

Il costo oggetto di maggiorazione è pari al minor importo tra il costo effettivo relativo ai nuovi assunti e l'incremento del costo complessivo del personale.

Durata agevolazione

Inizialmente prevista per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31.12.2023, è stata prorogata dalla Legge di Bilancio 2025 per i tre periodi di imposta successivi a quello in corso al 31.12.2024 (per i soggetti con periodo d'imposta coincidente con l'anno solare, per i periodi di imposta 2025, 2026, 2027)

Beneficiari

Titolari di reddito di impresa, esercenti arti e professioni che conseguono un reddito da lavoro autonomo determinato ai sensi dell'art. 54, co. 1-6bis, TUIR.

¹¹ Ai sensi dell'allegato 1 d.lgs 216/2023, le categorie di lavoratori meritevoli di maggior tutela sono: lavoratori molto svantaggiati ai sensi dell'articolo 2, numero 99), del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17.06.2014 e smi; persone con disabilità ai sensi dell'articolo 1 della L. 68/1999; persone svantaggiate ai sensi dell'articolo 4 L. 381/1991; ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21 L 354/1975 e smi; donne di qualsiasi età con almeno due figli di età minore di 18 anni o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, numero 4), lettera f), del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze; donne vittime di violenza, inserite nei percorsi di protezione debitamente certificati dai centri antiviolenza di cui all'art. 5-bis DL 93/2013 da cui sia derivata la deformazione o lo sfregio permanente del viso accertato dalle competenti commissioni mediche di verifica; giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile di cui all'articolo 27, comma 1, del DL 48/2023; lavoratori con sede di lavoro situata in regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media EU27 o comunque compreso tra il 75% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale; già beneficiari del reddito di cittadinanza di cui agli articoli da 1 a 13 del DL 4/2019, che siano decaduti dal beneficio per effetto dell'articolo 1, commi 313 e 318, della L 197/2022 e che non integrino i requisiti per l'accesso all'Assegno di inclusione di cui all'articolo 1 e seguenti DL 48/2023.



Condizioni

Per poter beneficiare della maggiorazione del costo dei nuovi assunti a tempo indeterminato, è necessario che si realizzino congiuntamente le seguenti condizioni:

- a) un **incremento occupazionale**: il numero di dipendenti a tempo indeterminato deve essere superiore rispetto al numero dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato del periodo d'imposta precedente (l'incremento occupazionale va considerato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società collegate o controllate)
- b) un **incremento occupazionale complessivo** (considerando anche i contratti a tempo determinato) rispetto al periodo di imposta precedente.

Requisiti beneficiari

L'agevolazione spetta a condizione che il soggetto interessato abbia effettivamente esercitato l'**attività** per i **365 giorni** (o 366 per i periodi che includono il 29 febbraio 2024) precedenti il periodo di imposta agevolato

Esclusioni

Esclusi dall'agevolazione le imprese in liquidazione ordinaria nonché le imprese assoggettate a liquidazione giudiziale o che abbiano fatto ricorso agli altri istituti liquidatori relativi alla crisi di impresa

DL INCLUSIONE SOCIALE

ESONERO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONE BENEFICIARI DI ASSEGNO DI INCLUSIONE (DL n. 48/2023, art.10)

Agevolazione

Esonero¹² totale/parziale (a seconda del contratto di assunzione stipulato con il lavoratore) dal versamento dei contributi previdenziali (premi e contributi INAIL esclusi). Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche

Misura degli esoneri

- In caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato **a tempo indeterminato** (part time, full time, apprendistato): **esonero** dal versamento **del 100%** dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per ciascun lavoratore, nel **limite massimo di importo pari a 8.000 euro** su base annua, riparametrato e applicato su base mensile

- In caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato **a tempo determinato o stagionale** (part time, full time): **esonero** dal versamento **del 50%** dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per ciascun lavoratore nel **limite massimo di importo pari a 4.000 euro** su base annua, riparametrato e applicato su base mensile

- In caso di trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, l'incentivo spetta nella misura del 100% della contribuzione previdenziale complessivamente dovuta dal datore di lavoro, per la durata massima di 12 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% della contribuzione datoriale dovuta

L'esonero spetta nei limiti della dotazione prevista

Durata agevolazione

- In caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato: 12 mesi

- In caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato: 12 mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro

- In caso di trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato: 24 mesi

¹² Nella Circolare INPS 111/2023, l'istituto ricorda che non sono oggetto di sgravio, oltre i contributi e i premi INAIL anche: il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei TFR; i contributi dovuti ai fondi bilaterali per i trattamenti di integrazione salariale; i contributi dovuti per il finanziamento dei Fondi interprofessionali oltre che le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento

Beneficiari	Datori di lavoro privati
Condizioni	Assunzione di percettori dell'Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato/determinato/stagionale. L'esonero spetta anche nei casi di trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato L'esonero è riconosciuto esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta di lavoro nel Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIISL, istituito presso il Ministero del Lavoro e realizzato dall'INPS. Le assunzioni/trasformazioni devono decorrere a fare data dal 1° gennaio 2024
Requisiti beneficiari	Il diritto a fruire dell'esonero è subordinato al rispetto delle seguenti condizioni: - regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale ai sensi della normativa in materia di 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. - assolvimento dell'obbligo di assunzione di soggetti disabili
Esclusioni	Non rientra nell'ambito di applicazione della norma il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale; inoltre l'incentivo non spetta per i rapporti di lavoro intermittente né nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale ¹³
Cumulabilità	Cumulabile con gli esoneri per l'assunzione di disabili
Regime aiuti di stato	Regime de minimis
Restituzione	Nel caso di licenziamento del beneficiario dell'Assegno di inclusione effettuato nei 24 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili di cui all'articolo 116, comma

¹³Circolare INPS 111/2023



8, lettera a), della legge 23 dicembre 2000, n. 388¹⁴, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo

¹⁴Legge 388/2000, art. 116, co. 8, lett. a):

...

a) nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie, al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; se il pagamento dei contributi o premi è effettuato entro centoventi giorni, in unica soluzione, spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori, la maggiorazione non trova applicazione; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge ...

PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA

ESONERO CONTRIBUTIVO PER I DATORI DI LAVORO PRIVATI IN POSSESSO DELLA "CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE" (L. 162/2021, art.5)

Agevolazione

Esonero¹⁵ parziale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (premi e contributi INAIL esclusi). Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Misura dell'esonero

Esonero dal versamento dell'1% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 50.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile (nell'ipotesi in cui la dotazione di 50 milioni per il riconoscimento – vd. sotto - sia insufficiente a coprire tutte le domande presentate, l'esonero viene proporzionalmente ridotto)

Durata agevolazione

Periodo di validità della certificazione della parità di genere, con decorrenza dal primo mese di validità della certificazione stessa

Beneficiari

Datori di lavoro privati in possesso della certificazione della parità di genere rilasciata dagli organismi accreditati¹⁶ in conformità alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022

Condizioni

Ai fini della legittima fruizione dell'esonero, è necessario che il datore di lavoro abbia conseguito la certificazione della parità di genere.

Sono valide ai fini del riconoscimento dell'esonero, esclusivamente le certificazioni emesse in conformità alla prassi UNI/PdR 125:2022, rilasciate da Organismi di certificazione accreditati ai sensi del Regolamento (CE) n. 765/2008, riportanti il marchio UNI e quello dell'Ente di accreditamento.

ATTENZIONE. La presentazione, anche su base volontaria, del Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile (art. 46 del codice per le pari opportunità uomo-donna) NON consente l'accesso al beneficio

¹⁵ Nella Circolare INPS 137/2022, l'istituto ricorda che non sono oggetto di sgravio, oltre i contributi e i premi INAIL anche: il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei TFR; i contributi dovuti ai fondi bilaterali per i trattamenti di integrazione salariale; i contributi dovuti per il finanziamento dei Fondi interprofessionali oltre che le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento

¹⁶ Elenco organismi di certificazione accreditati disponibile a questo link:
<https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/organismi-di-certificazione>

NB. Per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti, la spettanza dell'agevolazione presuppone la corretta presentazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile

Tempi

Per i datori di lavoro che hanno conseguito **la certificazione di parità entro il 31 dicembre 2024**, le richieste di riconoscimento dell'agevolazione possono essere presentate **fino al 30 aprile 2025**

Requisiti beneficiari

Il diritto alla fruizione dell'esonero è subordinato, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, alla regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC), ferme restando le ulteriori condizioni fissate dalla stessa disposizione:

- 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.

Dotazione

50 milioni €

Cumulabilità

Cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi agevolativi

Regime aiuti di stato

NO

LEGGE DI BILANCIO 2018

ESONERO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONE GIOVANI UNDER 30

(L. 205/2017, art.1 cc. 100-108 e 113-114)

Agevolazione

Esonero contributivo parziale per assunzioni- riguardanti i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri- a tempo indeterminato/trasformazioni di rapporto a termine di soggetti under 30, mai occupati a tempo indeterminato¹⁷

Misura degli esoneri

Esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (premi e contributi INAIL esclusi) fino ad un limite massimo di 3.000€ su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Nei casi di trasformazione di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato di lavoratore under 30 alla data di prosecuzione, l'esonero contributivo viene applicato per un periodo massimo di 12 mesi.

ATTENZIONE: l'esonero diventa del 100% in caso di assunzione a tempo interminato, avvenuta entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di giovani under 30 che hanno svolto presso il datore di lavoro attività di alternanza scuola lavoro (almeno il 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza) ovvero di studenti che abbiano svolto presso il datore di lavoro periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione¹⁸

Durata

36 mesi

Beneficiari

Datori di lavoro del settore privato

Condizioni

L'assunzione con contratto di lavoro subordinato deve riguardare persone che non abbiano compiuto il trentesimo anno di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.

I datori di lavoro non devono aver proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi

¹⁷ Non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporti a tempo indeterminato. Inoltre nel caso in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato presso altro datore di lavoro, l'esonero spetta a quest'ultimo per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data di nuova assunzione.

¹⁸ Circolare INPS 40/2018

Tempi	Esonero strutturale, fermo rimanendo il periodo massimo di applicazione dell'agevolazione, pari a 36 mesi
Esclusioni	Non si applica ai rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico. Inoltre non trova applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionali né nei casi di assunzione con contratto intermittente
Cumulabilità	Non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi
Regime aiuti di stato	No

LEGGE FORNERO

BONUS ASSUNZIONE BENEFICIARI DI NASPI

(art. 2, co. 10-bis L. 92/2012)

Agevolazione	Contributo mensile
Misura dell'agevolazione	20% dell'importo dell'indennità residua NASpi cui il lavoratore avrebbe avuto titolo se non fosse stato assunto N.B. Nel caso in cui il lavoratore sia stato retribuito per tutto il mese, il contributo mensile spetta al datore di lavoro per intero, mentre in caso di giornate non retribuite, il contributo spetta pro quota¹⁹
Durata agevolazione	A seconda della NASpi residua
Beneficiari	Tutti i datori di lavoro che, senza esservi tenuti, assumano a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono della NASpi. Si potrà accedere all'incentivo anche in caso di trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un rapporto a termine già instaurato con un lavoratore, titolare di Naspi, cui la corresponsione della prestazione in conseguenza della sua occupazione a tempo determinato sia stata sospesa
Condizioni	Erogazione di effettiva retribuzione al lavoratore
Tempi	Il contributo mensile non può comunque superare la durata residua dell'indennità NASpi che sarebbe ancora spettata al lavoratore che viene assunto, durata da determinarsi con riferimento alla decorrenza iniziale dell'indennità stessa, detraendo i periodi di cui l'interessato ha già usufruito all'atto dell'assunzione e tenendo conto della riduzione del trattamento previsto (cd. decalage)
Requisiti beneficiari	Il diritto a fruire dell'esonero è subordinato al rispetto delle seguenti condizioni:

¹⁹ Circolare INPS 175/2013: in presenza di giornate non retribuite (per eventi quali, ad es., astensione dal lavoro per sciopero, malattia, maternità, ecc.), ..., l'importo mensile dovrà essere diviso per i giorni di calendario del mese da considerare e il quoziente così ottenuto, moltiplicato per il numero di giornate non retribuite, dovrà essere detratto dal contributo riferito allo stesso mese. Sono considerate retribuite anche le giornate in cui si è in presenza di emolumenti ridotti



- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale ai sensi della normativa in materia di 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.

Esclusioni

Il diritto all'agevolazione è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

Cumulabilità

Cumulabile con le agevolazioni contributive eventualmente spettanti in forza della normativa vigente. La cumulabilità, invece, non si estende ad altre tipologie di aiuti di tipo finanziario

Regime aiuti di stato

Regime de minimis. L'impresa che intenda fruire dell'incentivo è tenuta a trasmettere all'Inps apposita dichiarazione sugli aiuti "de minimis" relativamente al triennio mobile precedente la concessione dell'aiuto.

LEGGE FORNERO

ESONERO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONE LAVORATORI OVER 50 DISOCCUPATI

(art. 4, co. 8 L. 92/2012)

Agevolazione

Esonero contributivo parziale

Misura dell'agevolazione

Riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro

Durata agevolazione

- 12 mesi per assunzione con contratto a tempo determinato
- 18 mesi per assunzioni con contratto a tempo indeterminato
- 18 mesi complessivi in caso di trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo determinato

Beneficiari

Datori di lavoro privati

Condizioni

Assunzioni di lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi con contratto di lavoro dipendente, a tempo indeterminato/determinato o per trasformazione di contratto a termine in tempo indeterminato

Le assunzioni agevolate devono portare **all'incremento netto del numero** di lavoratori dipendenti dell'impresa interessata rispetto alla media dei dodici mesi precedenti

Tempi

Agevolazione strutturale

Requisiti beneficiari

I datori di lavoro per poter usufruire dell'agevolazione contributiva devono:

- essere in regola con gli adempimenti contributivi;
- osservare le norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispettare gli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

L'assunzione inoltre non deve derivare da un obbligo preesistente, non deve violare il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore e il datore di lavoro non deve avere in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale



Esclusioni

L'incentivo non spetta per rapporti di lavoro domestico, intermittente

**Regime aiuti
di stato**

No

LEGGE FORNERO

ESONERO CONTRIBUTIVO DONNE SVANTAGGIATE

(Legge n. 92/2012, art.4 c. 8-11)

Agevolazione

Esonero contributivo parziale per assunzioni a tempo determinato/indeterminato/trasformazioni di rapporto a termine di donne svantaggiate

Misura degli esoneri

Riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro

Durata agevolazione

- 12 mesi per le assunzioni a tempo determinato;
- 18 mesi per assunzioni a tempo indeterminato
- 18 mesi complessivi in caso di trasformazioni di contratto a termine in contratto a tempo indeterminato

Beneficiari

Datori di lavoro privati

Condizioni

Assunzione di donne:

- con almeno 50 anni di età, disoccupati da oltre 12 mesi
- donne di qualsiasi età, residenti in aree svantaggiate e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi
- donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi

Per avere diritto all'agevolazione deve verificarsi un incremento occupazionale netto del numero dei dipendenti del datore di lavoro interessato rispetto alla media dei dodici mesi precedenti

Tempi

Esonero strutturale, fermo rimanendo il periodo massimo di applicazione dell'agevolazione (12/18 mesi)

Requisiti beneficiari

I datori di lavoro per poter usufruire dell'agevolazione contributiva devono:

- essere in regola con gli adempimenti contributivi;
- osservare le norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispettare gli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.



L'assunzione inoltre non deve derivare da un obbligo preesistente, non deve violare il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore e il datore di lavoro non deve avere in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale

Esclusioni

L'incentivo non spetta per rapporti di lavoro domestico, intermittente

**Regime aiuti
di stato**

No