INPS
Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Bilanci, Contabilita' e Servizi Fiscali
Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione

Roma, 23/06/2023

Circolare n. 58

Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori centrali e ai responsabili territoriali dell'Area medico legale

E, per conoscenza,

Al Commissario straordinario
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di Indirizzo di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale per l'accertamento e la riscossione dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali

Allegati n.1

OGGETTO: **Articolo 1, comma 298, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023). Esonero per le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. Articolo 1, comma 16, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021). Esonero per le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022. Indicazioni operative. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti**

SOMMARIO: *L'articolo 1, comma 298, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023) ha stabilito che l'esonero di cui all'articolo 1, comma 16, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021), trovi applicazione anche per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, elevando altresì il limite massimo di importo fruibile a 8.000 euro annui. Con la presente circolare si forniscono le indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla misura di esonero contributivo di cui all'articolo 1, comma 298, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, per il periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023. Si forniscono altresì ulteriori precisazioni in merito all'esonero di cui all'articolo 1, comma 16, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021), relativamente al secondo semestre 2022, tenuto conto della stretta continuità tra le due misure in esame e considerata la cessazione al 30 giugno 2022 degli effetti della disciplina del Temporary Framework collegato all'emergenza da Covid-19.*

INDICE

1. Premessa
2. Datori di lavoro che possono accedere ai benefici
3. Lavoratrici per le quali spettano gli incentivi
4. Rapporti di lavoro incentivati e durata degli incentivi
5. Assetto e misura degli incentivi
6. Condizioni di spettanza degli incentivi
6.1 L'incremento occupazionale netto
7. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato
8. Coordinamento con altri incentivi
9. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nella sezione <PosContibutiva> del flusso Uniemens
10. Datori di lavoro privati con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione dell'esonero nella sezione <ListaPosPa> del flusso Uniemens
11. Datori di lavoro agricoli. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nella sezione <ListaPosAgri> del flusso Uniemens
12. Istruzioni contabili

1. Premessa

L'articolo 1, comma 16, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (di seguito, legge di Bilancio 2021), prevede, in favore delle assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, il riconoscimento dell'esonero contributivo di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92, nella misura del 100 per cento e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui (cfr. la circolare n. 32 del 22 febbraio 2021 e il messaggio n. 3809 del 5 novembre 2021).

La legge 29 dicembre 2022, n. 197 (di seguito, legge di Bilancio 2023), all'articolo 1, comma 298, ha previsto che: "*Al fine di promuovere le assunzioni di personale femminile, le disposizioni di cui al comma 16 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, si applicano anche alle nuove assunzioni di donne lavoratrici effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. Per le assunzioni di cui al primo periodo, il limite massimo di importo di 6.000 euro annui di cui al comma 16 dell'articolo 1 della predetta legge n. 178 del 2020 è elevato a 8.000 euro*".

Per effetto del rinvio operato dall'articolo 1, comma 298, della legge di Bilancio 2023, le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 16, della legge di Bilancio 2021 trovano applicazione

anche alle assunzioni, sia a tempo determinato che indeterminato, nonché alle trasformazioni a tempo indeterminato, di donne lavoratrici effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. Il medesimo comma 298 prevede altresì che il limite massimo di importo concedibile sia innalzato a 8.000 euro annui.

Come disposto dall'articolo 1, comma 299, della legge di Bilancio 2023, l'efficacia della previsione di cui al citato comma 298 è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

La Commissione europea, con la decisione C(2021) 7863 *final* del 27 ottobre 2021, ha autorizzato la concedibilità della misura di cui all'articolo 1, commi 16 e seguenti, della legge di Bilancio 2021 per tutte le assunzioni/trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2021, mentre con la successiva decisione C(2022) 171 *final* dell'11 gennaio 2022 l'organismo comunitario ha prorogato il riconoscimento della predetta agevolazione con riferimento alle assunzioni/trasformazioni effettuate fino al 30 giugno 2022.

La misura agevolativa è stata autorizzata ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020, e successive modificazioni, recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (c.d. *Temporary Framework*), nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione.

Considerata la cessazione degli effetti della disciplina del *Temporary Framework* al 30 giugno 2022, al fine di consentire la piena operatività della misura agevolativa anche oltre il suddetto limite temporale, in data 15 marzo 2023, le autorità italiane hanno notificato alla Commissione europea la misura di cui all'articolo 1, commi 16 e seguenti, della legge di Bilancio 2021, come prorogata dall'articolo 1, comma 298, della legge di Bilancio 2023, subordinando la stessa al rispetto delle condizioni di cui alla Comunicazione C(2023) 1711 *final* del 9 marzo 2023, recante ''Quadro temporaneo di crisi e transizione per misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia a seguito dell'aggressione della Russia contro l'Ucraina" (c.d. *Temporary Crisis and Transition Framework* o TCTF) e agli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

L'esigenza di garantire la piena operatività della misura trova la sua ragione fondante nella necessità di promuovere e preservare l'occupazione femminile, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 298, della legge di Bilancio 2023. Esigenza che si è ulteriormente rafforzata a causa della crisi Ucraina e dei maggiori costi strutturali che ne sono derivati nell'approvvigionamento energetico, sia nell'industria che nei servizi, e di trasporto, per i datori di lavoro privati.

Al riguardo, si evidenzia che la Commissione europea, con la decisione C(2023) 4063 *final* del 19 giugno 2023, ha autorizzato la concedibilità degli esoneri in oggetto per le assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° luglio 2022 ed entro il 31 dicembre 2023.

Ai fini della preventiva comunicazione *on-line* finalizzata alla fruizione dell'incentivo, i datori di lavoro interessati potranno continuare a utilizzare il modulo "**92-2012**", presente all'interno del "Cassetto previdenziale" di riferimento del sito www.inps.it.

Si ricorda, al riguardo, che per ogni evento incentivabile (assunzione, proroga o trasformazione), è necessario procedere alla compilazione di una singola comunicazione *on-line*.

Inoltre, si evidenzia che, qualora tale modulistica *on-line* fosse già stata utilizzata ai fini della comunicazione della fruizione dell'incentivo pari al 50 per cento dei contributi datoriali previsto dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, per le assunzioni/proroghe/trasformazioni effettuate, i datori di lavoro interessati non devono

compiere ulteriori adempimenti in quanto la comunicazione precedentemente inoltrata all'Istituto risulta valida ed efficace ai fini della fruizione dell'esonero in misura pari al 100 per cento.

Tanto rappresentato, con la presente circolare si forniscono, pertanto, le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alle predette misure di esonero contributivo, alle quali fanno seguito le connesse istruzioni contabili.

2. Datori di lavoro che possono accedere ai benefici

Possono accedere ai benefici in trattazione tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Gli esoneri contributivi in oggetto non si applicano quindi nei confronti delle pubbliche Amministrazioni, individuabili assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

In forza di quanto esposto e in linea di continuità con quanto già chiarito con le disposizioni amministrative adottate dall'Istituto (cfr., da ultimo, la citata circolare n. 32/2021), hanno diritto al riconoscimento dei benefici in oggetto:

1. gli enti pubblici economici;
2. gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;
3. gli enti che per effetto dei processi di privatizzazione si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico;
4. le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, e iscritte nel registro delle persone giuridiche;
5. le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
6. i consorzi di bonifica;
7. i consorzi industriali;
8. gli enti morali;
9. gli enti ecclesiastici.

Sono, al contrario, esclusi dall'applicazione del beneficio:

1. le Amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e le scuole di ogni ordine e grado, le Accademie e i Conservatori statali, nonché le istituzioni educative;
2. le Aziende e Amministrazioni dello Stato a ordinamento autonomo;
3. le Regioni, le Province, i Comuni, le Città metropolitane, gli Enti di area vasta, le Unioni dei comuni, le Comunità montane, le Comunità isolane o di arcipelago e loro consorzi e associazioni;
4. le Università;
5. gli Istituti autonomi per case popolari e le Aziende territoriali per l'edilizia residenziale pubblica (ATER), comunque denominate, che non siano qualificate dalla legge istitutiva quali enti pubblici economici;
6. le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;
7. gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali. Nel novero degli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali sono da ricomprendere tutti gli enti indicati nella legge 20 marzo 1975, n. 70, gli ordini e i collegi professionali e le relative federazioni, consigli e collegi nazionali, gli enti di ricerca e sperimentazione non compresi nella legge n. 70/1975 e gli enti pubblici non economici dipendenti dalle Regioni o dalle

Province autonome;
8. le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Nazionale;
9. l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche Amministrazioni (ARAN);
10. le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

Sono ricomprese nell'ambito delle pubbliche Amministrazioni e, pertanto, non possono fruire dell'esonero in oggetto, le Aziende sanitarie locali, le Aziende sanitarie ospedaliere e le diverse strutture sanitarie istituite dalle Regioni con legge regionale nell'ambito dei compiti di organizzazione del servizio sanitario attribuiti alle medesime.

Sono, inoltre, comprese nelle Amministrazioni pubbliche gli istituti pubblici di assistenza e beneficenza (IPAB) e le Aziende pubbliche di Servizi alla Persona (ASP), comprese quelle derivanti dal processo generale di trasformazione di cui al decreto legislativo 4 maggio 2001, n. 207, in presenza di determinati requisiti previsti dal medesimo decreto legislativo.

Nel novero dei soggetti che non possono fruire dell'esonero contributivo rientrano, infine, la Banca d'Italia, la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (CONSOB) e, in linea generale, le Autorità indipendenti, che sono qualificate come Amministrazioni pubbliche in conformità al parere n. 260/1999 del Consiglio di Stato, nonché le Università non statali legalmente riconosciute qualificate come enti pubblici non economici dalla giurisprudenza amministrativa e ordinaria (cfr., Cass. S.U. n. 1733 del 5 marzo 1996 e n. 5054 dell'11 marzo 2004, nonché Consiglio di Stato n. 841 del 16 febbraio 2010).

Infine, tenuto conto che le misure in trattazione sono concesse nel rispetto delle condizioni previste dal *Temporary Crisis and Transition Framework*, si rappresenta che sono escluse dall'ambito di applicazione degli esoneri in oggetto:

- le imprese operanti nel settore finanziario[1] e nel settore domestico;
- le imprese soggette a sanzioni adottate dall'Unione europea, tra cui, ma non solo:
a. persone, entità o organismi specificamente indicati negli atti giuridici che impongono tali sanzioni;
b. imprese possedute o controllate da persone, entità o organismi oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione europea; oppure
c. imprese che operano nel settore industriale oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione europea in quanto l'aiuto potrebbe pregiudicare gli obiettivi delle sanzioni in questione.

3. Lavoratrici per le quali spettano gli incentivi

Gli esoneri in oggetto mutuano parte della propria disciplina da quella stabilita per l'esonero di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge n. 92/2012, stante il rinvio alla medesima operato dall'articolo 1, comma 16, della legge di Bilancio 2021, richiamato, a sua volta, dall'articolo 1, comma 298, della legge di Bilancio 2023.

Pertanto, dal punto di vista soggettivo, gli esoneri previsti dalla legge di Bilancio 2023 e dalla legge di Bilancio 2021 spettano in riferimento alle assunzioni di "*donne lavoratrici svantaggiate*", secondo la disciplina dettata dalla legge n. 92/2012, in base alla quale sono riconducibili alla nozione di "*donne svantaggiate*" le seguenti categorie:

a. donne con almeno cinquant'anni di età e *"disoccupate da oltre dodici mesi";*
b. "*donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito deifondi strutturali dell'Unione europea prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi*". Con riferimento a tale categoria, si precisa che, ai fini del rispetto del requisito, è necessario che la lavoratrice risulti residente in una delle aree individuate dalla Carta degli aiuti a finalità regionale per l'Italia (1° gennaio 2022 - 31 dicembre

2027), approvata dalla Commissione europea con la decisione C(2021) 8655 *final* del 2 dicembre 2021, e successivamente modificata con la decisione C(2022) 1545 *final* del 18 marzo 2022. Al riguardo, si fa presente che non sono previsti vincoli temporali riguardanti la permanenza del requisito della residenza nelle aree svantaggiate appositamente previste nella suddetta Carta e che il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate;

c. donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e "*prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi*". Tali settori e professioni di cui all'articolo 2, punto 4, lettera f), del Regolamento (UE) n. 651/2014, sono,come previsto nel decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, del 16 aprile 2013, e ribadito nella circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 34/2013,"*annualmente individuati con decreto del Ministro del lavoro e dellepolitiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e dellefinanze*", sulla base delle risultanze acquisite dall'ISTAT[2]. Ai fini del legittimo riconoscimento delle agevolazioni, la donna priva di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi deve essere assunta o in un settore o in una professione comprese nell'elencazione del citato decreto;
d. donne di qualsiasi età, ovunque residenti e "*prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi*".Al riguardo, si precisache, ai fini del rispetto del requisito, occorre considerare il periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice considerata non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata a un contratto di durata di almeno 6 mesi o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lettera c-bis), del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, c.d. TUIR) la cui remunerazione annua sia superiore a 8.174 euro o, ancora, un'attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a 5.500 euro.

Pertanto, ai fini del riconoscimento dei benefici in trattazione è richiesto o uno stato di disoccupazione di lunga durata (oltre 12 mesi) per le lavoratrici di almeno cinquanta anni di età o il rispetto, in combinato con ulteriori previsioni, del requisito di "*priva di impiego regolarmente retribuito*".

Al riguardo, si precisa che la locuzione "*privo di impiego*" è stata, da ultimo, definita dal decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali del 17 ottobre 2017, che individua i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati. Tale nozione, come specificato dal richiamato decreto, nonché dalla citata circolare n. 34/2013, si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che "*negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione*".

La nozione di impiego regolarmente retribuito viene riferita non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di lavoro, quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata (per il lavoro subordinato) o della remunerazione (per il lavoro autonomo o parasubordinato). Per le attività di lavoro autonomo o parasubordinato il riferimento è alla remunerazione, su base annuale, inferiore ai limiti esenti da imposizione, che, per il diverso importo delle detrazioni, è di 5.500 euro in caso di lavoro autonomo propriamente detto, e di 8.174 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lettera c-bis), del TUIR.

Il requisito deve sussistere alla data dell'evento per il quale si intende richiedere il beneficio. Pertanto, se si intende richiedere il beneficio per un'assunzione a tempo determinato, il requisito deve sussistere alla data di assunzione e non a quello della eventuale proroga o trasformazione del rapporto a tempo indeterminato. Se, invece, si intende richiedere il beneficio per una trasformazione a tempo indeterminato, senza avere richiesto lo stesso per la

precedente assunzione a termine, il rispetto del requisito è richiesto alla data della trasformazione.

4. Rapporti di lavoro incentivati e durata degli incentivi

Come precisato nel precedente paragrafo la disciplina degli esoneri in oggetto è in parte mutuata da quella prevista per l'esonero di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge n. 92/2012.

Pertanto, gli incentivi in esame spettano per:

- le assunzioni a tempo determinato;
- le assunzioni a tempo indeterminato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto non agevolato[3].

Gli incentivi spettano anche in caso di *part-time*, con le modalità specificate nel successivo paragrafo 5, e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Inoltre, come espressamente previsto dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, gli incentivi in trattazione spettano anche in riferimento ai rapporti di lavoro a scopo di somministrazione. A tale fine, si precisa che gli incentivi possono essere accordati all'agenzia di somministrazione sia per le assunzioni a tempo indeterminato che a quelle a tempo determinato, fermo restando quanto previsto dall'articolo 31, comma 1, lett. e), del decreto legislativo n. 150/2015, come meglio chiarito al successivo paragrafo 6.

In virtù della specialità della disciplina, invece, gli incentivi non spettano per i rapporti di lavoro intermittente. Al riguardo, si evidenzia che la caratteristica principale del rapporto di lavoro intermittente è quella di modulare la durata delle prestazioni lavorative alla variabilità delle esigenze datoriali e, in questa prospettiva, sicuramente non garantisce l'utilizzo del lavoratore sulla base del tempo di lavoro ordinario stabilito dai contratti collettivi di lavoro.

Inoltre, si precisa che le agevolazioni non possono trovare applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

Restano, infine, esclusi dai benefici i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico, in relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

Con riferimento alla durata del periodo agevolato, si chiarisce che, gli incentivi:

- in caso di assunzione a tempo determinato, spettano fino a 12 mesi;
- in caso di assunzione a tempo indeterminato, spettano per 18 mesi;
- in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato, sono riconosciuti per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione;
- in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine non agevolato, sono riconosciuti per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di trasformazione.

Gli incentivi spettano anche in caso di proroga del rapporto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, fino al limite complessivo di 12 mesi.

Infine, come già chiarito per altre agevolazioni, si precisa che il periodo di fruizione degli incentivi può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per

maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento.

5. Assetto e misura degli incentivi

L'incentivo previsto dalla legge di Bilancio 2023, valevole per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui.

L'incentivo previsto dalla legge di Bilancio 2021, valevole anche per le assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, e per la cui disciplina di dettaglio si rinvia alle indicazioni già fornite con la circolare n. 32/2021 e con il messaggio n. 3809/2021, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, i massimali delle agevolazioni devono essere proporzionalmente ridotti.

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto degli sgravi è necessario fare riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente esonerabile.

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

- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile" di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 1, comma 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, di cui all'articolo 40 del decreto legislativo n. 148/2015, e al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale n. 95269 del 7 aprile 2016, adottato ai sensi dell'articolo 40, comma 9, del medesimo decreto legislativo;
- il contributo previsto dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione degli esoneri in commento le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento, per le quali si rinvia a quanto già previsto dalla circolare n. 40/2018.

Si precisa inoltre che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'articolo 3, quindicesimo comma, della legge 29 maggio 1982, n. 297, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50 per cento della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione degli esoneri contributivi. Al riguardo, si sottolinea che il successivo sedicesimo comma del citato articolo 3 prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto

incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo (6.000 euro nel caso dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2021 o 8.000 euro nel caso dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023), dalla fruizione degli esoneri contributivi.

Poiché gli esoneri contributivi previsti dalla legge di Bilancio 2021 e dalla legge di Bilancio 2023 operano sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 – relative alla destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile – gli esoneri sono calcolati sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Infine, nei casi di trasformazione di rapporti a termine o di stabilizzazione dei medesimi entro 6 mesi dalla relativa scadenza, trova altresì applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 30, della legge n. 92/2012, riguardante la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale dell'1,40 per cento prevista per i contratti a tempo determinato.

6. Condizioni di spettanza degli incentivi

Il diritto alla fruizione degli incentivi in oggetto è subordinato alle seguenti condizioni generali:

- rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, ossia:

  - regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
  - assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
  - rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

- applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, da ultimo disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

Per quanto riguarda specificamente i principi generali in materia di incentivi stabiliti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, gli esoneri contributivi di cui si tratta non spettano ove ricorra una delle seguenti condizioni:

1) l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione (art. 31, comma 1, lettera a);

2) l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto – entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto (3 mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto (art. 31, comma 1, lettera b). Tale condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a

termine. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nella risposta a interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo il quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere;

3) presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (art. 31, comma 1, lettera c);

4) con riferimento a quelle lavoratrici che sono state licenziate nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo (art. 31, comma 1, lettera d).

Inoltre, ai fini della legittima fruizione degli esoneri in trattazione, si ribadisce quanto già previsto dal medesimo articolo 31, nella parte in cui dispone, alla lettera e) del comma 1, che, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore, e al comma 2, che, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

Infine, si ricorda che come previsto al comma 3 del medesimo articolo 31, l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Con specifico riferimento agli obblighi di assunzione di cui al precedente punto 1), si riepilogano, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi in cui non si ha diritto al riconoscimento degli incentivi in quanto l'assunzione è effettuata in attuazione di un obbligo:

- articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'ex dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto, negli ultimi 6 mesi, di licenziamento per riduzione di personale;

- articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore del dipendente a tempo determinato, il cui rapporto sia cessato negli ultimi 12 mesi e che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi e ha manifestato la volontà di essere riassunto. Al riguardo, si precisa che, in caso di trasformazione di un rapporto di lavoro in essere, non viene in rilievo l'ipotesi di una nuova assunzione a tempo indeterminato, bensì la prosecuzione – senza soluzione di continuità – del medesimo rapporto di lavoro, ancorché trasformato (da tempo determinato a tempo indeterminato). Nella fattispecie della trasformazione, pertanto, non si ravvisa un momento logico in cui il lavoratore diventi titolare di un diritto di precedenza (poiché il rapporto originariamente instaurato non è stato mai interrotto) né, a maggior

ragione, un momento logico in cui tale diritto possa essere esercitato (in quanto il datore non sta effettuando una nuova assunzione, bensì sta trasformando un rapporto in essere);

- articolo 47, comma 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, rubricato "Trasferimenti di azienda", in forza del quale, in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita un'azienda (o un suo ramo) in crisi, spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) effettuate entro un anno dalla data del trasferimento ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi.

Per quanto concerne gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva si citano, ad esempio, le disposizioni collettive applicabili in caso di cambio appalto di servizi, in forza delle quali l'azienda che subentra a un'altra è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda (cfr., al riguardo, il contratto collettivo nazionale del settore multiservizi).

6.1 L'incremento occupazionale netto

Ai fini del legittimo riconoscimento delle agevolazioni in trattazione, è necessario altresì rispettare la condizione specificamente prevista dal comma 17 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2021, consistente nella realizzazione dell'incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra i lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

Al riguardo, si precisa che, ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale netto il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Ai sensi dell'articolo 2, punto 32, del Regolamento (UE) n. 651/2014, l'incremento occupazionale netto deve intendersi come "*l'aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento rispetto alla media relativa ad un periodo di riferimento; i posti di lavoro soppressi in tale periodo devono essere dedotti e il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale o stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno*".

Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di giustizia UE, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione "*si deve porre a raffronto il numero medio di ULA dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di ULA dell'anno successivo all'assunzione*".

Il principio espresso dalla citata sentenza della Corte di Giustizia, come già chiarito nell'interpello n. 34/2014 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e come già applicato per altre agevolazioni, deve essere inteso nel senso che l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei 12 mesi successivi l'assunzione agevolata e non una occupazione "stimata". Pertanto, l'incremento occupazionale nei 12 mesi successivi va verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei 12 mesi e non la forza lavoro "stimata" al momento dell'assunzione.

Per tale motivo, qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di incentivo eventualmente già godute si "consolidano"; in caso contrario, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro è tenuto alla restituzione delle singole quote di incentivo eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto mediante le procedure di regolarizzazione.

Si precisa, sul punto, che le agevolazioni in argomento, in forza del disposto dell'articolo 32, paragrafo 3, del Regolamento (UE) n. 651/2014, sono comunque applicabili qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro

precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f), del decreto legislativo n. 150/2015, inoltre, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese.

Si precisa, al riguardo, che nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all'assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito, come chiarito anche dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nell'interpello n. 3/2018, va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo, le prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

Il lavoratore assunto, o utilizzato mediante somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito. Inoltre, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 17, della legge di Bilancio 2021, per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è 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.

Il rispetto dell'eventuale requisito dell'incremento occupazionale netto deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire degli incentivi e il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione dei benefici dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare i benefici persi.

Ciò rappresentato, si precisa che l'articolo 1, comma 17, della legge di Bilancio 2021, nel subordinare la spettanza dei benefici in esame al requisito dell'incremento occupazionale netto, all'ultimo periodo del medesimo comma 17, prevede che: "*L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto*".

La base di computo della forza aziendale per la valutazione dell'incremento occupazionale netto comprende anche il numero di unità di lavoratori occupati nelle società controllate, collegate, o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona, in quanto il calcolo dell'incremento deve essere effettuato con riferimento alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, punto 2, del Regolamento (UE) n. 1407/2013, nonché degli altri Regolamenti disciplinanti gli aiuti *de minimis*. L'incremento deve, pertanto, essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge la prestazione di lavoro.

Con specifico riferimento agli esoneri in oggetto, invece, deve ritenersi valevole quanto previsto dal citato articolo 1, comma 17, ultimo periodo, della legge di Bilancio 2021, il quale espressamente esclude dalla base di computo le sole "diminuzioni" del numero di occupati verificatesi in società controllate, collegate, o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto,

anche per interposta persona.

Dal tenore letterale della disposizione, pertanto, si desume che i datori di lavoro, ai fini della verifica dell'incremento occupazionale netto, possano beneficiare degli "aumenti" della forza aziendale verificatesi in altre società del gruppo o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

7. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Come anticipato in premessa, con specifico riferimento all'applicazione delle misure in trattazione per le assunzioni/trasformazioni effettuate nel periodo compreso tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2023, la Commissione europea, con la decisione C(2023) 4063 *final* del 19 giugno 2023, ha autorizzato la fruizione delle stesse nel rispetto delle condizioni di cui alla sezione 2.1 del *Temporary Crisis and Transition* Framework.

Al riguardo, si precisa che, in base alla sezione 2.1, "Aiuti di importo limitato", del *Temporary Crisis and Transition Framework*, la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, lettera b), del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 2 milioni di euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere), ovvero non superiore a 300.000 euro per impresa attiva nei settori della pesca e dell'acquacoltura e a 250.000 euro nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli;
- siano concessi entro e non oltre il 31 dicembre 2023;
- l'aiuto sia concesso a imprese colpite dalla crisi.

Con specifico riferimento ai suddetti massimali, si precisa che, se un datore di lavoro opera in più settori per i quali si applicano massimali diversi, per ciascuna di tali attività dovrà essere rispettato il relativo massimale di riferimento e non potrà, comunque, mai essere superato l'importo massimo complessivo di 2 milioni di euro per datore di lavoro.

Per quanto riguarda la sussistenza del requisito dello stato di crisi dell'impresa, è necessario che le imprese destinatarie siano state colpite direttamente o indirettamente dalla crisi attuale, ingenerata dall'aggressione russa all'Ucraina.

Pertanto, si precisa ulteriormente che, ai fini della legittima fruizione degli aiuti, questi ultimi non devono necessariamente essere ricollegati a un aumento dei prezzi dell'energia in quanto la crisi e le misure restrittive nei confronti della Russia hanno determinato a vario titolo ripercussioni negative sull'economia nazionale nel suo complesso, ad esempio provocando una perturbazione delle catene di approvvigionamento fisiche e creando notevoli incertezze economiche.

Di conseguenza, in conformità a quanto previsto nella sezione 1.4., "Misure di aiuto di Stato adeguate", punto 41, del *Temporary Crisis and Transition Framework*, gli aiuti in trattazione possono essere concessi anche alle imprese in difficoltà, diversamente dalla disciplina prevista nel *Temporary Framework*, che escludeva espressamente dal proprio ambito di applicazione le imprese che già versassero in una condizione di difficoltà.

Inoltre, rilevato che gli aiuti in trattazione sono riconosciuti in conformità a quanto disposto dal *Temporary Crisis and Transition* Framework, trova applicazione la previsione normativa di cui all'articolo 53, comma 1-quater, del decreto–legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77[4], secondo la quale i soggetti beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione europea e per i quali non sarebbe possibile richiedere la concessione di nuovi aiuti in assenza della restituzione dei primi (c.d. clausola *Deggendorf*), accedono agli aiuti previsti da atti legislativi o amministrativi adottati, a livello nazionale, regionale o territoriale, ai sensi e nella

vigenza della Comunicazione della Commissione europea C(2022) 1890 *final* del 23 marzo 2022, recante "Quadro temporaneo di crisi per misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia a seguito dell'aggressione della Russia contro l'Ucraina", e successive modificazioni, al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.

Inoltre, si conferma che gli esoneri in trattazione non possono trovare applicazione in relazione ai settori del lavoro domestico e del settore finanziario[5].

Infine, in considerazione della natura delle agevolazioni in trattazione quali aiuti di Stato, si rammenta che l'INPS provvederà a registrare le misure nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato, o nei registri SIAN e SIPA per gli aiuti rispettivamente del settore agricolo e della pesca e dell'acquacoltura. Con specifico riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, si precisa che l'agevolazione verrà registrata nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato e l'onere di non superare il massimale previsto sarà a carico dell'agenzia di somministrazione.

8. Coordinamento con altri incentivi

Gli esoneri in trattazione, considerata la loro entità (100 per cento dei contributi datoriali nel limite massimo di 6.000 euro annui, per la misura di cui alla legge di Bilancio 2021, e di 8.000 euro annui, per la misura di cui alla legge di Bilancio 2023), devono ritenersi strutturalmente non cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Nelle diverse ipotesi in cui l'utilizzo degli esoneri in trattazione non esaurisca l'intera contribuzione datoriale sgravabile, gli stessi possono ritenersi cumulabili con altre agevolazioni, nei limiti della complessiva contribuzione. Per l'effettiva applicazione della seconda misura agevolata deve farsi riferimento alla eventuale contribuzione ancora "dovuta", e cioè, più specificamente, alla contribuzione residua "dovuta", in ragione del primo esonero applicato.

Quanto alla sequenza secondo cui debba operarsi la cumulabilità tra gli esoneri, ove consentita, la stessa deve avvenire in ragione delle norme approvate, in ordine temporale, sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumula (ove così previsto) con i precedenti sulla contribuzione residua "dovuta".

L'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023 è altresì cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale ad esempio l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, previsto in via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, dall'articolo 1, comma 281, della legge di Bilancio 2023 e modificato dall'articolo 39 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48.

9. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nella sezione <PosContibutiva> del flusso Uniemens

Con riferimento alle assunzioni/trasformazioni effettuate tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2022, restano ferme le indicazioni per la fruizione dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2021, già fornite con il messaggio n. 3809/2021, a cui si fa rinvio.

Si fa presente che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai mesi pregressi per assunzioni/trasformazioni effettuate tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2022 può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza di luglio 2023, agosto 2023, settembre 2023 e ottobre 2023.

I dati esposti nell'Uniemens, come specificati nel messaggio n. 3809/2021, saranno poi

riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure con il codice in uso "**L542**", avente il significato di "Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni art. 1, commi 16-19, L. n.178/2020".

Diversamente, i datori di lavoro che intendono fruire dell'esonero previsto dall'articolo 1, comma 298, della legge di Bilancio 2023, per le assunzioni/trasformazioni di donne lavoratrici svantaggiate effettuate a decorrere dal **1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023,** devono continuare a esporre le lavoratrici per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio di cui alla legge di Bilancio 2023 dal periodo di competenza successivo alla pubblicazione della presente circolare, devono essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il nuovo valore "**ED23**", avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni dall'articolo 1, comma 298, della legge n. 197/2022";

- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserita la data di assunzione a tempo indeterminato o la data di trasformazione nel formato AAAA-MM-GG.

Si fa presente che, nel caso in cui nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> viene indicata la data di assunzione/trasformazione, deve essere esposto l'attributo "**TipoIdentMotivoUtilizzo**" con valore "DATA".

Nel caso delle agenzie di somministrazione relativamente alla posizione per i lavoratori assunti per essere impegnati presso l'impresa utilizzatrice (posizione contributiva contraddistinta dal C.S.C. 7.07.08 e dal C.A. 9A), oltre all'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> contenente la data di assunzione/trasformazione e al relativo attributo "TipoIdentMotivoUtilizzo", deve essere esposto un ulteriore <IdentMotivoUtilizzoCausale> contenente la matricola aziendale o il codice fiscale e il relativo attributo < TipoIdentMotivoUtilizzo > con valore "MATRICOLA_AZIENDA" oppure "CF_PERS_FIS" o "CF_PERS_GIU";

- nell' elemento <AnnoMeseRif> deve essere indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> deve essere indicato l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

I dati esposti nell'Uniemens, come sopra specificati, saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice "**L580**", avente il significato di "Conguaglio Esonero per assunzioni/trasformazioni dall'articolo 1, comma 298, della legge n. 197/2022";
- con il codice "**L581**", avente il significato di "Arretrati Esonero per assunzioni/ dall'articolo 1, comma 298, della legge n. 197/2022".

Si sottolinea che la sezione "InfoAggcausaliContrib" va ripetuta per tutti i mesi di arretrato e che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif>, con riferimento ai mesi pregressi (dal mese di gennaio 2023 e fino al mese precedente l'esposizione del corrente), può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza dei mesi di luglio 2023, agosto 2023, settembre 2023 e ottobre 2023.

Si ricorda infine che, ai fini della restituzione delle quote di esonero eventualmente fruito di cui all'articolo 1, comma 100, della legge n. 205/2017, e delle quote di esonero di cui all'articolo 4,

commi da 8 a 11, alla legge n. 92/2012, sia per le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, che per quelle effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, restano valide le indicazioni fornite con il messaggio n. 3809/2021.

10. Datori di lavoro privati con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nella sezione <ListaPosPa> del flusso Uniemens

Con riferimento alle assunzioni/trasformazioni effettuate tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2022, restano ferme le indicazioni per la fruizione dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2021 già fornite con il messaggio n. 3809/2021, a cui si fa rinvio.

In particolare, per l'indicazione dell'esonero spettante non ancora dichiarato, si deve inviare per ciascuno dei mesi in cui se ne ha diritto, il quadro V1, Causale 5, avendo cura di compilare l'elemento <RecuperoSgravi> secondo le consuete modalità, utilizzando i Codici Recupero già indicati nel citato messaggio n. 3809/2021.

Tali denunce dovranno essere inviate esclusivamente con i flussi Uniemens-ListaPosPA di competenza di luglio 2023, agosto 2023, settembre 2023 e ottobre 2023.

Diversamente i datori di lavoro iscritti alla Gestione pubblica che intendono fruire dell'esonero previsto dall' articolo 1, comma 298, della legge di Bilancio 2023 per le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, devono compilare la sezione <ListaPosPA> valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della gestione pensionistica, indicando in quest'ultimo la contribuzione piena calcolata sull'imponibile pensionistico del mese.

Per esporre il beneficio spettante deve essere compilato, per ciascun mese oggetto dell'esonero, l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell'elemento <AnnoRif> deve essere inserito l'anno oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <MeseRif> deve essere inserito il mese oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <CodiceRecupero> deve essere inserito il valore "**54**", avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni di cui all'articolo 1, comma 298, della legge n. 197/2022";
- nell'elemento <Importo> deve essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

La possibilità di esporre il beneficio relativo all'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023 relativamente ai mesi pregressi da gennaio 2023 fino al mese precedente l'esposizione del corrente potrà essere effettuata esclusivamente nelle denunce dei mesi di luglio 2023, agosto 2023, settembre 2023 e ottobre 2023.

Nei casi di cessazione/sospensione dell'attività nei mesi in cui è possibile esporre il beneficio per i periodi pregressi, in assenza del quadro <E0_PeriodoNelMese>, gli elementi di cui sopra devono essere compilati all'interno dell'elemento V1, Causale 5, riferito a ciascuno dei mesi pregressi per il quale si ha diritto all'esonero.

Si evidenzia infine che, qualora i datori di lavoro abbiano fruito, per la medesima lavoratrice per la quale intendono accedere all'esonero in oggetto, dell'agevolazione al 50% di cui alla legge di Bilancio 2018 (c.d. incentivo GECO) o di altra agevolazione non cumulabile con l'esonero al 100%, deve essere inviato l'elemento V1, Causale 5, per ciascuno dei mesi pregressi sopra individuati, a sostituzione del quadro in cui è stato dichiarato l'elemento <RecuperoSgravi> con il diverso <CodiceRecupero>.

11. Datori di lavoro agricoli. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nella sezione <ListaPosAgri> del flusso Uniemens

Con riferimento alle assunzioni/trasformazioni effettuate tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2022, si rinvia alle indicazioni fornite al paragrafo 4 del messaggio n. 3809/2021, precisando che, ai fini del recupero dell'esonero non fruito nell'anno 2022, i datori di lavoro devono valorizzare per le lavoratrici interessate, esclusivamente nel flusso di competenza del mese di settembre 2023, i seguenti elementi:

• <CodAgio> con il codice agevolazione "**3K**", che assume il nuovo significato "Recupero pregresso 3H assunzioni 2022";
• <Retribuzione> con l'importo del recupero spettante riferito alla totalità dei periodi pregressi competenze 2022.

I datori di lavoro agricoli che intendono fruire dell'esonero previsto dall'articolo 1, comma 298, della legge di Bilancio 2023, per le assunzioni/trasformazioni di donne lavoratrici svantaggiate effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, devono esporre le lavoratrici agricole per le quali spetta l'esonero valorizzando, oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, gli elementi di seguito specificati:

- <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";
- <CodAgio> con il codice agevolazione "**4H**", che assume il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni donne lavoratrici svantaggiate di cui all'articolo 1, comma 298, della legge n. 197/2022".

Per il recupero dell'incentivo relativo ai mesi pregressi (dal mese di gennaio 2023 e fino al mese precedente l'esposizione del corrente) i datori di lavoro devono valorizzare, per le lavoratrici agricole interessate, esclusivamente nel flusso di competenza del mese di settembre 2023, gli ulteriori elementi, di seguito specificati:

- <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";
- <CodAgio> con il codice agevolazione "**4K**", che assume il significato di "Recupero pregressi 2023 "4H" Esonero per assunzioni/trasformazioni donne lavoratrici svantaggiate di cui all'articolo 1, comma 298, della legge n. 197/2022";
- <Retribuzione> con l'importo del recupero spettante, rispetto alla totalità dei periodi pregressi competenze 2023.

12. Istruzioni contabili

Ai fini della rilevazione contabile degli oneri per sgravi contributivi disciplinati dall'articolo 1, comma 298, della legge 29 dicembre 2022 n. 197, che ha previsto l'estensione delle disposizioni di cui al comma 16 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, anche alle nuove assunzioni di donne lavoratrici effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, disponendo altresì l'innalzamento del limite massimo di importo concedibile ad 8.000 euro annui, si istituisce nell'ambito della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali – evidenza contabile GAW (Gestione sgravi degli oneri sociali ed altre agevolazioni contributive) - il seguente conto:

- GAW37248 Sgravi di oneri contributivi nella misura del 100 per cento dei contributi previdenziali, a favore dei datori di lavoro per le assunzioni/trasformazioni di donne lavoratrici svantaggiate effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, ai sensi dell'articolo 1, comma 298, della legge 29 dicembre 2022, n. 197.

Al conto GAW37248 gestito dalla procedura automatizzata di ripartizione contabile del DM andranno contabilizzate le somme conguagliate dai datori di lavoro ed esposte nel flusso

Uniemens con i codici “L580” ed “L581”, secondo le istruzioni operative fornite al paragrafo 9.

Gli stessi conti verranno utilizzati per la rilevazione contabile degli sgravi degli oneri contributivi a favore dei datori di lavoro iscritti alla Gestione pubblica che, per le denunce contributive, si avvalgono del flusso Uniemens, sezione <ListaPosPA>, nonché per la contabilizzazione delle somme spettanti a titolo di esonero contributivo a favore dei datori di lavoro agricolo ed esposte nella sezione <ListaPosAgri> del flusso Uniemens.

Diversamente, per le agevolazioni contributive riferite alle assunzioni/trasformazioni effettuate tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2022, in applicazione dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 178/2020, ed esposte in dichiarazione con il codice in uso “L542“, si rinvia alle istruzioni contabili illustrate nel messaggio n. 3809/2021.

Infine, l’imputazione contabile del recupero delle somme, derivante dalla restituzione delle quote di esonero per le assunzioni di giovani di cui all’articolo 1, comma 100, della legge n. 205/2017, e delle quote di esonero di cui all’articolo 4, commi da 8 a 11, alla legge n. 92/2012, sia per le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, che quelle effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, valorizzate nel flusso Uniemens e riportate nel DM2013 “VIRTUALE” rispettivamente con i codici “M472” ed “M431” avverranno ai conti in uso GAW24341 e GAW24134, secondo le istruzioni fornite con il messaggio n. 3809/2021.

Si allega la variazione intervenuta al piano dei conti (Allegato n. 1).

Il Direttore Generale
Vincenzo Caridi

---

[1] Le imprese operanti nel settore finanziario escluse dall’esonero sono quelle che svolgono le attività indicate nella classificazione NACE alla sezione “K” - *Financial and insurance activities*. Si evidenzia che la sezione “K” della NACE, con le relative divisioni (codice a 2 cifre), gruppi (codice a 3 cifre) e classi (codice a 4 cifre), corrisponde a quella dell’Ateco2007. Tutti i codici Ateco (a 6 cifre), rientranti nelle divisioni 64, 65 e 66, fanno parte della sezione “K” della classificazione Ateco2007.
[2] Per l’individuazione dei settori e delle professioni validi per il 2023 ai fini dell’articolo 4, comma 11, della legge n. 92/2012, cfr. il decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’Economia e delle finanze, 16 novembre 2022, n. 327.
[3] Cfr. il messaggio n. 1421/2021.
[4] La previsione normativa di cui all’articolo 53, comma 1-quater, del decreto-legge n. 34/2020, è stata introdotta dall’articolo 50, comma 5, del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito, con modificazioni dalla legge 15 luglio 2022, n. 91.
[5] Le attività escluse sono quelle indicate nella classificazione NACE al settore “K” - *Financial and insurance activities.*

Sono presenti i seguenti allegati:

Allegato N.1

Cliccare sull'icona "ALLEGATI" per visualizzarli.