

Gentili clienti,
si riportano nella tabella ASSUNZIONI AGEVOLATE anno 2024.

ASSEGNO DI INCLUSIONE E SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO (art. 10 D.L. 48/2023, Circ INPS 111/2023)

Datori	Tutti i datori di lavoro privati, anche agricoli e non imprenditori
Lavoratori	Beneficiari dell'Assegno di inclusione o del supporto per la formazione e il lavoro
Tipo beneficio	Esonero contributivo (esclusi i premi INAIL)
Misura	<u>Assunzione a tempo indeterminato: 100%</u> dei contributi a carico datore (massimo 8.000 euro su base annua , riparametrato e applicato su base mensile e ridotto proporzionalmente per il tempo parziale); <u>Assunzione a tempo determinato o stagionale</u> : 50% dei contributi a carico datore (massimo 4.000 euro su base annua , riparametrato e applicato su base mensile e ridotto proporzionalmente per il tempo parziale); <u>Trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato:</u> 50% dei contributi a carico datore (massimo 4.000 euro su base annua) per la durata del contratto a termine; cui segue il 100% dei contributi a carico datore (massimo 8.000 euro su base annua) dalla trasformazione.
Durata	<u>Contratto a termine:</u> 12 mesi (non oltre la durata del rapporto di lavoro) <u>Contratto a tempo indeterminato:</u> 12 mesi <u>Trasformazioni dei contratti da termine a tempo indeterminato:</u> massimo 24 mesi incluso un precedente contratto a termine durato 12 mesi
Contratti ammessi	<ul style="list-style-type: none">• Assunzione a tempo indeterminato, anche con orario a tempo parziale• Apprendistato• Assunzione a tempo determinato o con contratto stagionale• Trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato• Contratto di somministrazione nei casi elencati appena sopra
Contratti esclusi	<ul style="list-style-type: none">• Contratti di lavoro intermittente, domestico, di prestazione occasionale nonché quelli che riguardano il personale dirigente.
Limitazioni	<u>Nei 24 mesi successivi all'assunzione</u> , salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a restituire l'incentivo fruito, maggiorato delle sanzioni civili. Pertanto restituzione nelle seguenti ipotesi: a) licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo dichiarato illegittimo; b) recesso dal contratto di apprendistato, da parte del datore, al termine del periodo di formazione; c) recesso dal contratto, da parte del datore di lavoro, durante il periodo di prova; d) dimissioni del lavoratore per giusta causa
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e del contratto collettiva; rispetto art. 31 D.Lgs n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.); rispetto obblighi assunzione disabili; condizioni particolari (INPS Circolare n. 111/2023, par. 5.2); il datore deve inserire l'offerta di lavoro nel sistema informativo.
De minimis	Sì, la norma è soggetta al rispetto della normativa sul <i>de minimis</i>
Autorizzazione UE	No, non occorre
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

GIOVANI UNDER 30 (art. 1 cc. 100/108 e 113/114 L.205/2017 , Circ.INPS 40/2018, Msg.INPS 4178/2023)

Datori	Tutti i datori di lavoro privati, agricoli inclusi
Lavoratori	Giovani <i>under</i> 30 mai assunti prima con contratto subordinato a tempo indeterminato, né Italia, né estero
Tipo beneficio	Esonero contributivo (esclusi i premi INAIL)
Misura	50% dei contributi a carico datore (massimo 3.000 euro su base annua)
Durata	36 mesi
Contratti ammessi	<ul style="list-style-type: none">• Assunzione a tempo indeterminato, anche con orario a tempo parziale• Somministrazione a tempo indeterminato (anche se le missioni sono a termine), anche con orario a tempo parziale• Trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato
Contratti esclusi	Sono esclusi i contratti di apprendistato, di lavoro intermittente, domestico, ecc.
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetto art. 31, D.Lgs n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.)
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul <i>de minimis</i>
Autorizzazione UE	No, non occorre
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

ESONERO CONTRIBUTIVO EX STUDENTI O APPRENDISTI (UNDER 30)

Datori	Tutti i datori di lavoro privato che, dal 1° gennaio 2018, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, assumono <i>ex</i> studenti o apprendisti
Lavoratori	Studenti che hanno svolto presso lo stesso datore di lavoro: a) attività di alternanza scuola-lavoro; b) periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore (1° livello); c) periodi di apprendistato di alta formazione (3° livello). Il limite di età, pari al 35° anno non compiuto per le assunzioni effettuate nel 2018, è invece fissato al 30° anno non compiuto per le assunzioni effettuate dal 2019 in poi
Tipo beneficio	Esonero contributivo
Misura	100% dei contributi a carico del datore, nei limiti di 3.000 euro su base annua
Durata	36 mesi
Contratti ammessi	Solo assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato
Contratti esclusi	Sono esclusi i contratti di lavoro domestico, di apprendistato, di lavoro intermittente
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetto art. 31, D.Lgs n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.)
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul <i>de minimis</i>
Autorizzazione UE	No, non occorre

ULA No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

DISOCCUPATI OVER 50 E DONNE DI QUALSIASI ETÀ PRIVE DI LAVORO RETRIBUITO (art.4 cc.8-11 L.92/2012, MINLAV Circ. 34/2013 , Circ.INPS 111/2013)

Datori	Tutti, incluse agenzie di somministrazione e cooperative Sono esclusi i datori di lavoro domestico e i contratti di lavoro intermittente
Lavoratori	Sono "portatori" dell'agevolazione: a) le lavoratrici e i lavoratori, di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi; b) le donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in determinate aree geografiche; c) le donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico che sono caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; d) le donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, a prescindere dal luogo nel quale risiedono
Tipo beneficio	Esonero contributivo
Misura	Riduzione del 50% dei contributi (premi INAIL inclusi) a carico del datore
Durata	<u>Assunzione a tempo determinato</u> : massimo 12 mesi <u>Assunzione a tempo determinato e successiva proroga</u> : massimo 12 mesi <u>Trasformazione a tempo indeterminato di un precedente contratto a termine</u> : massimo 18 mesi <u>Assunzione a tempo indeterminato</u> : massimo 18 mesi
Contratti ammessi	<ul style="list-style-type: none">• Assunzioni a tempo determinato e indeterminato (anche a tempo parziale)• Trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine agevolato• Assunzione a scopo di somministrazione
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; va rispettato art. 31, D.Lgs n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.)
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul de minimis
Autorizzazione UE	No, non occorre
ULA	Si, la norma richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

DONNE VITTIME DI VIOLENZA (art. 1 cc.191-193 L.213/2023, in attesa circolare INPS)

Datori	Tutti i datori privati per il triennio 2024-2026
Lavoratori	Donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie della misura (cd. reddito di libertà).
Tipo beneficio	Esonero contributivo (esclusi i premi INAIL)
Misura	100% sui contributi a carico del datore
Durata	<u>Assunzione a tempo determinato</u> : 12 mesi dalla data di assunzione <u>Assunzione a tempo indeterminato</u> : 24 mesi <u>Trasformazione a tempo indeterminato di un precedente contratto a termine</u> : fino al 18° mese dalla data dell'assunzione a termine
Contratti ammessi	<ul style="list-style-type: none">• Contratto a tempo determinato• Somministrazione a tempo determinato• Contratto a tempo indeterminato• Trasformazione da termine a tempo indeterminato

Limitazioni	I benefici a favore del datore sono soggetti al rispetto dei limiti di spesa espressamente previsti dalla Legge di Bilancio 2024
Condizioni generali	In attesa di indicazioni ufficiali da parte dell'INPS
De minimis	In attesa di indicazioni ufficiali da parte dell'INPS
Autorizzazione UE	No, non è necessaria
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

CONTRATTO A TERMINE PER LA SOSTITUZIONE DI MATERNITÀ (art.4 cc.3-5D.Lgs.151/2001 Circ.INPS.117/2000-136/2001, Msg.INPS 4152/2014 e 1382/2011)

Datori	Tutti quelli che – <i>occupando fino a un massimo di 19 dipendenti</i> - assumono a tempo determinato o utilizzano in somministrazione a termine nuovi lavoratori per provvedere alla sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti in quanto fruiscono dei congedi ex D.Lgs n. 151/2001
Lavoratori	Tutti quelli assunti in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro per la fruizione dei congedi collegati alla maternità e paternità
Tipo beneficio	Sgravio contributivo
Misura	50% sui contributi a carico del datore
Durata	Fino al compimento di 1 anno di età del figlio di lavoratrice o lavoratore in congedo, o per 1 anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento
Contratti ammessi	Contratto a tempo determinato e Somministrazione a tempo determinato
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetto art. 31, D.Lgs n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.)
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul <i>de minimis</i>
Autorizzazione UE	No, non è necessaria
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

LAVORATORI DISABILI (art.13 L.68/1999, Circ. INPS 99/2016)

Datori	Tutti i datori di lavoro privati, imprenditori e non, inclusi Enti Pubblici Economici
Lavoratori	Sono interessati i lavoratori: a) disabili con riduzione della capacità lavorativa oltre il 79% o minorazioni ascritte dalla 1a alla 3a categoria di cui alle tabelle annesse al DPR 23 dicembre 1978, n. 915; b) disabili con riduzione della capacità lavorativa tra il 67 e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4a alla 6a categoria di cui alle tabelle annesse al DPR 23 dicembre 1978, n. 915; c) con disabilità intellettiva e psichica comportante una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%
Tipo beneficio	Economico

La misura del beneficio per il datore di lavoro dipende dalle caratteristiche del lavoratore assunto e dal tipo di rapporto instaurato. In pratica, per i lavoratori disabili:

a) con riduzione della capacità lavorativa oltre il 79% o minorazioni ascritte dalla 1a alla 3a categoria di cui alle tabelle annesse al DPR 23 dicembre 1978, n. 915: l'incentivo è pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile;

b) con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4a alla 6a categoria di cui alle tabelle annesse al DPR 23 dicembre 1978, n. 915: la misura dell'incentivo è pari al 35% della retribuzione mensile lorda imponibile;

c) intellettivi e psichici con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% per cento: l'incentivo è pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile

Durata La durata del beneficio spettante al datore dipende dal "tipo" di lavoratore assunto e dal rapporto di lavoro instaurato. In particolare, in caso di assunzione:

a) a tempo indeterminato di disabili con riduzione della capacità lavorativa oltre il 79% o minorazioni ascritte dalla 1a alla 3a categoria di cui alle tabelle annesse al DPR n. 915/1978: l'incentivo spetta per 36 mesi;

b) a tempo indeterminato di disabili con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 e il 79%, o minorazioni ascritte dalla 4a alla 6a categoria di cui alle tabelle annesse al DPR n. 915/1978: l'incentivo spetta per 36 mesi;

c) a tempo indeterminato di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%: l'incentivo spetta per 60 mesi;

d) a tempo determinato di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%: l'incentivo spetta per tutta la durata del rapporto, a condizione che esso duri almeno 12 mesi

Contratti ammessi

- Contratto a termine con durata minima di 12 mesi
- Contratto a tempo indeterminato
- Somministrazione a termine (minimo 12 mesi) o a tempo indeterminato

Note **L'incentivo spetta nei limiti delle risorse effettivamente stanziare a tale scopo**

Condizioni generali Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetto art. 31, D.Lgs n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.) **SOLO PER LE ASSUNZIONI DI LAVORATORI DISABILI EFFETTUATE OLTRE LA QUOTA DI RISERVA.**

De minimis Sì, la norma è soggetta al rispetto della normativa sul *de minimis*

Autorizzazione UE No, non è necessaria

ULA **Sì, la norma richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore di lavoro**

LAVORATORI DISOCCUPATI PERCETTORI DI NASPI (art. 2 c.10/bis L.92/2012, Circ.INPS 175/2013)

Datori Datori di lavoro privati (a condizione di non essere obbligati all'assunzione)

Lavoratori Percettori di indennità NASpl

Tipo beneficio Economico

Misura 20% dell'indennità mensile che sarebbe stata erogata al lavoratore dall'INPS

Durata Pari ai mesi di NASpl che l'INPS avrebbe ancora erogato

Contratti ammessi Assunzione (o somministrazione) a tempo indeterminato con orario a tempo pieno

Note Sono esclusi tutti i rapporti a tempo determinato e/o a tempo parziale

Condizioni generali Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetto art. 31, D.Lgs n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.)

De minimis Sì, la norma è soggetta al rispetto della normativa sul *de minimis*

Autorizzazione UE No, non è necessaria

ULA No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

LAVORATORI IN CIGS DA ALMENO 3 MESI (art. 4 D.L.148/1993, Circ. INPS 22/2007, 122/1999)

Datori	Tutti, a condizione che non abbiano: a) in atto sospensioni dal lavoro; b) proceduto a riduzione di personale nei 12 mesi precedenti, salvo che l'assunzione riguardi professionalità diverse da quelle dei lavoratori interessati dalle riduzioni o sospensioni di personale
Lavoratori	Lavoratori che hanno fruito della CIGS per almeno 3 mesi, anche non continuativi, e che sono dipendenti da imprese beneficiarie da almeno 6 mesi dell'intervento
Tipo beneficio	Applicazione dell'aliquota contributiva prevista per gli apprendisti
Misura	Contribuzione a carico datore pari al 10%
Durata	12 mesi
Contratti ammessi	Assunzione a tempo indeterminato con orario a tempo pieno
Note	Sono esclusi tutti i rapporti a tempo determinato e/o a tempo parziale
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetto art. 31, D.Lgs n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.)
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul <i>de minimis</i>
Autorizzazione UE	No, non è necessaria
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

"Super Deduzione" (siamo in attesa di chiarimenti in merito) Legge: art. 4, D.L.vo 216/2023 Prassi: in attesa

il D.Lgs. 216/2023 ha introdotto un nuovo incentivo che consiste, per il solo 2024, nella maggiorazione del costo del lavoro ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato, nella seguente misura:

- + 20% per tutte le assunzioni a tempo indeterminato;
- + 30% per chi assume lavoratori "svantaggiati", ovvero:
 - persone con disabilità;
 - donne di qualsiasi età con almeno 2 figli minori o prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi residenti in aree svantaggiate;
 - ex percettori del reddito di cittadinanza che non abbiano i requisiti per l'accesso all'Assegno di inclusione;
 - lavoratori con sede di lavoro ubicata al sud;
 - giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile/under 30;
 - donne vittime di violenza;
 - minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare.

Determinante per l'utilizzo di tale misura è l'incremento occupazionale e lo stesso:

- rileva a condizione che il numero dei dipendenti a tempo indeterminato al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31.12.2023 sia superiore al numero dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato del periodo d'imposta precedente;
- va considerato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Importante, infine, sottolineare come nessun costo sia riferibile all'incremento occupazionale nel caso in cui, alla fine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31.12.2023, il numero dei lavoratori dipendenti, inclusi quelli a tempo determinato, risulti inferiore o pari al numero degli stessi lavoratori mediamente occupati nel periodo d'imposta in corso al 31.12.2023.

Esonero lavoratrici madri (art. 1 c. 180 e ss. L. 213/2023)

per i periodi di paga dal 1.01.2024 al 31.12.2026 alle lavoratrici:

- **madri di 3 o più figli;**
- con rapporto di lavoro dipendente a **tempo indeterminato** (esclusione del settore domestico);

- è riconosciuto un **esonero del 100% della quota dei contributi previdenziali** a carico del lavoratore;
- fino al mese di compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo,
- nel limite massimo annuo di 3.000 euro (riparametrati su base mensile).

In via sperimentale, **per i periodi di paga dal 1.01.2024 al 31.12.2024**, tale **esonero** è riconosciuto anche alle lavoratrici:

- **madri di 2 figli**;
- con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato;
- fino al mese del compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo.

La misura dedicata alle madri è valida ferme restando le condizioni di decontribuzione parziale prevista per tutti i lavoratori, fissata nella misura del 6% e 7% a seconda dell'imponibile previdenziale mensile, che non deve essere superiore rispettivamente a 1.923 euro o a 2.692 euro. Questo comporta che, qualora la misura migliorativa prevista per le lavoratrici madri non sia applicabile, trovano comunque espressione le misure generali previste per tutti i lavoratori.

Dal punto di vista operativo, trattandosi di un beneficio riconosciuto alla lavoratrice, in attesa delle indicazioni operative necessarie, si ritiene che la decontribuzione non sarà applicata in automatico dal datore di lavoro ma sarà necessaria una richiesta espressa della beneficiaria che predisporremo non appena sarà pubblicata la circolare Inps o ci saranno ulteriori indicazioni in merito