

AGEVOLAZIONI AGEVOLATE (dott. Roberto Vinciarelli)

x)Giovani/donne/esonero sud;

x)nuovo art 1 c1175/1175bis legge 296 2006;

x)cenni decreto coesione dl 60 2024(giovani/donne/zone economiche speciali del sud);

agevolazioni scadute al 31 12 2023: non riprorogate nel 2024.

<p>giovani/under 36</p> <p>x legge 197 22(legge bilancio 2023)art 1 c297- anno 23/ 57 -2023 circolare inps(prassi)</p>	<p>legge 197/2022(legge bilancio 2023)-eventi 2023(ti/trasformazioni ti)/under 36; X contributi c ditta al 100%/8000 anno/666,66 mese/durata 36mesi(48 mesi/8 regioni sud); x tctf/tetto comunitario x under 36/mai ti;</p> <p>anche portabilità 197/su 205(secondo evento 2024)</p>
<p>Donne/legge 197 22;</p> <p>X legge 197 2022(legge bilancio 2023)- anno 2023;</p>	<p>197/2022/ -eventi 23 X contributi c ditta al 100%/8000 anno/non si ragguaglia al mese; Xtd/ti/proroga/trasformazione ti- eventi 2023 X tctf/tetto comunitario;</p>
<p>Neet</p>	<p>DI 48 23-art 27/circ 68 23 inps; ti/app 2 livello; eventi dal 1 6 2023 fino al 31 12 2023/domanda ; 60% imponibile prev/12mesi 20% /imponibile se cumulo: ula-reg 651 14</p>
<p>Rdc-1) Circ 104 2019 inps;</p> <p>ula- ti de minimis art 1 c1175 art 31 dlgs 150 15 regola con collocamento obbligatorio;</p>	<p>DI 4 19 art 8/conv legge 26 2019- eventi 23 che si protraggono nel 2024; eventi-ti/td/app 1 2 3(sia full time/che part time); durata: 18mesi meno mesi fruiti/minimo 5mesi; xsu rinnovo/fisso 5mesi: importo: minore tra</p>

	x)contributo Dip- ditta x)780/tetto massimo x)Dote
Rdc-2)	197 22(legge bilancio 2023) art 1c 318-non operativa per assenza specifiche inps Ti/trasf ti-eventi nel 2023 100%/8000 anno/12mesi;

Nuove

X **vittime violenza: legge bilancio 2024 /circ 41 24 inps;**

X **ai/supporto formazione-art 10 dl 48 23(decreto calderone)/circ 111-23 inps;**

Strutturali operative/le tratto

X **under 30/legge 205 2017 art 1 c100(circ 40-2018 inps)**

X **legge 92 12(art 4 c8-11)/circ inps 111- 2013 inps;**

-esonero sud -anni da 24-29/desu;

24 -25 -26- 27- 28- 29/esonero con decalage a livello di misura

X sede di lavoro /**u operativa** uniemens in 8 regioni del sud/

Legge 178 2020/circ 90 2022 inps /tctf scade a 6(**giugno**)- 2024;

X esonero sud-scade aut ue **tctf al 6 2024**(da luglio 2024-altra notifica ue/autorizzazione ue/quale regime?);

da info per le vie brevi italia non ha notificato/non vi sarà aut ue;

Giovani-legge 205 17 /art 1 c100 e seguenti;

circ 40/ 18 inps

tipologie contrattuali: contratti a tempo indeterminato /trasformazioni a tempo indeterminato.

Agevolazione strutturale;

Soggetti agevolati

- Under 30 (fino a 29 e 364 giorni)/non ha mai avuto rapporti a tempo indeterminato presso lo stesso o diverso datore/nella sua vita lavorativa;
- non osta un precedente apprendistato, presso altro datore(anche presso stesso datore/circ 40 18 inps), non proseguito oltre il periodo formativo;

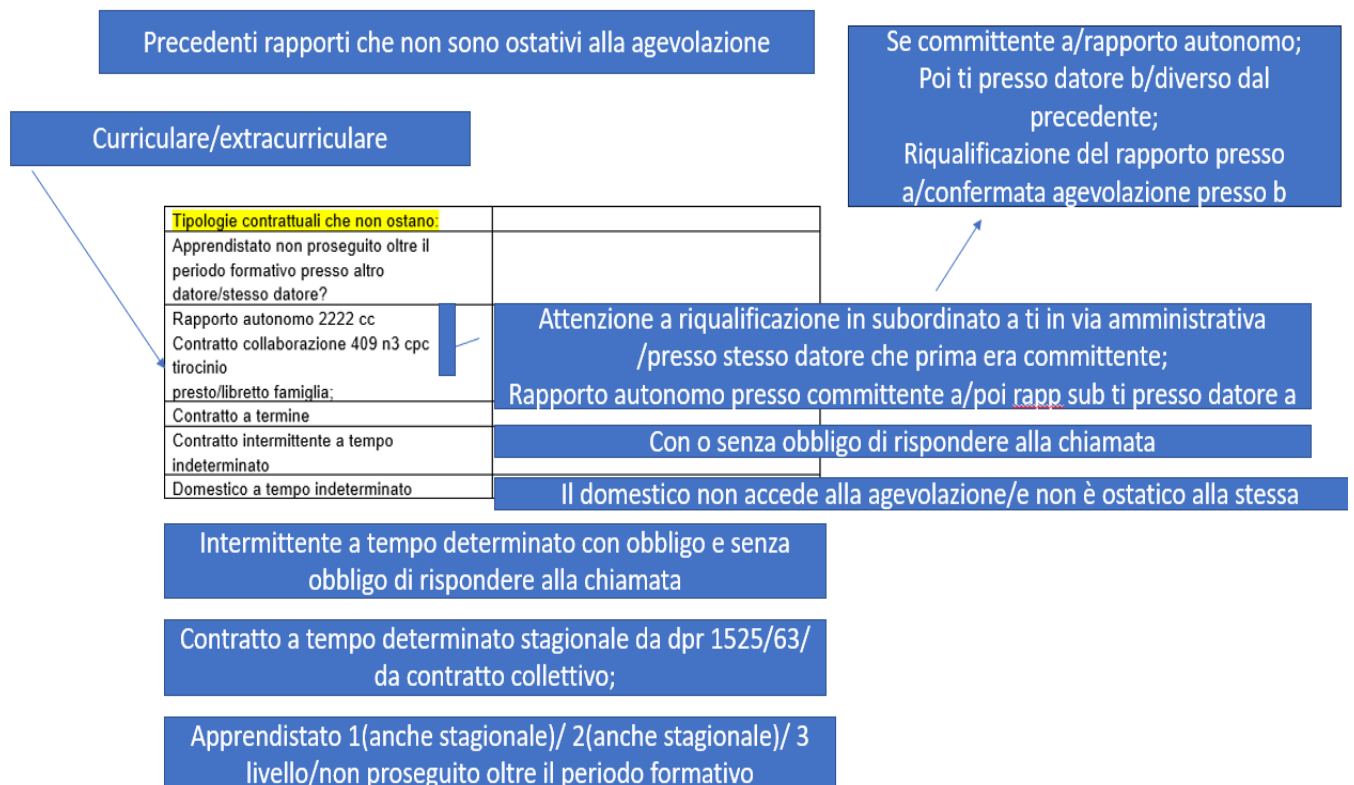
Assunzione con tutele crescenti dlgs 23 15/no dirigenti;

Categorie agevolate cc : operai/impiegati/quadri;

No dirigenti/non è un tutele crescenti (dlgs 23/15);

Non hanno mai avuto un rapporto a tempo indeterminato;

Precedenti rapporti non ostativi alla agevolazione-



Precisazione su precedenti rapporti autonomi riqualificati non ostanti/
messaggio inps 4178-2023 ;

committente a)/ ha con **pinco**-prestatore;
x)2222 cc-rapporto autonomo occasionale
x)2222 cc-rapporto autonomo - abituale/piva
x)409 n 3 cpc-co co co ;

-non è genuino;
cessa il rapporto/oppure **resta in essere**;

poi pinco(prima prestatore/ora dipendente) diventa dipendente **presso datore b/(diverso da committente a)**;
datore b/assume in buona fede un soggetto under 30/che non ha avuto rapporti a tempo indeterminato/con agevolazione geco/vedi subordinato a tempo indeterminato(legge 205 2017);

x successivamente alla esecuzione del rapporto di lavoro subordinato(dip pinco/datore b) avviene la riqualificazione del rapporto tra **committente a/pinco**

fatta salva la agevolazione contributiva presso il datore b che ha assunto in buona fede/non poteva alla data di assunzione conoscere la non genuinità del rapporto autonomo/collaborazione tra il **committente a/ e prestatore pinco**;

❑ Precedenti rapporti ostanti alla agevolazione:

- ❑ un precedente rapporto a tempo indeterminato con recesso del datore di lavoro al cospetto **del periodo di prova/anche rapporto a ti in cui dipendente di dimette**;
- ❑ un precedente rapporto a **tempo indeterminato** con agenzia di somministrazione;
- ❑ un precedente rapporto a tempo indeterminato **del socio coop/con rapporto subordinato a tempo indeterminato**(legge 142/2001);
- ❑ un rapporto autonomo(con o senza piva/occasionale - abituale)/collaborazione 409n.3cpc **riqualificato** come rapporto di lavoro subordinato tempo indeterminato in via amministrativa/giudiziale **presso il committente che è anche attuale datore di lavoro**;
-violazione legge c1175 296 6
-il rapporto subordinato è in relazione ad obbligo-vedi riqualificazione;
esempio: messaggio inps 4178- 2023;

esempio:

committente a/ ha con **pinco** un rapporto autonomo non genuino- (2222 cc abituale/occasionale/anche 409 cpc)- che cessa;

poi datore a (che prima era **committente a**)/e pinco stipulano un rapporto ti subordinato con agevolazione under 30 /geco;

il rapporto autonomo viene disconosciuto/riqualificato in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato- cade la agevolazione geco;

il datore a/prima committente ha violato **la legge**-per cui non può essere riconosciuta la agevolazione contributiva (**art 1 comma 1175- legge 296-2006**);

il rapporto subordinato non è libero e volontario-principio generale delle agevolazioni contributive- ma è in relazione ad un obbligo (vedi riqualificazione ispettiva che obbliga al rapporto di lavoro subordinato);

nb-**il precedente committente che aveva posto in essere un rapporto autonomo non genuino/è attuale datore;**

Xrapporti ostativi alla agevolazione:

Ostano alla agevolazione;

Tipologie contrattuali che ostano all'accesso alla agevolazione	
Contratto a tempo indeterminato full time/part time	
Contratto a tempo indeterminato con agenzia di somministrazione	
Socio coop/con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato	Legge 142/2001-art 1 c3
Tempo indeterminato con recesso nel corso del periodo di prova	
Tempo indeterminato all'estero;	
Collaboratore/autonomo riqualificato in rapporto a tempo indeterminato da <u>tit</u> /in giudizio;	409 cpc/2222cc-riqualificati subordinati a ti; Committente del rapporto autonomo-riqualificato/ stesso datore del rapporto sub ti under 30 agevolato
Oti agricoltura/impiegato a tempo indeterminato agricoltura; domicilio a tempo indeterminato	

Come faccio a rintracciare assenza di rapporti a tempo indeterminato:

1-utility inps-non certificativa(aggancia unilav/uniemens);

2-dichiarazione responsabilità dipendente

3-c 2 storico

4-estratto conto contributivo/non tipo rapporto

Datori che hanno accesso alla agevolazione;

- Datore privato impresa(2082cc);
- datore privato non impresa(esempio studio professionale/ente non commerciale);
- datore ente pubblico commerciali;
- datore agricolo;
- datore settore finanziario/banche assicurazioni (non entra under 30/ nel regime comunitario tf -tctf/per cui ammissibile anche il datore del settore finanziario);

Non hanno accesso alla agevolazione:

No datore domestico;

No datore pubblico dlgs 165 2001;

Contratti agevolati.

- x Tempo indeterminato ;
- x Trasformazione del tempo determinato a tempo indeterminato;
- -No dirigenti(1q uniemens-3/9)-non sono passibili di contratto a tutele crescenti(dlgs 23 15);
- **Non sono agevolate le assunzioni di dirigenti-non è a tutele crescenti;**
- non sono agevolati i contratti intermittenti a tempo indeterminato(in quanto rapporti privi di stabilità nel se (an)della chiamata-prestazione e nella quantità della prestazione);

2 rapporti a part time contemporanei/con agevolazione presso i 2 datori di lavoro;

pinco under 30/che non ha avuto mai rapporti a ti/stipula 2rapporti a ti a part time /contemporanei presso 2 datori(datore a/b) in data 15 5 2024;

se contemporanei entrambi agevolati

Pt time ti/ 20 su 40 datore a)/agevolazione geco

Pt time ti/ 20 su 40 datore b)/agevolazione geco

Se non sono contemporanei solo il primo datore che assume fruisce della agevolazione contributiva:

esempio

x)datore a/pt/20 su 40 con geco/ ass ti il 15 5

x)datore b/pt/20 su 40/ass ti 16 5 -no geco/presente un precedente rapporto a ti presso il datore a);

Rapporto agevolato:

Ti/socio coop subordinato;

Ti/agenzia di somministrazione;

La **agevolazione non si estende ai premi inail;**

Durata agevolazione

- 36mesi;
- Sospensione 2+3 maternità(anche interdizione anticipata /posticipata):
eventuale integrazione contributi pieni ;

requisiti

- Art 1 c1175 legge 296 2006;
- Art 31 d.lgs 150/15-non tutte le condizioni;
deroga :

-è possibile assumere un soggetto in relazione ad un obbligo(massima espansione della occupazione giovanile come principio speciale che prevale su art 31 c1 lettera a)/d.lgs 150/15);

Vedi-precedenze;

Art 24 d.lgs 81 -2015/int 7 2016

Art 15 c6 legge 264 1949

Subentro appalto/clausola sociale;

Trasferimento azienda in crisi;

- 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;

Principio speciale- **portabilità agevolazione;**

il dipendente porta in dote la agevolazione per 36mesi /presso +datori;

anche se il secondo datore è controllato collegato al precedente che cessa/e la riassunzione avviene nel semestre /si prescinde dalla età anagrafica;

X Se il datore assume in relazione ad obbligo(esempio diritto precedenza tempo determinato)spetta la agevolazione;

X **se il primo datore licenzia per motivi economici dopo aver fruito di parte della agevolazione(esempio 10 mesi)/il secondo datore assume nel semestre e tra gli stessi ci sono assetti proprietari coincidenti al momento del licenziamento -spetta la agevolazione per il periodo residuo(si applica il principio speciale della portabilità della agevolazione/che travolge l'articolo 31 c1 lett d -dlgs 150 15):**

- (36mesi)- (10 mesi/agevolazione fruita dal 1 datore)= 26mesi ;

-tra datore che licenzia e datore che assume nei 6mesi vi possono essere assetti proprietari coincidenti (vedi applicazione portabilità agevolazione/come **criterio speciale**);

Principio endogeno;

- Principio endogeno:

x) 6 mesi precedenti no recesso economico (licenziamento per giustificato motivo oggettivo) nella stessa up (circ 9/17 inps);

X nei 6 mesi dopo/successivi assunzione ti/trasformazione ti, no recesso/licenziamento economico (=qualifica/=up) di dipendente diverso da agevolato e dello stesso dipendente agevolato - pena la restituzione di agevolazione;

L'esonero contributivo può essere riconosciuto ai soli datori di lavoro che:

– Nei SEI mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva (cfr. art. 1, comma 104, della Legge di Bilancio 2018).

– nei SEI mesi successivi all'assunzione incentivata, non deve abbiano licenziato per giustificato motivo oggettivo del medesimo lavoratore o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica. Il licenziamento effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito;

Il rispetto di tali requisiti non è richiesto nelle ipotesi in cui si intenda fruire dell'esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato.

cosa è per inps stessa qualifica?

per me-2103 cc/stesso livello ccnl/categoria legale (es operai/impiegato/quadro)?

Per inps-Operai /impiegati/quadri-1 carattere qualifica /uni-emens

Non rileva:

Recesso/per superamento periodo comporto malattia? è recesso economico ? il licenziamento per superamento periodo comporto ai fini della predetta agevolazione non rileva ai fini del principio endogeno; Ai fini della predetta agevolazione no/non determina la restituzione della agevolazione-circ 57 2023 inps;

interpretazione/vedi anche circ 40 18 inps;
riflessione in analisi_
restituzione della agevolazione e portabilità;

1 esempio;

-12 mesi agevolazione poi recesso (datore a/dip pinco)+5 mesi (datore- b/recesso economico con revoca/stesso dip agevolato pinco)+19 (dat c/residuo);

analisi caso-

under 30-pinco- assunto con agevolazione da parte del 1 datore/agevolazione per 12 mesi poi il rapporto cessa;

confermata agevolazione /geco -12mesi;

2 datore assume a ti (anche over 30)/licenziamento economico il 5 mese/restituzione-revoca della agevolazione/5mesi;

-sanzione su datore-però periodo rileva ai fini del periodo residuo agevolazione presso il datore c (terzo datore);

riassunto da datore c/ over 30/durata portabilità:

36mesi-12 mesi (1 datore)-5mesi (2 datore/periodo revocato conta ai fini della portabilità/periodo residuo)= 19mesi;

x)-la agevolazione sebbene revocata presso il 2 datore/ si computa ai fini della durata residua della portabilità presso datore c;

-il periodo di 5mesi relativo alla revoca/restituzione/si computa ai fini del periodo residuo della portabilità della agevolazione/preso il datore c;

sviluppo/inviato al sole 24 ore il 28 5 2024-

 **L'esperto risponde** Agevolazioni

Agevolazione contributiva under 30, portabilità presso altri datori

di Roberto Vinciarelli

Publicata sole 24 ore/il 30 5 24

Il dipendente pinco under 30 viene assunto con agevolazione legge 205 2017 (tipo incentivo geco) a tempo indeterminato a ft dal datore a;

il rapporto dura per 12mesi con agevolazione e poi il rapporto cessa/esempio dimissione;

il medesimo dipendente viene riassunto dal datore b) sempre con agevolazione legge 205 17 utilizzando la portabilità della agevolazione (art 1c103 legge 205 17/circ 40 18 inps);

il dipendente viene licenziato per motivi economici al termine del quinto mese (licenziamento per giustificato motivo oggettivo) dal datore b) con restituzione della agevolazione per i 5 mesi;

Nel caso di assunzione da parte di un altro datore c) lo stesso può fruire della portabilità della agevolazione per 24 mesi (36 mesi meno agevolazione fruita dal primo datore a/36 meno 12=24 mesi) o per 19 mesi (36 mesi meno agevolazione fruita dal 1 datore a) /meno periodo revocato al 2 datore b)) ?

Risposta:

Nel caso del quesito il datore a) ha assunto un under 30 che non ha mai avuto rapporti a tempo indeterminato e fruisce legittimamente della agevolazione legge 205 17 per 12 mesi (il recesso economico del dipendente nei 6 mesi dalla assunzione avrebbe portato alla restituzione della agevolazione);

il secondo datore b) che riassume il dipendente utilizza la portabilità della agevolazione (fruizione della agevolazione per il periodo residuo a prescindere dalla età anagrafica del dipendente) ma avendo licenziato per motivi economici (vedi licenziamento per giustificato motivo oggettivo dello stesso dipendente agevolato) il dipendente prima che siano decorsi i 6 mesi dalla assunzione agevolata sarà chiamato a restituire la agevolazione (contributi c/ditta al 50% /con tetto mese a 250 euro) per i 5 mesi di rapporto di lavoro avendo violato il principio endogeno della agevolazione under 30 che si ritiene si applica anche sulla seconda assunzione in portabilità (vedi anche circolare 40 18 inps).

Nel caso di riassunzione a tempo indeterminato dello stesso dipendente, da parte di altro datore di lavoro c) con il principio della portabilità della agevolazione potrà fruire della agevolazione legge 205 2017 per una durata di:

36 mesi - 12 mesi (periodi agevolato fruito dal datore a) - 5 mesi (periodo di agevolazione 205/17 fruito e restituito dal datore b) = 19 mesi (periodo residuo/presso datore c);

Con il principio della portabilità della agevolazione il dipendente porta in dote la agevolazione per 36 mesi anche presso più datori di lavoro; infatti il c103/legge 205 2017 (vedi circolare 40 18 inps) afferma che nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero di cui al comma 100, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni.

Inoltre il comma 105 della legge 205 2017 afferma che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero di cui al comma 100, **effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore ai sensi del comma 103.**

In relazione al caso del quesito ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro C)/terzo datore, l'eventuale revoca del beneficio per licenziamenti economici effettuati entro sei mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato presso il datore di lavoro b)/secondo datore di lavoro, riguardanti il lavoratore assunto con l'esonero, non ha effetti nei confronti dello stesso datore di lavoro c)(terzo datore), che assume il lavoratore.

Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione-**esempio 5mesi-**deve essere comunque computato per il calcolo del periodo residuo spettante presso il datore c/terzo datore, insieme al periodo di agevolazione fruito dal datore a/primo datore di lavoro (10mesi).

-Di conseguenza avremo che il terzo datore di lavoro potrà fruire della agevolazione under 30 (legge 205/17) utilizzando la portabilità della agevolazione per una durata **residua pari a 19mesi;** più in dettaglio la durata della agevolazione residua del datore c) viene determinata nel modo seguente :
36mesi-12mesi(agevolazione datore a)-**5mesi**(revoca agevolazione datore b)=**19 mesi**(durata agevolazione residua utilizzabile dal datore c)

Box-sintesi:

36mesi(durata della agevolazione under30/legge 205/17)

Meno

12mesi(durata della agevolazione fruita dal primo datore di lavoro a);
meno

5mesi(durata della agevolazione fruita /ma poi restituita/ dal secondo datore per violazione del principio endogeno ma che viene in ogni caso computata per il periodo residuo agevolabile di c)

= 19 Mesi(durata residua agevolazione utilizzabile dal datore c)

A livello concettuale il periodo di 5 mesi del secondo datore/b sebbene non utilizzato a livello di agevolazione (la agevolazione è stata utilizzata/fruita e poi restituita/revocata) viene computato come prescrive il c 105 legge 205 2017, ai fini della determinazione del periodo residuo della portabilità della agevolazione presso l'ultimo datore c/terzo datore. Di conseguenza il dipendente porta effettivamente in dote solo 31 mesi di agevolazione (12 mesi di agevolazione presso il primo datore +19mesi presso il terzo datore) e non tutti i 36mesi della norma.

Esempio 2 -portabilità 197 22(circ 57 23 inps) su 205 /circolare 57/2023 inps
dipendente under 36 assunto ti nel 2023 da datore a/rapporto durata 10 mesi
poi rapporto cessa/no revoca;

-riassunto a ti nel 2024/da datore b-portabilità con 205 2017/circ 57 2023
inps;

36mesi-10mesi=26 mesi;

contributi c/ditta al 50% /tetto anno 3000/tetto mese 250;

su evento 24/a prescindere età anagrafica 205 /17 periodo residuo;

197-evento 23(ti/trasf ti)/su 205 secondo evento nel 2024

vedi faq sole 24 ore;

Agevolazioni

Agevolazione dell'under 36 a cavallo tra due leggi

di Roberto Vinciarelli

sole 24 ore/10 maggio 2024

Agevolazione dell'under 36 a cavallo di due leggi

Un datore di lavoro assume un under 36(soggetto di 32 anni) a tempo indeterminato il 1° febbraio 2023, il lavoratore non ha precedentemente avuto rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il datore ha utilizzato la agevolazione della legge 197/2022, articolo 1 comma 297 (under 36), con sede di lavoro in Umbria.

Il rapporto cessa per dimissioni dopo 10 mesi, quindi la durata della agevolazione va dal 1° febbraio 2023 al 30 novembre 2023.

La misura della agevolazione sarà:

contributi c/ditta al 100% /8000 tetto anno/666,66 tetto mese (se full time).

Nel caso di riassunzione a tempo indeterminato nel 2024 del medesimo dipendente da parte di altro datore (esempio dal 1° maggio 2024) è possibile utilizzare la agevolazione ex legge 205/2017?

Risposta

La circolare Inps 57/2023 (Par 5.2) commenta l'agevolazione dell'under 36 e in particolare il principio della portabilità (agevolazione temporanea valevole per gli eventi anno 2023 e prevista dalla legge di bilancio per il 2023).

Nel caso di riassunzione a tempo indeterminato nel 2024 di un soggetto (anche di età maggiore di 30 anni, nel caso del quesito 32) sul quale è stata fruita la agevolazione dell'under 36 parzialmente (es 10 mesi), è possibile gestire la portabilità della agevolazione utilizzando la disciplina della legge 205/2017, articolo 1 comma 100 e seguenti (vedi circolare 40/2018 Inps), dal momento che l'evento agevolato, che si produce nel 2024 (vedi assunzione a tempo indeterminato), non consente di utilizzare la portabilità della legge 197/2022.

Ricordo che il requisito dell'assenza di rapporti a tempo indeterminato in capo al lavoratore deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata (vedi 1° febbraio 2023 del quesito).

L'articolo 1, comma 103, della legge di Bilancio 2018 (legge 205 - 2017) afferma, che se il lavoratore per il quale è stato già fruito l'esonero in trattazione, viene riassunto, per il nuovo rapporto si può fruire dell'agevolazione per i mesi residui spettanti e ciò indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e indipendentemente dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione.

Con specifico riferimento alla possibilità di riconoscere l'agevolazione per il periodo residuo nelle ipotesi di successiva riassunzione del medesimo lavoratore, si ricorda che l'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023 (under 36), può trovare applicazione per le sole assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

Pertanto, qualora un lavoratore sia stato assunto nel corso di detto intervallo temporale e il datore di lavoro abbia iniziato a fruire dell'agevolazione in trattazione, nelle ipotesi di cessazione anticipata del rapporto di lavoro e di successiva riassunzione da

parte dello stesso o di altro datore di lavoro, si potrà procedere al riconoscimento dell'agevolazione residua per un ammontare pari al 100 per cento dei contributi datoriali, solo se anche il successivo rapporto sia instaurato nella medesima finestra temporale (1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2023). Diversamente, qualora il successivo rapporto venga instaurato in data successiva al 31 dicembre 2023 (esempio del quesito 1° maggio 2024), nell'eventuale periodo residuo il datore di lavoro vedrà riconosciuto l'esonero previsto dalla legge 205/2017, pari al 50 per cento dei complessivi contributi datoriali dovuti, nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua.

Quindi nel caso del quesito il nuovo datore può utilizzare il tipo incentivo geco per 26 mesi, ovvero per il periodo residuo in relazione alla normativa strutturale della 205/17.

Ricordiamo che la legge 197/2022 consentiva una misura della agevolazione pari al 100% dei contributi c/datore dovuti nel limite annuale di 8000/666,66 mese;

invece, la legge 205/2017 consente di abbattere i contributi c/datore al 50 per cento, con tetto annuo 3000, tetto mese 250 mese.

Quindi il nuovo datore che assume a tempo indeterminato nel 2024 potrà fruire per 26 mesi (36 mesi – 10 mesi) della agevolazione legge 205/2017 che gli consente di abbattere i contributi c/ditta al 50 per cento (tetto annuale 3000, tetto mese 250).

La legge 205/2017 articolo 1 comma 100 e seguenti (circolare 40/18 Inps) a differenza della legge 197/2022-articolo 1 comma 297:

- 1) non soggiace al limite del tctf comunitario-con relativi tetti- e non va annotata nel registro degli aiuti di stato non essendo un aiuto di stato;
- 2) ha un requisito endogeno diverso (no recesso/licenziamento economico nei 6mesi precedenti nella up/ no recesso economico dello stesso dipendente o di altro nella stessa up/stessa qualifica nei 6mesi successivi alla assunzione);
- 3) si applica anche ai datori del settore finanziario;
- 4) è compatibile con l'incentivo economico del percettore naspi/ e con quello dei disabili;
- 5) prevede una misura diversa più bassa (vedi abbattimento dei contributi C/ditta al 50% /tetto anno 3000);
- 6) a livello di durata è a 36 mesi (non si differenzia la durata in relazione alla sede di lavoro come avviene

nella legge 197 2022 che prevede una durata della agevolazione più lunga a 48 mesi per sedi di lavoro nelle 8 regioni del sud);

7) prevede un limite anagrafico più basso (under 30) che però non si applica sulla portabilità della agevolazione.

Di conseguenza lo stesso dipendente ha portato in dote al primo datore la agevolazione maggiore dell'under 36 per 10 mesi (legge bilancio 2023/agevolazione temporanea), al secondo datore porterà la agevolazione più leggera dell'under 30 per 26 mesi (legge bilancio 2018/agevolazione strutturale).

Sole 24 ore/

Misura agevolazione legge 205 17;

- Abbattimento contributi c/ditta al 50%/limite 3000 anno/250 mese :
 - 3000 anno/250 mese ;
 - da raggugliare alla % a part time(se 50% part time/ 1500 anno/125 mese);
 - se assunto/cessazione corso mese : $(250/31) \times$ numero giorni di calendario(se part time da riparametrare);

limite/tetto:

x 3000-anno se ft /se part time da raggugliare alla % a part time;

x 250 mese se ft /se part time da raggugliare alla % a part time;

x se assunto/cessazione corso mese $-(250/31) \times$ numero giorni calendario/se ft /se part time (riparametrazione limite anno/mese/giorno a % part time);

Contributi non agevolati-

contributi art 26- 27- 29- 40 dlgs 148/15;

contributo fondo tesoreria;

10% solidarietà contributo c/ditta - pc(m900)/assistenza sanitaria(m980)/enti bilaterali;

contributo solidarietà spettacolo/sport (fmsp)vedi circ 88 23 inps;

0,3 all'interno di 1,61 della naspj;

esempio:

operaio ft/industria fino 15/

2000 euro/imponibile previdenziale del mese

Contributo c/ditta 30,68(di cui 0,3 di 1,61);

Agevolazione:

2000 x 30,38 al 50 per cento-303,8-tetto **250-geco**

2000 x30,68 meno (tetto 250)=363,6/ **contributi c/ditta da versare.**

Esempio

Csc industria/csc 1xx/ fino 15/operaio ft/;

aliquota c ditta -30,68/30,38 senza 0,3 di 1,61;

Ccnl 2000 x13mensilità;

		a	b	c	c1-tetto	d	agevolazione		
imponibile previdenziale		contrib c/ditta pieni	contributi c ditta al netto 0,3	dl 60 24-art 22	50%	250 colonna a- colonna c 1			
		2000	30,68%	30,38%	50%	contributi c/ditta da versare			
gennaio	1	2000	613,6	607,6	303,8	250	363,6	250	geco
febbraio	2	2000	613,6	607,6	303,8	250	363,6	250	geco
marzo	3	2000	613,6	607,6	303,8	250	363,6	250	geco
aprile	4	2000	613,6	607,6	303,8	250	363,6	250	geco
maggio	5	2000	613,6	607,6	303,8	250	363,6	250	geco
giugno	6	2000	613,6	607,6	303,8	250	363,6	250	geco
luglio	7	2000	613,6	607,6	303,8	250	363,6	250	geco
agosto	8	2000	613,6	607,6	303,8	250	363,6	250	geco
settembre	9	2000	613,6	607,6	303,8	250	363,6	250	geco
ottobre	10	2000	613,6	607,6	303,8	250	363,6	250	geco
novembre	11	2000	613,6	607,6	303,8	250	363,6	250	geco
dicembre	12	2000	613,6	607,6	303,8	250	363,6	250	geco
tredicesima		2000	613,6	607,6	303,8		613,6		
totale		26000	7976,8	7898,8	3949,4	3000	4976,8		3000
3 anni		3000	3000	3000	9000	risparmio			

250 agevolazione x12 mesi =3000(agevolazione anno) x 3 anni =**9000 euro agevolazione/risparmio;**

3-anni-risparmio/9000 euro/geco;

agevolazione /non si estende ai premi inail;

- Tipo incentivo uniemens
- Geco/galt/gapp-**Under 30**;
- legge 205/17-art 1 c100/circolare 40/18 inps**;

12mesi in coda ex legge 56(art 1 c 106 legge 205 2017/ circ 40 18 inps);

x36 apprendistato(durata app 2 livello/da ccnl/ figura non artigiana/durata massima legale 3 anni);

+

X 12mesi ex legge 56/87 (attuale art 47 c7 d.lgs 81 15-tu contratti)/contribuzione apprendisti;

+

x 12 mesi gapp(art 1 c106 legge 205 2017):

dove-

c106/legge 205 17 -

-contributi c/ditta al 50% /3000 anno /tetto 250 mese se ft(legge 205/17-art 1 c 106)/ 12mesi;

durata totale -5 anni:

3 (anni apprendistato)+1anno(legge 56/attuale art 47 c7 tu contratti)+1anno/c106 legge 205 17) = **5 anni** ;

nb-Il dipendente alla fine del periodo di apprendistato deve avere fino a 29 anni e 364 giorni;

legge 205/17

comma 106. L'esonero di cui al comma 100 si applica, per un periodo massimo di dodici mesi, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, anche nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato **in rapporto a tempo indeterminato a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione.** In tal caso, l'esonero è applicato a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo di cui **all'articolo 47, comma 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.** Non si applicano le disposizioni di cui ai commi 103, 104 e 105.

C106-205 17- non applica-

103- **portabilità/non si applica**

104- 105 - 6mesi precedenti(up)/ 6mesi successivi recessi/licenziamenti economici(up-qualifica dip diverso da agevolato/stesso dipendente agevolato)-non si applica requisito endogeno;

vada circolare 40 18 inps

esempio:

nel caso di apprendistato x figura artigiana:

durata:

-(5 anni apprendistato) + (12 mesi ex legge 56 87/attuale art 47c7 dlgs 81 15)
+ 12 mesi comma 106 legge 205 17--- totale durata 7 anni;

agevolazione su alternanza:

legge 205 2017/circolare 40 18 inps;

108. L'esonero di cui al comma 100 è elevato alla misura dell'esonero totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, fermi restando il limite massimo **di importo pari a 3.000** euro su base annua e il previsto requisito anagrafico, ai datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro **subordinato a tempo indeterminato** a tutele crescenti, di cui al **decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23**, entro sei **mesi** **dall'acquisizione del titolo di studio:**

a) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro **pari almeno al 30 per cento delle** ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107, ovvero pari almeno **al 30** per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 86 dell'11 aprile 2008, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;

b) studenti che hanno svolto, presso il medesimo 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 formazione.**

Galt-circ 40 18 inps;

Xapp 1/3 livello presso datore a)

X scuola in alternanza/30%-presso datore a)(esempio licei/ief/its ecc)

Entro 6mesi titolo studio;

ti;

under 30/mai ti in vita lavorativa;

36mesi/100%/tetto 3000/250 mese(da ragguagliare al part time),

x/ **Circ 57 2023 inps**/ tctf/registro- aiuti/tetti ;

Compatibilità/incompatibilità 205 17-art 1 c100(circ 40 18 inps) ;

non compatibile under 30 con queste agevolazioni(vedi codici uni-emens):

- Giovani 178 2020(gi36/gi48/InfoAggCausaliContrib);**
- giovani 197 2022(under 36/eg 36 eg48)**
- tc55-legge 92/2012/circ 111 2013 inps;**
- donna 178 2020(indo/infoaggcausalicontrib)**
- donne legge bilancio 2023/197-22(uniemens/ed23);**
- desu(agevolazione sud-esonero/ legge 178 2020);**
- Tc 86/tc82/badr/detenuti/ai supporto formazione/ vittime violenza di genere;**
- Decreto coesione(dl 60/24)-under 35/donne svantaggiate/zone zees;**

Compatibile con incentivi economici;

- **disabili;**
- **percettori naspi;**
- **giovani genitori;**

art 1 c114 legge 205 2017-incompatibile esonero e riduzione aliquota finanziamento;

sulle compatibilità occorre chiederci:

quale prima/quale dopo /limite massimo applicazione;

Previdenza

- Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche

Casi-prosecuzione della agevolazione presso cessionario/periodo residuo;

- 2112 cc-cessione azienda/ramo azienda;
- 1406 cc-cessione contratto;

sospensione agevolazione:

- Sospensione 2+3 maternità obbligatoria/se integrazione nel corso 2+3/1+4/0+5/anche interdizioni anticipate-contribuzione piena;

Portabilità agevolazione

- ❑ **Nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni".**

Ratio il dipendente porta in dote la agevolazione presso +datori/per 36mesi;

sulla assunzione successiva alla prima non conta età anagrafica;

❑ Esempio :

205 2017(3mesi/eventi dal 2018/dimissione) su 205 2017(33mesi residui/si prescinde da età anagrafica)

- ❑ Assunto under 30 a ti nel 2024(legge 205 17)/rapporto dura 10 mesi con agevolazione poi dipendente si dimette(no recesso economico nei 6mesi dello stesso dipendente agevolato)-conservazione agevolazione per 10 mesi;
- ❑ contributi c/ditta al 50% - tetto 250 mese;
- ❑ riassunto a ti nel 2024 /da datore b/il dipendente ha +30 anni(si prescinde dalla età anagrafica/nella portabilità)
- ❑ durata agevolazione datore b)/ 36mesi-10mesi(fruizione parziale del precedente datore della 205 17/x 3mesi)=26 mesi(agevolazione periodo residuo datore b):

contributi c/ditta al 50%/tetto 3000 anno /tetto 250 mese;

Agevolazione fornero;

legge 92- 2012-art 4 (c8 e seguenti);

circ 111 – 2013 inps;

CIRC 28 14 INAIL;

- 4 categorie soggettive:

1)-donne/uomo over 50/disoccupati 12 mesi;

Sottoscrizione: Did al centro impiego/+12mesi/art 19 d. lgs 150/15;

dl 4 19/art 4 :

did-immediata disponibilità lavoro/p attive;

A tal riguardo è bene far presente che il comma 1 dell'art 19 del D.Lgs. 150/2015 definisce come disoccupati i lavoratori senza un impiego che dichiarano telematicamente la propria immediata disponibilità (DID) a svolgere un'attività lavorativa e a partecipare alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'Impiego. I requisiti che devono essere in possesso per ottenere lo status di disoccupato sono:

x)mancanza di un impiego;

x)dichiarazione telematica di immediata disponibilità a svolgere un'attività lavorativa e a partecipare a politiche attive del lavoro.

Inoltre, si deve rilevare che il D.L. 4/2019 ha reintrodotto l'istituto della conservazione dello stato di disoccupato. Pertanto, risultano in status di disoccupato le persone che rilasciano la DID e che alternativamente soddisfano uno dei seguenti requisiti:

- non svolgono attività lavorativa sia di **tipo subordinato** che autonomo;
- sono lavoratori il cui reddito lordo da lavoro dipendente o autonomo rimane entro necessarie per non determinare un reddito tassabile.(dip 8174/ 8500 anno

2024/ co co co 8174-8500 anno 2024/ autonomo
2222 -piva e non p iva 5500)

Le persone in possesso dei suddetti requisiti sono in status di disoccupazione e/o possono iscriversi e/o rimanere iscritti al collocamento ordinario e mirato. Con la circolare n. **1/2019**, l'ANPAL ha fornito le regole relative alla gestione dello stato di disoccupazione, alla luce delle novità introdotte dall'articolo 4, co. 15-quater del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 (convertito con modificazioni dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26).

Esempio- subordinato +6mesi/reddito > 8174/ **8500-anno 2024-** /viene meno anzianità disoccupazione;

2)-donna priva di impiego regolarmente retribuito da 6mesi, impiegata in settori o professioni disparità uomini-donne(decreto **327/22**-valido per anno 2023/ **decreto anno -2024- 365 del 2023-settori/professioni anno 2024**);

priva impiego retribuito 6mesi;

6mesi precedenti ad evento agevolato: dm 17 ott 2017:

no Subordinato **=/> 6mesi**;

(conta la durata sul rapporto di lavoro subordinato);

x)no Autonomo(2222 cc) con reddito >5500 annuo(reddito passibile di tassazione/x detrazioni art 13);

compensi meno spese/minore 5500;

conta reddito;

potrei avere autonomo abituale(p iva- tassazione ordinaria/tassa piatta)/un autonomo occasionale(reddito diverso/es 67 c1 lett I);

Collaboratore 409 cpc /no reddito > 8500 minore(anno 2024) / >8174 annuo(reddito art 50 c1 lett c bis/ passibile di tassazione per effetto detrazioni art 13)

Conta reddito;

3)-donna priva impiego regolarmente retribuito 6mesi/residente aree svantaggiate(aree ammissibili ai fondi strutturali ue/vedi carta aiuti a finalità regionale anni 2021-2027);

Ai fini dell'applicazione dell'agevolazione contributiva non è richiesta una durata minima del requisito della residenza in capo alla lavoratrice, purché si tratti di una residenza effettiva e non apparente (si dovrebbe ritenere al solo momento dell'assunzione o della trasformazione e non anche per l'intera durata del rapporto agevolabile);

il rapporto di lavoro invece potrà svolgersi anche al di fuori delle aree indicate secondo quanto indicato dall'INPS con messaggio n. 12212/2013.

In linea di massima sono ammissibili ai finanziamenti le regioni: Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sicilia e alcuni territori del Centro-Nord. Non coincidono con zone zees/8 regioni;

4)-donna priva di impiego retribuito 24mesi;

dm 17 ott 2017-fornisce la definizione dei privi di impiego retribuito nei 6mesi precedenti/24 mesi precedenti;

Datori di lavoro ammessi alla agevolazione

- Datore privato impresa;
- datore privato non impresa(vedi studio professionale);
- datore privato enti pubblici commerciali;
- Datore agricolo;

Datore pa-non agevolato (dlgs 165/2001);

ammesso alla agevolazione il datore del settore finanziario;

Contratti agevolati

- X **Tempo determinato/proroga** tempo determinato ;
- x **trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato(prima 12mesi)** ;
- x **tempo indeterminato** ;
- nb-anche soci coop/subordinato
- nb-anche rapporto subordinato/con agenzia di somministrazione;

-durata agevolazione:

- x12mesi-tempo determinato;
- x12 mesi tra tempo determinato +proroga t.d.(esempio 6mesi td +6mesi proroga td =12 mesi agevolazione)
- x18 mesi-tempo indeterminato;
- X trasformazione del tempo determinato a tempo indeterminato prima dei 12mesi (esempio:
tempo determinato agevolato di 10 mesi trasformato a tempo indeterminato (prima dei 12mesi)/
durata agevolazione=

10mesi tempo determinato +8 mesi successivi alla trasformazione a tempo indeterminato =18 mesi totali agevolazione;

Misura agevolazione

• Abbattimento contributi c/ditta al 50%/senza limite tetto(tc 55);
X esenzione anche a livello inail al 50%(16 codici di esenzione);

soliti contributi non esonerati

contributi 26 -27- 29 -40 dlgs 148/15;

contributo fondo tesoreria(esempio cf01);

contributo al 10% solidarietà su contributi c /ditta alla pc/alla assistenza sanitaria/enti bilaterali;

contributo solidarietà c/ditta dello spettacolo/dello sport professionistico;

0,3 all'interno di 1,61 nasp;

	Durata	Esonero DONNE strutturale
ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO	12 mesi	Legge 92 12
TRASFORMAZIONI DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	18 mesi	50% dei contributi a carico del datore di lavoro
ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO	18 mesi	Esente inail al 50%

Tc55(ca 2h);

esempio:

over 50/disoccupato 12mesi;

ti-ft /durata agevolazione;

durata-18mesi;

operaio/industria fino 15;

per primi 12mesi/incremento(ogni mese /al termine 12 mesi)

altri 6mesi(ogni mese incremento/al termine 12 mesi incremento)

2000 x13mensilità/ industria fino 15/operaio

legge 92 12		industria fino 15 operaio		ccnl -livello-2000 x13					
sub -ti/18mesi		2000	30,68%	30,38%	50%	no tetto	contributi c/ditta da versare		agevolazione
					50%				
gennaio	1	2000	613,6	607,6	303,8	309,8	309,8		303,8
febbraio	2	2000	613,6	607,6	303,8	309,8	309,8		303,8
marzo	3	2000	613,6	607,6	303,8	309,8	309,8		303,8
aprile	4	2000	613,6	607,6	303,8	309,8	309,8		303,8
maggio	5	2000	613,6	607,6	303,8	309,8	309,8		303,8
giugno	6	2000	613,6	607,6	303,8	309,8	309,8		303,8
luglio	7	2000	613,6	607,6	303,8	309,8	309,8		303,8
agosto	8	2000	613,6	607,6	303,8	309,8	309,8		303,8
settembre	9	2000	613,6	607,6	303,8	309,8	309,8		303,8
ottobre	10	2000	613,6	607,6	303,8	309,8	309,8		303,8
novembre	11	2000	613,6	607,6	303,8	309,8	309,8		303,8
dicembre	12	2000	613,6	607,6	303,8	309,8	309,8		303,8
redicesima		2000	613,6	607,6	303,8	309,8	309,8		303,8
totale		26000	7976,8	7898,8	3949,4	4027,4	4027,4		3949,4
							risparmio		
18mesi		5772,2		3949,4	piu 303,8 x6				

- (3949,4/primi 12mesi/con 13) + (303,8x67altri 6mesi) = 5772,2/agevolazione su 18 mesi;

Requisiti:

- **Art 1 c1175/c1175 bis legge 296 2006;**

- **Art 31 d.lgs 150/15;**
tutte le lettere;

Ula:

-incremento occupazionale **ula/regolamento ue- 651/14/ex regolamento - 800/2008;**

Ai fini della comprensione ula:

Circolare 111/2013 inps;

circolare 131/2013 inps-vedi anche;

int 34 14 ml-controllo incremento occupazionale effettivo al termine dei 12 mesi;

Ula : reg comunitario 651 14/ art 31 c1 lett. f) d.lgs 150 2015;
momenti della verifica ula;

a)**In fase assunzione:**

ula 12mesi dopo>12mesi prima-STIMATO/verifica anche al termine del 1 mese;

b)**Mese a mese**-cause di cessazioni rilevanti/cause di cessazioni non rilevanti;

-se incremento ok agevolazione per quel mese/da confermare al termine dei 12mesi(se al termine dei 12mesi decremento-restituzione-int 34 2014);

-se decremento/mese irreversibilmente perduto;

c)**Al termine dei 12 mesi**-int 34 2014 ml;

Al termine dei 12mesi /se decremento restituzione di tutta la agevolazione fruita nei mesi precedenti/se incremento le quote agevolate fruita mese a mese si consolidano(nb-il **mese di decremento è irreversibilmente perduto**)
;

verifica su Impresa unica reg ue 1407 13/(reg 2831/ 2023 nuovo de minimis);

Cause cessazioni non rilevanti: sono 5 e tassative/non riproiettano al ribasso le ula dei 12 mesi successivi all'evento agevolato;
1) **pensionamento per raggiungimento limiti** età (anche opzione donna/ape sociale/quota 103/precoci/usuranti?);
2) **dimissioni**;
3) **riduzioni volontarie orario lavoro**;
4) **invalidità**;
5) **licenziamento giusta causa**;

Chi computo: ti/td-stagionali/apprendisti :

come computo;
xti/ft- 12/12 ula (a mesi)- anche calcolo a giorni 365/365
xtd/ft /6mesi- 6/12 ula-0,5 ula
xtd/pt 50%/6mesi- 3/12 ula-0,25 ula

Cause di cessazioni rilevanti;

Cause di cessazioni rilevanti- riproiettano 12 mesi successivi (esempio **licenziamento per giustificato motivo oggettivo**/riproietta al ribasso i 12 mesi successivi/esempio **assunzione**-riproietta al rialzo 12 mesi successivi);

di febbraio 2024 / se resto in incremento quota di febbraio si consolida definitivamente);

Ulà momenti di rilevazione:

a) giorno di assunzione;

b) mese a mese;

c) al termine 12 mesi-int 34 14 ml;

X impresa unica-regolamento 1407/13 / 2831 2023:

Vedi impresa con >voti assemblea ordinaria soci;

Vedi impresa che nomina/revoca consiglio amministrazione.

Vedi impresa che controlla altra per vincolo contrattuale;

Reg 800 2008/ora reg 651 2014;

circ inps 111 2013/anche circolare 131 2013 inps;

Int 34 14 -controllo al termine dei 12 mesi;

Art 31 c1 lett f) - dlgs 150 15-ula in norma nazionale;

agevolazione strutturale

Comparazione Legge 92/12 e donne 197 2022;		178 2022 Circolare 32 2021 Messaggio inps 1421/2021 Messaggio inps 3809/2021
Differenze	Legge 92 12 -tc 55 Circolare 111 2013 inps	197/22 donne(come 178 donne)
inail	Esente 50%-16 codici esenzioni	No inail/guida autoliq 29 12 2021
Datore settore finanziario	si	no
Si applica agli uomini over 50?	Uomo over 50/disoccupato 12mesi	No uomo
Compatibile con agevolazione contributive?	Incompatibile con tc 82/vedi incompatibilità con agev contributive	Compatibile con tc 82/ Prima tc 82/su residuo 197/22;
	Abbattimento c ditta al 50%/senza tetto;	Abbattimento c/ditta al 100%/tetto 8000/non ragguglio mese/ragguaglio % a part time;
	No aut ue/no limiti comunitari. Applica ula	Notifica italia a ue/aut ue 108 p3 tfu/limiti ?/registro aiuti
	Strutturale/valida anche per anno 2023;	Solo anno 2023 Eventi agevolati anno 2023,
	Operativa/non abbisogna aut ue/uniemens -tc 55;	specifiche uniemens/ed23;

Prima approvata(tc82)/poi donne
 Limite c/ditta;
 Si applica per prima la norma +datata

Non si applica de minimis-1407/13

Circ 56/23 inps

La 197 22-tctf/tetto massimo /registri aiuti stato/eventi solo 2023(ti/td/trasf/proroga);

Legge 92/12 art 4 -non compatibile con queste agevolazioni(vedi codici uniemens):

x) donne legge 178/2020(eventi-21 22- ti/td/proroghe/trasformazioni);

x) donna legge 197-2022(eventi 2023-ti/td/proroghe/trasformazioni)

x)geco-galt-gaap(under 30)/agevolazione under 36 legge bilancio 2023;

x)rdcp/rdcd/rdcm(agevolazioni connesse al rdc dl 4/19 art 8);

x)Tc 79-detenuti;

x)Tc82(art 4 dlgs 151 2001)/tc86(agevolazioni contributive)

x)ritengo ai/supporto formazione(art 10 dl 48 23-comp solo disabili)

x) compatibile con:

- desu(agevolazione sud) nel limite massimo dei contributi c ditta;

- badr/assegno ricollocazione;

- Quale prima (la prima approvata in ordine di tempo)/quale dopo (la seconda approvata in ordine di tempo/ ed applicabile sul residuo-la base di applicazione)/limite massimo applicazione (contributi c/ditta);

esempio:

x) vedi tc55 (legge fornero /legge 92 12) + esonero sud (legge 178 2020);
 x) donna priva impiego retribuito 24 mesi a td di 12 mesi/sede di lavoro 8 regioni del sud-u operativa (esempio- calabria);

-agevolazione fornero(tc55) + esonero sud(desu);
 dati contributi c/ditta del mese 100 euro (non considero contributi addizionale 1,4/non considero 0,3 di 1,61 non esonerabile);

- 50% agevolati con tc 55 (legge 92/12)-agevolazione per 50 euro;
 - su 50 di contributi residui applico il 30% di esonero sud-15 (esonero sud)/nel limite massimo contributi c ditta;

dati 100 euro di contributi c/ditta;
 agevolati 50 con fornero (tc55)-legge più datata;
 agevolati 15 con esonero sud (desu)/ 50 residuo al 30%-15;
 da versare 35 c ditta(+9,19 c dip):

-100 meno 50(tc 55)-15(desu)=35 c/ditta da versare;

x) totale agevolazione- 50(tc55)+15(desu)=65 euro (totale c/ditta agevolato tra agevolazione fornero ed esonero sud);

applico per prima la agevolazione +datata- legge 92 12	agevolazione 50
Poi sul residuo la più recedente -legge 178 2020/desu	agevolazione
15/ su 50 il 30%=15	
Nel limite massimo dei contributi c ditta tetto c ditta di 100;	50+15=65/limite
50 fornero + 15 sud /limiti 100 c ditta	

x) Compatibile con incentivi di natura economica: Aspi/disabili/giovani genitori; analisi_ di 79/67/45 + tc55- tetto 100% costi salariali(sono 2 agevolazioni reg 651 14);

agevolazione/esonero sud;

- DI 104/2020 art 27/decreto agosto;
- Legge 178 2020-art 1 c161 e seguenti/circolare **33/2021** inps
- Circolare 90 -2022 inps;
- **Messaggio inps 4695 2023**;

Quali datori	Imprese/datori privati Non imprese/datori privati No-datori settore finanziario No-Datori agricoli No- Enti pubblici commerciali
Lavoratori/tipi contrattuali oggetto di esonero:	-Ti / ft-pt; -Td / ft- pt; App 1 -2- 3 / f t – pt; Intermittenti/ ti td/con obbligo senza obbligo di risposta alla chiamata; x)Stipulati nel 2024/in essere nel 2024; x)Sede di lavoro 8 regioni sud/intesa come unità operativa uni-emens; unità operative situate in una delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia(8 regioni del sud) nb-la sede di lavoro va mantenuta in costanza di esonero nelle 8 regioni sud;
Requisiti Tctf-fino a 6 2024 /aut/tetto massimo/confluisce in registro degli aiuti di stato;	x)Art 1 c.1175 legge 296 2006 x) Art 31 d.lgs 150 15/non si applica/non è un incentivo alla occupazione; x)2milioni e 250 mila euro/pesca limiti diversi(335 mila euro);

<p>x)per fruire da 7 2024-luglio 2024-nuova notifica italia /nuova autorizzazione ue /si deve chiarire limite massimo importo e regime comunitario applicabile;</p> <p>tctf-aggressione russia ucraina/determina crisi impresa nell'approvigionamento - materie prime /energia;</p>	<p>x registro aiuti di stato</p> <p>x se settori diversi/limite di ogni settore/ma in ogni caso tetto a 2milioni e 250 mila euro per impresa;</p>
<p>Misura agevolazione/anni</p> <p>Anni 2024 - 2025</p> <p>2026 -2027</p> <p>2028 -2029</p> <p>Nb-soliti contributi non esonerabili(es 0,3 in 1,61/ contributi 26 27 29 40/contributi al fondo tesoreria-cf01);</p>	<p>Decalage :</p> <p>30%/abbattimento c/ditta</p> <p>20%/abbattimento c/ditta</p> <p>10%/abbattimento c/ditta;</p> <p>Domanda-ci sarà una nuova aut ue dopo da 7/24(alcuni affermano sostituzione con agevolazione zona zees/datore fino 10/up zona zees/solo ti in periodo 1 9 24 al 31 12 25/soggetti da 35 anni disoccupati 24mesi /dl 60 24-vedi dopo/platea molto limitata e molto più ristretta)</p>
<p>inail</p>	<p>Non agevolabile</p>
<p>Specifiche uniemens</p>	<p>Desu/infoagg causali contrib uniemens;</p>

Compatibilità/cumulabilità-

<p>compatibile:</p> <p>x) Donne legge 92/2012-art 4(anche uomo over 50/disoccupato da 12 mesi-tc55);</p> <p>x)Apprendistato 1 livello anche stagionale /2 livello -anche stagionale/anche in deroga limiti età/apprendistato 3 livello;</p> <p>x)Incentivi di natura economica: percettore naspi/giovani genitori/disabili</p>
--

x)badr-assegno ricollocazione;

x)Tc86/tc82-agevolazioni contributive;

x)ritengo vittime violenza di genere;

se compatibile/cumulo/quale prima(norma +datata) quale dopo(norma +recente) si applica sul c/ditta residuo(su che base applico la agevolazione successiva)/limite massimo di applicazione(c/ditta);

Incompatibile

Giovani legge 205 2017-geco/galt/gaap

Giovani legge178 2020-gi 36 /gi 48/ eventi 21 -22/code nel 2024

Giovani legge 197 2022-eg36/eg48/eventi 23/code nel 2024

Rdcp/rdcd/rdcn/eventi 2023 con code 24;

Detenuti tc 79;

Ritengo anche ai /supporto formazione art 10 dl 48 23/circolare 111/2023
inps(compatibile solo con art 13 legge 68 99-di 79/di 67/di45/ad oggi non operativa per carenze specifiche uni-emens)

Casi particolari:

Agenzia somministrazione: rileva sede utilizzatore;

compatibilità-agevolazioni lato dipendente:

cuneo(c15 legge 213 2023)/esonero madri(c180 c181/legge 213 2023);

Art 1 comma 1175/ 1175 bis legge 296 2006/modifica del dl 19 2024/legge 56 2024 - art 29 c1;

Articolo 1

Commi 1175-1176 Durc

Rubrica non ufficiale|Testo in vigore dal 2 marzo 2024

1175. A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

(1)

1175-bis. Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione. (2)

1176. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentiti gli istituti previdenziali interessati e le parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, da emanare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definite le modalità di rilascio, i contenuti analitici del documento unico di regolarità contributiva di cui al comma 1175, nonché le tipologie di pregresse irregolarità di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da non considerare ostantive al rilascio del documento medesimo. In attesa

dell'entrata in vigore del decreto di cui al presente comma sono fatte salve le vigenti disposizioni speciali in materia di certificazione di regolarità contributiva nei settori dell'edilizia e dell'agricoltura.

(1) Il presente comma è stato così modificato dall'[art. 29, comma 1, D.L. 02.03.2024, n. 19](#) con decorrenza dal 02.03.2024.

(2) Il presente comma è stato inserito dall'[art. 29, comma 1, D.L. 02.03.2024, n. 19](#) con decorrenza dal 02.03.2024.

Legge 56 2024(vedi 30 4 2024 gu) /converte il dl 19 2024;

1. All'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) le parole: «fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonche'» sono sostituite dalle seguenti: «all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonche' di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonche'»; b) dopo il comma 1175 e' inserito il seguente:

«1175-bis. Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione **degli obblighi contributivi ed assicurativi**, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, **nonche' delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175**, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge.

In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non puo' essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.».

agevolazione contributiva cosa è ?

circolare 8 2005 ml/circolare 51 -2008 inps;

abbattimento rispetto aliquota ordinaria + onerosa/regola eccezione;
sotto contribuzione:

apprendistato (contribuzione tipica)/agricoltura/zone montane svantaggiate;

x)per fruire agevolazione contributiva:

3 aspetti-

1) rispetto legge/ rispetto contratto collettivo nazionale-territoriale-aziendale-regionale (ogni livello rappresentativo) sottoscritto dai sindacati comparativamente + rappresentativi dei datori e lavoratori/**parte economica normativa**/non parte obbligatoria;

X - solo sul dipendente agevolato su cui violata legge/cc- parte economica e normativa-senza riverberi contributivi- cadono le agevolazioni a meno che violazione sanabile con sanatoria prima di accesso ispettivo(circ 3 17)/**prima del dl 19/legge 56 2024 era già così;**

la modifica dell'articolo 29c1 dl 19 2024/legge 56 2024-sta nel fatto che nel caso di violazione sanabile accertata da ispettore sullo stesso dipendente agevolato e sanata nei termini e modi verbale unico è fatta salva agevolazione contributiva;

x)strumenti di sanatoria:

1)diffida art 13 dlgs 124 2004-violazioni amministrative sanabili(esempio omessa consegna del contratto individuale);

2)disposizione art 14 dlgs 124 2004-violazione senza sanzioni amministrative e penali(esempio scarico ferie ad ore);

3)prescrizione obbligatoria(art 15 dlgs 124/2004/758/1994)-contravvenzioni con ammenda o arresto/ o solo con ammenda(esempio omessa formazione addestramento in materia sicurezza art 36 37 tu);

4)diffida accertativa crediti retributivi art 12 dlgs 124 2004;

esempio -non consegnato contratto individuale ad under 30/con geco;

x consegnato prima accesso ispettivo-come prima/fatta salva agevolazione geco-**es 3000x3 anni;**

x accesso ispettivo/verbale unico/diffida art 13 dlgs 124 2004:

a-30 giorni consegna contratto/15g pagamento minimo 250(da 250 a 1500/minimo edittale)/confermata agevolazione geco- 3000 x 3 anni

b-se non si ottempera diffida- recupero contributi-es 3000x3 anni -9000 euro/sanzioni civili omissione(tur+5,5/40% dovuto)/+sanzione

amministrativa consegna contratto/anche copia unilav(250 a 1500 euro);

2) assenza di violazioni sulle **condizioni lavoro / sicurezza**-vedi dm di prossima emanazione che individua violazioni condizioni di lavoro/violazioni in materia di sicurezza – che se sanzionate con:

a) **ordinanza ingiunzione non impugnata** (no pagamento sanzione ridotta art 16- 689)/vedi violazioni amministrative;

b) **sentenza penale passata in giudicato** (no prescrizione obbligatoria/no obblazione)-vedi illeciti penali;

bloccano le agevolazioni/x un dato periodo/in relazione al tipo di violazione/su tutto il datore/senza possibilità di sanatoria;

nelle more del nuovo decreto ritengo si applichi l'allegato a /dm 30 1 2015;

le violazioni saranno quelle di provvedimento sospensione attività- esempio non formazione addestramento su attività alto rischio/ non elaborazione dvr/non nominato rspp?

ratio

- in relazione al tipo violazione: sentenza penale passato in giudicato/ordinanza ingiunzione non impugnata;

periodo di blocco della agevolazione(dipende dal tipo di violazione/su tutto datore/ senza possibilità di sanatoria);

oggi:

1)es -violazione norme x prevenzione 589c2cp /ne deriva infortunio mortale /se sentenza penale passata in giudicato/no **per 24mesi agevolazioni su tutto datore/ senza sanatoria;**

2)es- maxi sanzione lavoro nero dl 12- 2002-art 3/notificata con ordinanza ingiunzione-art 18- 689/89- non impugnata-6mesi blocco su tutto datore /senza sanatoria;

3)extraue senza permesso soggiorno-8mesi blocco su tutto datore-senza sanatoria/sentenza penale passata giudicato;

Fonte normativa. Art. 22, c. 12, D.Lgs. 286/1998, così come sostituito dall'art. 18, L. 189/2002, per aver il datore di lavoro occupato alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dall'art. 22, c. 9, D.Lgs. 286/1998, così come sostituito dall'art. 18, L. 189/2002. Fonte sanzionatoria. L'art. 22, c. 12, D.Lgs. 286/1998, così come sostituito dall'art. 18, L. 189/2002, e ulteriormente modificato dall'art. 5, c. 1 ter, D.L. 92/2008 (L. 125/2008), **prevede la pena della reclusione da 6 mesi**

a 3 anni e la multa fino ad € 5.000, per ogni lavoratore impiegato.

Prescrizione. Non consentita, trattandosi di un delitto.

4) violazione orari d.lgs 66/2003-riposo giornaliero/riposo settimanale(art 7 e 9 dlgs 66/2003)- per +20% lavoratori-3mesi blocco su datore senza sanatoria/se ordinanza ingiunzione non impugnata;

Gazzetta Ufficiale Repubblica Italiana del 4 giugno 2015, n. 125

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali | Decreto ministeriale | 30 gennaio 2015

Semplificazione in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC).

Allegato A

Elenco delle disposizioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro di cui all'articolo 8 la cui violazione è causa ostativa alla regolarità violazione periodo di non regolarità

X sentenza penale passata giudicato/no oblazione-prescrizione

X ordinanza ing. non impugnata-no sanzione misura ridotta

Testo in vigore dal 16 giugno 2015

VIOLAZIONE	PERIODO DI NON REGOLARITA'
<p>Articolo 437 c.p.</p> <p>Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire <u>disastri o infortuni sul lavoro</u>, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la <u>reclusione</u> da sei mesi a cinque anni. Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni</p>	24 mesi
<p>Articolo 589, comma 2, c.p.</p>	24 mesi

Dispositivo dell'art. 589 Codice Penale

Fonti → Codice Penale → LIBRO SECONDO - Dei delitti in particolare → Titolo XII - Dei delitti contro la persona → Capo I - Dei delitti contro la vita e l'incolumità individuale

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni⁽²⁾.

Articolo 590, comma 3, c.p.	18 mesi
Violazione di disposizioni la cui sanzione è prevista dagli articoli 55, commi 1, 2 e 5, lett. a), b), c), d); 68, comma 1, lett. a), b); 87, commi 1, 2 e 3; 159, commi 1 e 2, lett. a), b); 165; 170; 178; 219; 282, commi 1 e 2 lett. a), b); 282, commi 1 e 2 lett. a); del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81	12 mesi
Disposizioni indicate dall'articolo 105, comma 1 lett. a) e b), D.P.R. n. 320/1958	12 mesi
Articolo 22, comma 12, D.Lgs. n. 286/1998	8 mesi
Articolo 3, commi da 3 a 5, del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73	6 mesi
Articoli 7 e 9 D.Lgs. n. 69/2003 [*]	3 mesi

[*] Solo se inerente ad un numero di lavoratori almeno pari al 20% del totale della manodopera regolarmente impiegata.

-Ratio-decreto 30 1 2015-

x) per ogni violazione contemplata nel decreto /se sentenza penale passata giudicata (no se sanatoria con prescrizione obbligatoria o oblazione- per contravvenzioni)/se ordinanza ingiunzione non impugnata(no se pagamento sanzione ridotta art 16- 689) /un periodo di blocco della agevolazione in funzione del tipo di violazione/ su tutta azienda-datore /senza possibilità di sanatoria;

x) regolarità contributiva/possesso dol;

x) regolarità adempimenti versamenti periodici inps/inail/cassa edile;

es- uni- emens nei termini corretto/pagamento contributi;

diverse gestioni del cf/piva:

-dipendenti/collaboratori-gestione committenti/artigiani commercianti-autonomi / pos agri-agricoli;

se non regolare preavviso di durc interno-con possibilità di sanatoria-entro termini assegnati;

xse sanatoria conservate le agevolazioni;

xse non sanatoria nei 15giorni/cadono le agevolazioni sul mese su tutto il datore;

oggi dopo dl 19 24/legge 56 2024-verbale contributivo/rilevazione irregolarità contributiva in fase ispettiva - pagamento nei 30 giorni sono fatte salve le agevolazioni;

x nb

è ammessa la riduzione del 50% delle sanzioni civili dovute per omissione o evasione, in caso di pagamento, anche in modalità rateale, entro 30 giorni dalla notifica della contestazione per debiti rilevati **d'ufficio o da ispezione (nuovo comma 8, lettera b-bis)**.

Novità dl 19 2024/legge 56 2024-accertamento irregolarità contributiva e pagamento del verbale nei 30 giorni-in bonis su agevolazioni contributive;

Regolarità adempimenti versamenti: inps/inail/cassa edile;

se irregolare/regolarizzazione nei termini assegnati-sono salve agevolazioni;

se non regolarizzi nei termini assegnati-si perdono tutte le agevolazioni (senza limite massimo)/sul mese/ su tutto il datore.

X dpa-

-assunzione under 30/geco **il 1 1 2024/**

-inserimento gec in dpa/ **1 1 24 al 31 -12- 26 - (3 anni)** /36mesi/avvisa irregolarità interrogando dol /ai fini sanatoria;

gennaio/dpa / ok gec- (gennaio -febbraio- marzo -aprile 2024/coperto dol /120g(1 gennaio 24/30 aprile 24);

x-**controlla uniemens/pagamento di novembre/2mesi prima gennaio /per cui competenza ottobre 2023;**

-febbraio 2024 uni-emens anomalo(denunce individuali debito-credito > denuncia aziendale /esempio 2 volte dipendente pinco)/

x maggio 2024-segnalata irregolarità/15 g per sanare

se sano 15g – **maggio- giugno- luglio - agosto** - regolare;

-sanatoria-**con eliminazione di- anomolia** -

se non sano-elimino la causa di dm anomalo- cadono agevolazioni su maggio/contributi pieni con nota rettifica c 1175 296 6/se non pago nota rettifica avviso addebito(pagamento nei 60 giorni);

x cadono agevolazioni su tutto il datore per maggio 2024;

-se non avessi chiesto dpa/dol -i periodi 1 2 3 4-non coperti da dol sarebbero stati recuperati in caso di non sanatoria di maggio;

X novità- verbale contributivo-pagamento entro 30 giorni/sono salve agevolazioni contributive-anche contributi accertati e pagati nei termini(di 19 24 -art 29);

nb

rateazione amministrativa-non decaduta-sono regolare;

rateazione esecutiva-non decaduta- regolare;

contenzioso amministrativo pendente-regolare(fino sentenza di rigetto);

contenzioso giudiziale-occorre chiedere al giudice sospensione esecutività avviso addebito per comprovate ragioni;

Analisi-c1175/3 aspetti-

X violazioni contributive

X violazioni condizioni lavoro/sicurezze dm

X violazione legge/cc-parte economica normativa

Interpretazione-

Ritengo confermata la circ 3 17 inl-solo sul dipendente agevolato su cui violata legge/contratto collettivo(parte economica e normativa/senza riverberi contributivi) cadono agevolazioni contributive

Esempio:

Sul dipendente agevolato-es under 30 geco- violazioni legali/di contratto collettivo-parte economica-normativa/senza riverberi contributivi/ e sono sanabili(esempio non consegnato contratto individuale/copia unilav);

x sanatoria prima accesso ispettivo-ok/confermata agevolazione (come prima/vedi circ 3 17 inl)/come era prima del dl 19 24;

x accesso ispettivo rilevazione violazione sanabile/verbale -termine per sanare(es 30 giorni per adempiere +15 giorni per pagare/ diffida art 13 dlgs 124 2004) /- sanatoria -

ok agevolazione/confermata(nei 30 giorni consegnato contratto/pagamento 250 euro);

x se non si sana 30 +15 diffida (art 13 dlgs 124 2004)-cadono agevolazioni su quel dipendente/non c'è tetto di recupero agevolazioni(esempio 1 anno di geco-3000 euro/ 3 anni 9000 + sanzione civile omissione tur +5,5/40 % dovuto / non si applica il tetto del 2 volte importo sanzionato/+sanzioni amministrative su omessa consegna del contratto individuali);

X sul dipendente agevolato violazioni amministrative non sanabili (es riposi giornalieri/settimanali d.lgs 66 2003 /art 7 e 9)/non diffidabile con art 13-dlgs 124 2004 /recupero delle agevolazione pari a 2 volte sanzione amministrativa/norma calmieratrice(si ragiona con massimo edittale?/con art 16- 689?/con minimo edittale?);

Riposo giornaliero (sanzione da applicare dal 1.1.2019)

Fonte normativa.

Art. 7, c. 1, D.Lgs. 66/2003 per non aver fatto usufruire al lavoratore un riposo consecutivo di 11 ore, ogni 24 ore, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante le giornata, o da regimi di reperibilità.

Fonte sanzionatoria.

La sanzione amministrativa pecuniaria è prevista dal combinato disposto dell'art. 18-bis, c. 4, D.Lgs. 66/2003, e dall'art. 14, c. 1, lett. b) D.L. 145/2013, convertito con modificazioni nella, L. 9/2014:

1. Ipotesi base: da € 120 ad € 360 - art. 16, L. 689/1981: € 120/ un terzo di massimo edittale;

2. Ipotesi aggravata (più di 5 lavoratori o almeno 3 periodi di 24 ore): da € 720 a € 2.400 - art. 16, L. 689/1981: € 1.200;

3. Ipotesi ulteriormente aggravata (più di 10 lavoratori o almeno 5 periodi di ventiquattro ore): da € 2.160 a € 3.600 - non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

Recidiva.

x)In caso di recidiva specifica triennale, la sanzione amministrativa pecuniaria è prevista dal combinato disposto dell'art. 18-bis, c. 4, D.Lgs. 66/2003, e dall'art. 14, c. 1, lett. b) D.L. 145/2013 (L. 9/2014) nei seguenti importi:

1. Ipotesi base: da € 140 ad € 420 - art. 16, L. 689/1981: € 140;

2. Ipotesi aggravata (più di 5 lavoratori o almeno 3 periodi di 24 ore): da € 840 a € 2.800 - art. 16, L. 689/1981: € 933,33;

3. Ipotesi ulteriormente aggravata (più di 10 lavoratori o almeno 5 periodi di ventiquattro ore): da € 2.520 a € 4.200 - non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

Diffida. Non consentita.

Versamento. 1) Codice Tributo 741T. 2) Codice Tributo 79AT per maggiorazioni ex D.L. 145/2013. 3) Codice Tributo VAET per maggiorazioni ex L. 145/2018.

esempio –

sul dipendente agevolato under 30/geco il datore ha violato il riposo giornaliero **solo un giorno/ e solo su lui**(fino a 5 dip o 3 periodi/fascia- 120 a 360 euro);

violazione amministrativa non sanabile/commissiva/importi da **120** a 360 sanzione amministrativa;

-1 anno di geco con 3000 euro di agevolazione/al momento di accesso ispettivo dopo 12 mesi di geco;

x)se sanzione ridotta-art 16 689- un terzo di 360 max edittale-**120**;

2 volte di 120 =240/se ragione con importo sanzionato in sanzione ridotta art 16 689;

x)il massimo recuperabile di 3000/agevolazione geco (**2volte importo sanzionato**);

-di 3000 agevolazione **geco**/recuperabile:240+sanzioni civili omissione; ovvero :

1) recupero **contribuzione agevolata - x 240** euro (2volte importo sanzionato);

2)sanz civili omissione(tur +5,5/40%/oltre interessi mora)/su 240

3)120 sanzione ridotta art 16 - 689 81-relativa al riposo giornaliero(se pagamento nei 60 giorni);

Decreto coesione/(7 5 2024/dl 60 2024);

giovani-art 22/dl 60 2024-del 7 5 2024;

x) natura: esonero/concedibile se ci sono risorse;

x) Under 35(fino a 34 e 364 giorni) che non ha mai avuto un rapporto a tempo indeterminato nella sua vita lavorativa;

-) non agevolata la categoria dirigenziale/non si afferma che debba essere un tutele crescenti/ le conseguenze sono le stesse(solo operai/impiegati/quadri);

-) non osta un precedente periodo di apprendistato non proseguito oltre il periodo formativo (presso lo stesso o diverso datore?);

x) Tipologie contrattuali agevolabili:

Tempo indeterminato/tempo determinato trasformato a tempo indeterminato(per cui ti/trasformazioni ti);

x decorrenza Assunzioni ti /trasformazioni a tempo indeterminato dal: -1- 9- 2024 al 31 -12- 2025 (decorrenza assunzione ti/trasformazione ti)/non è strutturale ma a tempo;

x Durata agevolazione : 24mesi(2 anni);

x Misura: abbattimento dei contributi c/ditta al 100% /tetto mese 500 euro(da raggugliare al part time/se part time?);

xno agevolazione su inail;

nb-soliti contributi non agevolati(es 0,3 all'interno 1,61);

X) portabilità agevolazione -

assunzione da parte di un nuovo datore -es datore b/nel caso in cui il precedente(es datore a) ha fruito di esonero parziale-es datore a/fruizione periodo residuo;

esempio:1)-

-primo datore alfa) assume dal 1 9 2024 a ti/under 35 che non ha avuto mai rapporti a ti/rapporto dura fino al 31 3 2025/ 7mesi esonero(fruizione parziale) ;

-domanda con prenotazione risorse;
abbattimento 100% contributi c/ditta/tetto 500 mese/durata 7mesi ;
x)secondo datore b) se assunzione a ti (entro il 31 12 2025)/esempio 1 -8-
2025(se ci sono risorse/2 domanda?);

-17mesi (24-7=17) mesi residui(periodo residuo agevolazione/si prescinde
da età anagrafica?);
durata dal 1 8 2025(5mesi) al 31 12 2026(12mesi)=17mesi residui;

requisiti:

art 1 c1175 legge 296 2006-si ritiene;

-art 31 dlgs 150 15;

si disabilita lettera a) e d)?

si principio speciale massima espansione occupazione giovani ti(disabilita
a)/il principio speciale della portabilità(disabilita d);

requisito endogeno:

X) 6mesi precedenti no licenziamento economico stessa up;

X)6mesi successivi no licenziamento economico stesso dip
agevolato/dipendente diverso da agevolato nella stessa up/qualifica-pena la
revoca/ restituzione agevolazione(in caso di revoca il periodo -ritengo- si
computi per portabilità agevolazione/come legge 205 17);

Rilevano giustificato motivo oggettivo individuale/plurimo /collettivo;

Fasi-

Xdl convertito in legge

X aut ue tfue-108 p3 tfue;

x- decreto per regolamentazione/vedi domanda-per prenotare risorse;

x circolare inps

x)Non compatibile/cumulabile con altre agevolazioni/esoneri;

x)si con incremento deduzione del 20/30%-dlgs 216/2023-art 4;

Under 35/sede di lavoro up/zona zees-

sede di lavoro/unità produttiva del datore - zone zes (mezzogiorno-zone
economiche speciali- 8 regioni sud)

X datore con sede di lavoro-u produttiva -in 8 regioni sud(regioni sud);

x soggetto/lavoratore : fino a 34 anni e 364 giorni /mai subordinato ti;

x)misura agevolazione:

contributi c/ditta al 100%/ tetto mese-650 euro/tetto maggiore;

x)durata agevolazione : 24mesi;

x)decorrenza agevolazione: dal 1 -9 -2024 al 31 -12 -2025;

x)tipologia contrattuale tempo indeterminato/trasformazione ti;

x)portabilità /nel caso di fruizione parziale di agevolazione da parte di altro datore di lavoro/il secondo fruisce della agevolazione per il periodo residuo (riassunzione dal 1 9 24 al 31 12 2025);

nb-under 35 (34 anni e 364 giorni)/sede lavoro unità produttiva zona zees-(regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna) /tetto mese maggiore a 650(anziché- 500 euro);

requisiti:

art 1 c1175 legge 296 2006-ritengo;

art 31 d.lgs 150 15(disabilitato a/d);

requisito endogeno:

X) 6mesi precedenti no licenziamento economico up;

X)6mesi successivi no licenziamento economico stesso dipendente agevolato/dipendente diverso da agevolato stessa up/qualifica-pena la revoca/restituzione

Fasi:

x)dl convertito in legge;

X)- aut ue -108 p3

x)- decreto per regolamentazione/? Domanda/termini domanda? ci sono risorse ;

x)circolare inps;

x)Non compatibile/cumulabile con altre agevolazioni/esoneri;

x)si con incremento deduzione del 20/30%-dlgs216/2024-art 4;

di 60 24

Art. 22

1. Al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025 assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o effettuano la trasformazione del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato e' riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 7 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilita' previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

2. Fermo quanto previsto dal comma 4, l'esonero spetta con riferimento ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di eta' e non sono stati mai occupati a tempo indeterminato. L'esonero di cui al presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato. L'esonero spetta anche nei casi di precedente assunzione con contratto di lavoro di apprendistato non proseguito come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

3. Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali, l'esonero contributivo di cui al comma 1, ferme restando le condizioni di cui al comma 2, e' riconosciuto ai datori di lavoro privati che assumono lavoratori in una sede o unita' produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 7 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilita' previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027.

4. L'esonero di cui ai commi 1, 2 e 3 spetta altresì con 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 di cui al presente articolo**.

5. Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, 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 legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unita' produttiva**.

6. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del **lavoratore assunto con l'esonero di cui al comma 1 o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unita' produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio gia' fruito**. La revoca non ha **effetto sul computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero ai sensi del comma 4**.

7. I benefici contributivi di cui al presente articolo sono riconosciuti **nel limite di spesa** di 34,4 milioni di euro per l'anno 2024, di 458,3 milioni di euro per l'anno 2025, di 682,5 milioni di euro per l'anno 2026 e di 254,1 milioni di euro per l'anno 2027. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo fornendo i risultati dell'attivita' di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze secondo le modalita' indicate nel decreto di cui al comma 10. Se dall'attivita' di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, **il raggiungimento del limite di spesa, anche tenendo conto dei vincoli territoriali della copertura finanziaria, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo**. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma pari a 34,4 milioni di euro per l'anno 2024, 458,3 milioni di euro per l'anno 2025, 682,5 milioni di euro per l'anno 2026 e 254,1 milioni di euro per l'anno 2027, si provvede a valere sul Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027, a copertura degli interventi previsti per i beneficiari del medesimo Programma nel rispetto delle procedure dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilita' allo stesso applicabili.

8. L'esonero di cui al presente **articolo non e' cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di** finanziamento previsti dalla normativa vigente ed e' compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo

ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216.

9. Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero di cui al presente articolo, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio di cui al presente articolo.

10. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite le modalità attuative dell'esonero, in coerenza con quanto previsto dall'Accordo di partenariato 2021 - 2027, nonché con i contenuti e gli obiettivi specifici del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027, per la definizione dei rapporti con INPS in qualità di soggetto gestore, e le modalità di comunicazione da parte del datore di lavoro ai fini del rispetto del limite di spesa di cui al comma 7.

11. L'efficacia delle disposizioni dei commi da 1 a 10, del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

Donne svantaggiate decreto coesione;

art 23 /dl 60 2024-donne svantaggiate;

x)datori privati: imprese /non imprese;

x)decorrenza assunzioni dal :

1- 9- 2024 al 31- 12- 2025(a tempo /non strutturale);

x)contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

nb-tipologie contrattuali agevolate:

- contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato/non si menziona la trasformazione a tempo indeterminato;

requisiti soggettivi:

X donna priva impiego regolarmente retribuito da 24mesi/ a prescindere dalla residenza (a prescindere età);

X donna priva di impiego regolarmente retribuito da 6 mesi (a prescindere età):

1) residenti zone zes (es 8 regioni sud)/destinatario fondi strutturali ue? Le zone destinarie di fondi strutturali ue(21 27-sono altra cosa rispetto a zone zes);

8 regioni sud(zone

zes): sardegna/sicilia/calabria/puglia/basilicata/molise/campania/tutto abruzzo;

oppure

2) in aree/art 2 par 4 lett f reg 651 14/ individuate annualmente con decreto-decreto anno 2024(decreto 365 -2023-x anno 2024)-in **settori- professioni disparità uomo- donna/vedi decreto 365 2023-per- anno 2024 ;**

cosa è privo impiego retribuito?

-dm 17 ott 2017-cosa si intende per privo impiego retribuito:

nei 6 mesi antecedenti/24 mesi antecedenti non deve avere:

x) lavoro subordinato =/ >6mesi-conta durata;

x) rapporto autonomo 2222/con o senza piva- reddito autonomo(>5500)-conta reddito;

x) co co co 409 cpc /con reddito assimilato-art 50 c1 lett c bis- > (8174- reddito non passibili di tassazione per effetto detrazioni art 13 tuir)/(>8500 x anno 2024)-conta reddito;

Durata agevolazione : 24mesi;

Misura:

abbattimento dei contributi c/ditta al 100% /tetto mese 650 euro(da riparametrare al part time);

x) si ritiene che il tetto sia da riparametrare al part time;

x) no agevolazione sui premi inail;

x) richiede incremento ula /reg 651 14/art 31 c1 lett f dlgs 150 2015(vedi interpello 34 2014 ml);

-verifica in fase assunzione;

-verifica mese /mese

-verifica al termine 12mesi;

- nozione impresa unica/cause di cessazioni non rilevanti/cause di cessazioni rilevanti;

x)incompatibile-esoneri/riduzioni aliquote;

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

x)compatibile con mega deduzione irpef/ires del decreto fiscale -deduzione art 4 d.lgs 216 2023/possibile utilizzare su di esse la deduzione del 120/130%;

L'esonero è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023 (maxi deduzione costo del lavoro).

decreto per regolamentazione-ci sarà domanda per risorse;

non richiesta autorizzazione ue;

fasi

x dl convertito in legge

x decreto;

emanazione di un decreto del Ministero del Lavoro, ove saranno definite le modalità attuative dell'esonero, nonché con i contenuti e gli obiettivi specifici del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027, e per la definizione dei rapporti con INPS in qualità di soggetto gestore, e le modalità di comunicazione da parte del datore di lavoro ai fini del rispetto del limite di spesa.

x circolare inps

nb-non occorre autorizzazione ue / essendo previsto l'incremento ula 65114;

esclusione:

Sono escluse le assunzioni di:

- personale domestico

- contratti di apprendistato

Requisiti:

art 1 c1175 legge 296 2006

art 31 dlgs 150 15

reg 651 14-incremento occupazionale ula;

limiti di spesa:

L'esonero sarà possibile solo nei limiti di spesa autorizzata dalla legge (7,1 milioni di euro per l'anno 2024, 107,3 milioni di euro per l'anno 2025, 208,2 milioni di euro per l'anno 2026 e di 115,7 milioni di euro per l'anno 2027). È l'INPS che provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa

ART. 23 (Bonus Donne)

Art. 23 Bonus Donne

1. Al fine di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, ai datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 assumono le lavoratrici di cui al comma seguente e' riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100 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 (INAIL) nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 4 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

2. Il beneficio di cui al comma 1 si applica nel rispetto del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 4), lettera f), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

3. Le assunzioni di cui al comma 1 devono comportare 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. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo e' ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno.

L'incremento della base occupazionale e' considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in societa' controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. L'esonero di cui al presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

4. I benefici contributivi di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite di spesa di 7,1 milioni di euro per l'anno 2024, 107,3 milioni di euro per l'anno 2025, 208,2 milioni di euro per l'anno 2026 e di 115,7 milioni di euro per l'anno 2027. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attivita' di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze secondo le modalita' indicate nel decreto di cui al comma 7. Se dall'attivita' di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma pari a 7,1 milioni di euro per l'anno 2024, 107,3 milioni di euro per l'anno 2025, 208,2 milioni di euro per l'anno 2026 e a 115,7 milioni di euro per l'anno 2027 si provvede a valere sul Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027, a copertura degli interventi previsti per i beneficiari del medesimo Programma nel rispetto delle procedure dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilita' allo stesso applicabili.

5. L'esonero di cui al comma 1 non e' cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. L'esonero di cui al comma 1 e' compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216.

6. Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero di cui al presente articolo, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio di cui al presente articolo.

7. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite le modalità attuative dell'esonero, in coerenza con quanto previsto dall'Accordo di partenariato 2021 - 2027, nonché con i contenuti e gli obiettivi specifici del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027, e per la definizione dei rapporti con INPS in qualità di soggetto gestore, e le modalità di comunicazione da parte del datore di lavoro ai fini del rispetto del limite di spesa di cui al comma 4.

Zone zes-zone economiche speciali/art 24 dl 60/2024

x) **Datori**/sede lavoro- unità produttiva 8 regioni sud/zone zes;

x)datore **fino 10 momento/mese di assunzione** ;

x)tipologie contrattuali: subordinato **Tempo indeterminato**

x)decorrenza assunzione :stipula sub ti dal **1 9 2024 al 31 12 2025:**

)soggetto agevolato:

età da 35 anni/ disoccupato da 24 mesi (did-articolo 19 d.lgs 150 2015/+24mesi?);

x)Durata agevolazione :24 mesi

x)Misura: abbattimento dei contributi c/ditta al 100% /**tetto mese 650 euro(ritengo da raggugiare al part time);**

x)no inail(la agevolazione non si estende ai premi inail)

x)portabilità :

precedente datore ha fruito parzialmente di esonero/attuale datore fruisce di periodo residuo in caso di assunzione a tempo indeterminato (dal 1 9 2024 ed entro il 31 -12- 2025)/**presso datore fino 10 dipendente/ nelle 8 regioni del sud** ritengo debba avvenire la riassunzione ;

-ritengo si disabiliti lettera d(principio speciale della portabilità prevale)/**e requisito della disoccupazione di 24mesi su portabilità**(vedi precedente rapporto +6mesi/reddito +8174 su attuale assunzione non vi sarebbe portabilità);

requisiti-

x-art 31 dlgs 150 15;

requisito endogeno;

-6mesi prima up -no recesso/licenziamento economico

-6mesi dopo/successivi alla assunzione a ti:

a)no recesso/licenziamento economico di dipendente diverso da agevolato in stessa- up(circ 9 17 inps) /per stessa qualifica;

b) no recesso/licenziamento economico nei 6mesi successivi di stesso dipendente agevolato;

Non compatibile esonero/riduzione aliquota;
compatibile con deduzione(120/130%) art 4 dlgs 216 2023;

fasi:

- 1)conversione legge;
- 2)decreto- x regolamentazione-domanda?modalità/contenuti/termini?;
- 3)aut ue -108 p3-x operatività
- 4)circolare inps;

info x vie brevi-

sulla portabilità agevolazioni:

seconda assunzione dal 1- 9- 2014 al 31- 12- 2025-fruizione periodo residuo/non si applica la disoccupazione 24mesi/ no lettera d art 31 dlgs 150 15(principio speciale portabilità agevolazione prevale) ;
da capire se il secondo datore/deve avere fino 10 dipendenti/la sede di lavoro in up zes;

Art. 24 Bonus Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno

1. Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno e contribuire alla riduzione dei divari territoriali, ai datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e' riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100 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 (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 7 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

2. L'esonero contributivo di cui al comma 1 e' riconosciuto esclusivamente ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione e che assumono presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della Zona economica Speciale unica per il Mezzogiorno lavoratori nelle medesime regioni.

3. Fermo quanto previsto dal comma 4, l'esonero di cui al comma 1 spetta nel caso di assunzione di soggetti che alla data dell'assunzione hanno compiuto trentacinque anni di età e sono disoccupati da almeno ventiquattro mesi.

4. L'esonero di cui ai commi precedenti spetta altresì con 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 di cui al presente articolo.

5. Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, 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 legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

6. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero di cui al comma 1 o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. La revoca non ha effetto sul computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero ai sensi del comma 4.

7. I benefici contributivi di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite di spesa di 11,2 milioni di euro per l'anno 2024, di 170,9 milioni di euro per l'anno 2025, di 294,1 milioni di euro per l'anno 2026, e di 115,2 milioni di euro per l'anno 2027. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze secondo le modalità indicate nel decreto di cui al comma 10. Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo. All'onere derivante dal primo periodo del presente articolo pari a 11,2 milioni di euro per il 2024, 170,9 milioni di euro per l'anno 2025, 294,1 milioni di euro per l'anno 2026, e a 115,2 milioni di euro per l'anno 2027 si provvede a valere sul Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027, a copertura degli interventi previsti per i beneficiari del medesimo Programma, nel rispetto delle procedure dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità allo stesso applicabili.

8. L'esonero di cui al presente articolo non e' cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed e' compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216.

9. Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero di cui al presente articolo, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2028, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio di cui al presente articolo.

10. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite le modalita' attuative dell'esonero, in coerenza con quanto previsto dall'Accordo di partenariato 2021 - 2027, nonche' con i contenuti e gli obiettivi specifici del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027, e per la definizione dei rapporti conINPS in qualita' di soggetto gestore, e le modalita' di comunicazione da parte del datore di lavoro ai fini del rispetto del limite di spesa di cui al comma 7.

11. L'efficacia delle disposizioni dei commi da 1 a 10 del presente articolo e' subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.