



**STUDIO PIRINU**  
Consulenti del Lavoro

**DOTT. GIUSEPPE PIRINU** Tel. 079/670790 – 079/630021 – 079671571  
CONSULENTE DEL LAVORO Fax: 079/634212  
VIA GIOVANNI XXIII, 13 Codice Fiscale: PRNGPP61P29I452D  
07029 TEMPIO PAUSANIA (SS) Partita IVA: 01287790909

E-mail: [info@studiopirinu.it](mailto:info@studiopirinu.it)

P.E.C.: [g.pirinu@consulentidellavoropec.it](mailto:g.pirinu@consulentidellavoropec.it)

*n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari*

[www.studiopirinu.it](http://www.studiopirinu.it)

*Ai Sig.ri Clienti dello Studio*

*Circolare n. 1 del 10/01/2023*

**OGGETTO: Il punto sulle principali agevolazioni in essere per i datori di lavoro che assumono.**

Variegato appare il quadro delle agevolazioni utili a ridurre il costo del lavoro a favore dei datori, quantunque la pratica applicazione degli strumenti sia subordinata a limiti e condizioni che non sempre rendono agevole l'accesso alle misure.

È bene ricordare, infatti, che l'applicazione dei benefici normativi e contributivi è condizionata al possesso del DURC (regolarità contributi INPS, premi INAIL, Casse Edili e Fondi di Solidarietà Bilaterali ove previsti)), al rispetto dei CCNL (Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro) e delle regole in materia di Sicurezza sul Lavoro, nonché, di quelle afferenti la normativa "giuslavorista" in genere **(art. 1, commi 1175 e 1176 della Legge 296/2006).**

Devono essere rispettati, inoltre, i principi in materia di "diritto di precedenza" e quelli sulla impossibilità, nella normalità dei casi, di applicare agevolazioni se l'assunzione discende da un obbligo "legale" o "contrattuale", oppure, se l'assunzione è effettuata presso unità produttive ove sono in corso sospensioni per Cassa Integrazione, salvo l'assunzione riguardi soggetti da adibire a mansioni diverse rispetto a quelle dei lavoratori sospesi. Non è possibile altresì accedere alle agevolazioni se il lavoratore è stato licenziato nei sei mesi precedenti da azienda dello stesso "gruppo". Particolari limitazioni sono previste se viene inviato in ritardo il modello UNILAV o non vengono rispettate, ove previste, le direttive in materia di interventi "de-minimis" e/o incremento occupazionale netto **(art. 31 dlgs 81/2015).**

Naturalmente ogni singola agevolazione ha le sue peculiarità (età del lavoratore, condizione di disoccupazione, precedenti lavorativi etc.).

**Di seguito, e giusto perché possiate disporre di una sorta di "vademecum", una sintetica descrizione delle principali misure in atto tenendo conto delle novità e conferme introdotte con la Legge di Bilancio per il 2023 (legge 197/2022).**

**1. SGRAVI CONTRIBUTIVI PER GLI UNDER 36 (Legge di Bilancio per il 2023 n. 197/2022).**

Si estende lo sgravio contributivo strutturale triennale - di cui alla legge 205/2017 - previsto per le assunzioni (o trasformazioni) a tempo indeterminato di soggetti fino a 35 anni e 364 giorni di età, alle assunzioni effettuate nell'anno 2023. Nel contempo, si conferma l'aumento della misura del predetto sgravio dal 50 al 100% dei contributi dovuti dal datore di lavoro privato, nel limite di 8.000 euro annui (fino alle assunzioni del 2022 il limite era di 6.000 euro l'anno).

Dalle agevolazioni sono esclusi i premi INAIL, nonché le contribuzioni per i lavoratori domestici e apprendisti che già godono di uno speciale regime di favore. La misura è prevista per tre anni dalla data di assunzione ma, limitatamente alle assunzioni effettuate nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e **Sardegna, la durata è di 4 anni. Lo sgravio non compete se il lavoratore ha già lavorato precedentemente, alle dipendenze di qualunque datore di lavoro, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.** Per l'operatività del beneficio si è in attesa del parere dell'Unione Europea e della circolare esplicativa dell'INPS.

## **2. ASSUNZIONE DI DONNE CON DETERMINATI REQUISITI (Legge di Bilancio per il 2023 n. 197/2022).**

Per l'anno 2023 lo sgravio contributivo (fino a 18 mesi) normalmente previsto, per le assunzioni di donne in determinate condizioni, nella misura del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, è aumentato alla misura del 100%. I 18 mesi predetti possono essere raggiunti anche con un primo contratto a termine fino a 12 mesi compreso proroghe (periodo durante il quale è sempre possibile avere lo sgravio del 100%) ed una successiva trasformazione a tempo indeterminato che consentirà l'agevolazione per ulteriori sei mesi. Le assunzioni 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. Le donne devono avere almeno 50 anni di età ed essere disoccupate da oltre 12 mesi, oppure **di qualunque età** ma residenti in determinate aree e prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, oppure ovunque residenti ma in questo caso essere prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi. È agevolata anche l'assunzione di donne di qualsiasi età, occupate in determinati settori economici, che evidenziano una forte disparità occupazionale di genere. Anche in quest'ultimo caso devono essere prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Con ciò si intende che nei sei mesi precedenti l'assunzione la lavoratrice non deve avere avuto un rapporto di lavoro riconducibile ad un contratto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi, ovvero un'attività di lavoro parasubordinato la cui remunerazione annua superi gli 8.145 euro o un'attività di lavoro autonomo che abbia prodotto un reddito superiore ai 4.800 euro. Per l'operatività del beneficio si è in attesa del parere dell'Unione Europea e della circolare esplicativa dell'INPS.

## **3. DECONTRIBUZIONE SUD 30% (Art. 1, commi da 161 a 168, Legge 178/2020).**

È stato esteso a tutto l'anno 2023 l'applicazione dell'esonero contributivo del 30% sui contributi INPS a carico del datore di lavoro (Decontribuzione Sud), previsto per i datori di lavoro privati che operano nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, **Sardegna** e Sicilia. Lo strumento è diretto a sgravare i contributi di qualunque lavoratore, assunto o da assumere, con contratto a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, salvo non sia già destinatario di agevolazioni contributive nel qual caso bisognerà fare appositi controlli al fine di valutare la cumulabilità delle agevolazioni.

## **4. ESONERO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONI BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA (Legge di Bilancio per il 2023 n. 197/2022).**

Per le assunzioni a tempo indeterminato - o trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine - avvenute nell'anno 2023 di soggetti beneficiari di reddito di cittadinanza, è previsto un esonero contributivo - per 12 mesi dalla data di assunzione - nella misura del 100% dei contributi INPS a carico del datore di lavoro nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

**5. INCENTIVO ASSUNZIONE LAVORATORI IN PERCEZIONE DI NASPI (Art. 2, comma 10 bis, Legge 92/2012).**

È previsto un beneficio economico per i datori di lavoro che assumono soggetti in percezione di NASPI, consistente nel 20% dell'indennità di disoccupazione residua spettante al lavoratore.

**6. INCENTIVI PER ASSUNZIONE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI LAVORATORI IN CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (Art. 4, comma 3, Legge 236/93).**

Sgravio consistente nel pagamento dei contributi nella misura prevista per gli apprendisti per un anno dalla data di assunzione di lavoratori che hanno fruito della cassa integrazione guadagni straordinaria da almeno tre mesi, anche non consecutivi, dipendenti da imprese beneficiarie dello strumento da almeno sei mesi.

**7. INCENTIVI PER ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN SOSTITUZIONE DI ALTRI ASSENTI PER CONGEDO DI MATERNITÀ, PATERNITÀ, PARENTALE, MALATTIA DEL FIGLIO (Art. 4, Dlgs 151/2001).**

Sgravi del 50% dei contributi dovuti per la durata del congedo. Valido per i datori di lavoro che hanno meno di 20 dipendenti al momento dell'assunzione.

**8. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE, ANCHE SENZA LIMITI DI ETÀ PER I SOGGETTI IN PERCEZIONE DI NASPI. (Art. 44 D.lgs. 81/2015).**

Sgravi pressoché totali di Contributi INPS e Premi INAIL sino a sei anni dalla data di assunzione. È quanto previsto a favore dei datori di lavoro che applicano questo particolare istituto. Si tratta di un contratto preordinato al conseguimento di una qualifica alla fine del periodo formativo (da 3 a 5 anni secondo i casi), attraverso l'esperienza sul posto di lavoro con l'ausilio di un tutor. Il lavoratore da assumere, ordinariamente, non deve avere più di 29 anni e 364 giorni al momento dell'assunzione e non deve essere in possesso di competenze analoghe a quelle della qualifica da conseguire. Fermo restando quest'ultima condizione, è possibile assumere soggetti senza limiti di età purché in percezione di NASPI. L'unica differenza in questo caso, rispetto all'ordinario contratto di apprendistato professionalizzante dei lavoratori under-30, è che il contratto si considera fin dall'inizio a tutti gli effetti "a tempo indeterminato" (per gli under-30 è possibile risolvere il contratto alla fine del periodo formativo) e che non è previsto l'ulteriore anno di agevolazione contributiva successivo alla fine del periodo formativo (cosa prevista per gli under-30). È possibile, ad esempio, assumere un 60enne in percezione di NASPI (che magari ha lavorato tutta la vita in edilizia), come apprendista magazziniere in un supermercato. In generale la misura offre per il datore di lavoro non trascurabili vantaggi di natura retributiva, contributiva, assicurativa, normativa, fiscale e finanziaria.

**9. ASSUNZIONE LAVORATORI DISABILI (Art. 13, Legge 68/1999).**

A favore dei datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato lavoratori disabili, con riduzione della capacità lavorativa pari almeno al 67%, è previsto un incentivo fino al 70% della retribuzione mensile lorda per 36 mesi. Gli incentivi sono previsti anche per le assunzioni a termine (minimo 12 mesi) ove vengano occupati soggetti con disabilità intellettiva superiore al 45%. In quest'ultimo caso le agevolazioni possono arrivare fino a 60 mesi. L'assunzione del disabile, al fine dell'ammissione al beneficio, deve determinare un aumento della manodopera mediamente occupata nei 12 mesi precedenti. La misura viene attribuita dall'INPS al datore di lavoro previo apposita istanza di quest'ultimo e fino alla capienza delle risorse disponibili.

#### 10. ASSUNZIONE DI DETENUTI (Art. 3 Legge 193/2000).

Le imprese private, che stipulano apposite convenzioni con gli istituti di pena, possono assumere detenuti o internati con contratto di lavoro subordinato di almeno 30 giorni. A beneficio di chi assume è previsto un credito di imposta sino a 520 euro mensili ed uno sgravio pari al 95% dei contributi dovuti all'INPS.

#### 11. REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA – DESTINAZIONE SARDEGNA LAVORO.

Lo strumento è finalizzato al sostegno dell'occupazione nella **filiera turistica**. Si prefigge di sostenere le imprese attraverso un contributo, riconosciuto sulla paga lorda mensile, finalizzato all'assunzione dei neo-assunti giovani under 35, disoccupati over 35 e donne over 35. L'intervento, secondo alcune anticipazioni, sarà replicato anche per l'annualità in corso.

Altre misure sarebbero degne di menzione, ma per brevità, non riusciamo a indicarle tutte. Tra queste ricordiamo molto sinteticamente:

- ✓ i tirocini di inserimento/reinserimento, riformati con la legge 234/2021;
- ✓ i contratti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409, n. 3 del codice di procedura civile;
- ✓ le prestazioni di lavoro meramente occasionale di cui all'art. 2222 codice civile;
- ✓ i contratti di prestazione occasionale di cui all'art. 54-bis del decreto legge 50/2017.

Il quadro sopra delineato rappresenta evidentemente una sintesi delle principali misure in atto. Va da sé che ogni singolo strumento va approfondito e la sua effettiva applicazione deve essere valutata attentamente sulla base delle disposizioni applicabili e delle singole esigenze aziendali.

Abbiamo voluto in realtà fornirvi una sintesi di pronta consultazione in merito alla quale, come di consueto, ci confermiamo a Vostra disposizione per ogni e qualunque chiarimento dovesse rendersi necessario.

L'occasione è sempre gradita per salutarvi cordialmente.

  
DOTT. GIUSEPPE PIRIN