



# LAVORO Euroconference

Edizione di mercoledì 7 febbraio 2024

## NEWS DEL GIORNO

[Indotto di grandi imprese in crisi: le misure in materia di lavoro](#)  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Legittimità costituzionale del licenziamento collettivo previsto dal Jobs Act](#)  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Lavoro in luoghi confinati e sospetti di inquinamento: chiarimenti INL](#)  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Quando il tempo impiegato per la preparazione diventa orario di lavoro?](#)  
di Redazione

## SPECIALE DELLA SETTIMANA

[Esonero per l'assunzione di beneficiari dell'assegno inclusione e del supporto per la formazione e il lavoro](#)  
di Laura Ferrari

## ***Indotto di grandi imprese in crisi: le misure in materia di lavoro***

di Redazione

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 27 del 02/02/2024, il [D.L. 2 febbraio 2024, n. 9](#), che introduce misure di sostegno per l'indotto di grandi imprese in amministrazione straordinaria.

Le previsioni sono di ampio respiro e si concentrano in prima battuta sulle difficoltà che le aziende dell'indotto possono incontrare nell'accesso al credito derivante dallo stress generato a cascata dalle difficoltà delle grandi imprese loro committenti.

Viene in primo luogo prevista la possibilità di accesso al Fondo di Garanzia per le PMI di cui all'articolo 2, comma 100, lettera a) della Legge 23 dicembre 1996, n. 662.

Comune denominatore è la rilevanza del fatturato generato dai rapporti commerciali tra aziende dell'indotto e grandi imprese in situazione di amministrazione straordinaria, tale da generare un impatto molto profondo.

Il D.L. n. 9/2024 prevede anche misure specifiche per il sostegno al reddito dei lavoratori delle aziende dell'indotto laddove vengano a crearsi situazioni di difficoltà anche in merito a tale ambito.

In merito a ciò, l'articolo 4 prevede il riconoscimento di un periodo di possibile ricorso agli ammortizzatori sociali (per un massimo di sei settimane).

Fondamentale è la connessione con lo stato di amministrazione straordinaria delle grandi imprese e la centralità delle commesse intercorrenti tra queste e le aziende dell'indotto che intendono ricorrere a tale strumento di sostegno al reddito.

Tale legame sussiste in ipotesi di mono committenza, o comunque di influsso gestionale prevalente esercitato dall'impresa committente.

Mediante apposito accordo quadro tra associazioni datoriali e sindacali (dei lavoratori) comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che sarà stipulato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, saranno individuate le modalità di sospensione e riduzione dell'attività lavorativa, anche nel rispetto del criterio di rotazione.

La presenza dell'accordo quadro (previo espresso richiamo) costituirà anche un elemento di semplificazione delle richieste di accesso allo strumento di sostegno al reddito.





## ***Legittimità costituzionale del licenziamento collettivo previsto dal Jobs Act***

di **Redazione**

La Corte Costituzionale, con [sentenza n. 7 del 22 gennaio 2024](#), si è pronunciata in merito alla legittimità della disciplina prevista dal D.Lgs. 23/2015 in tema di licenziamenti collettivi (ed in particolare con riferimento agli articoli 3, comma 1 e 10, del citato D.Lgs.), su impulso della Corte di Appello di Napoli – sezione lavoro.

In via preliminare, la Corte non ravvisa violazioni nei criteri direttivi della Legge delega n. 183/2014, con contestuale riferimento a licenziamenti collettivi ed individuali circa l'esclusione della reintegrazione.

Viene, inoltre, ritenuta non fondata anche la presunta violazione del principio di eguaglianza tra lavoratori assunti prima e dopo il 7 marzo 2015, in ordine alla diversa tutela prevista, mettendo in connessione tra l'altro tale nuova impostazione con la possibilità di reingresso dei lavoratori nel mondo del lavoro.

Da ultimo, viene parimente ritenuta adeguata la tutela indennitaria garantita dal D.Lgs. n. 23/2015 e compresa tra sei e trentasei mensilità.

Special Event

**Come scrivere una lettera di licenziamento**

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

---

## ***Lavoro in luoghi confinati e sospetti di inquinamento: chiarimenti INL***

di **Redazione**

L'INL, con nota n. 694 del 24 gennaio 2024, ha fornito importanti chiarimenti in merito allo svolgimento di prestazioni in luoghi confinati ed ambienti sospetti di inquinamento, anche in merito ad eventuali obblighi di certificazione.

La nota si occupa di chiarire alcuni passaggi del D.P.R. n. 177/2011, a sua volta attuazione dell'articolo 6, comma 8, D.Lgs. 81/2008.

Il principio generale prevede che qualsiasi lavoro, esercitato in ambienti sospetti di inquinamento ovvero confinati, debba essere svolto unicamente da imprese che impieghino in detti luoghi personale con esperienza almeno triennale (ed in misura non inferiore al 30 % da determinarsi non sull'intera forza aziendale ma rispetto a coloro che concretamente sono adibiti a detti siti), ovvero con altre tipologie contrattuali o di appalto, a patto che tali accordi siano stati preventivamente certificati.

La nota prevede che con specifico riferimento al contratto di appalto, la certificazione debba riguardare anche i rapporti di lavoro del personale utilizzato dall'appaltatore, ma non anche il contratto di appalto avente natura commerciale.

Master di specializzazione

**Gestione e organizzazione dello studio e delle risorse umane**

Scopri di più

## ***Quando il tempo impiegato per la preparazione diventa orario di lavoro?***

di **Redazione**

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 5 dicembre 2023, n. 33930, ha stabilito che nel rapporto di lavoro subordinato, occorre distinguere nel rapporto di lavoro tra la fase finale, che è direttamente assoggettata al potere di conformazione del datore di lavoro, che ne disciplina il tempo, il luogo e il modo e che rientra nell'orario di lavoro, ed una fase preparatoria, relativa a prestazioni od attività accessorie e strumentali, da eseguire nell'ambito della disciplina d'impresa (articolo 2104 c.c., comma 2) ed autonomamente esigibili dal datore di lavoro, ma rimesse alla determinazione del prestatore nell'ambito della libertà di disporre del proprio tempo, che non costituisce orario di lavoro; l'eterodeterminazione del tempo e del luogo ove indossare la divisa o gli indumenti necessari per la prestazione lavorativa, che fa rientrare il tempo necessario per la vestizione e svestizione nell'ambito del tempo di lavoro, può derivare dall'esplicita disciplina d'impresa, o risultare implicitamente dalla natura degli indumenti da indossare o dalla specifica funzione che essi devono assolvere nello svolgimento della prestazione. Possono quindi determinare un obbligo di indossare la divisa sul luogo di lavoro ragioni d'igiene imposte dalla prestazione da svolgere ed anche la qualità degli indumenti, quando essi siano diversi da quelli utilizzati o utilizzabili nell'abbigliamento secondo un criterio di normalità sociale, sicché non si possa ragionevolmente ipotizzare che siano indossati al di fuori del luogo di lavoro.

Seminario di specializzazione

**Esternalizzazione e contratti  
commerciali: appalto, contratto di rete**

Scopri di più



## ***Esonero per l'assunzione di beneficiari dell'assegno inclusione e del supporto per la formazione e il lavoro***

di **Laura Ferrari**

Al fine di promuovere l'inserimento nel mercato del lavoro di soggetti beneficiari dell'assegno di inclusione e del supporto per la formazione lavoro, il D.L. 48/2023 ha introdotto un esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che provvedano all'assunzione di soggetti beneficiari di tali misure.

L'Inps, con la circolare n. 111/2023, è intervenuta fornendo le prime indicazioni operative, oggetto del presente approfondimento.

### **Contesto normativo**

Il D.L. 48/2023, convertito con modificazioni dalla L. 85/2023, ha istituito il supporto per la formazione e il lavoro, a decorrere dal 1° settembre 2023, e l'assegno di inclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2024, quali misure di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli, introdotte a seguito dell'abolizione del Reddito di cittadinanza, andato definitivamente in pensione il 31 dicembre 2023.

L'Inps è intervenuta sul punto fornendo le prime indicazioni operative con la circolare n. 111/2023 del 29 dicembre 2023, da un lato riassumendo quanto introdotto dal Legislatore, dall'altro chiarendo i primi aspetti operativi che di seguito andremo a sviscerare. L'Istituto, nella circolare in trattazione, ci anticipa l'uscita di ulteriori messaggi di prossima emanazione, nei quali verranno fornite ulteriori istruzioni operative.

### **La misura dell'esonero, le tipologie contrattuali beneficiarie e la durata**

L'esonero contributivo in trattazione spetta ai datori di lavoro privati, a prescindere che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo, che assumono i beneficiari dell'assegno di inclusione e del sostegno alla formazione lavoro (di anche seguito Adi o Sfl), al fine di promuovere l'inserimento nel mercato del lavoro dei soggetti beneficiari delle predette misure. Rimane esclusa l'applicazione di tali agevolazioni nei confronti delle assunzioni effettuate dalla P.A..



Rispetto alla misura dell'esonero, è stato previsto che ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'assegno di inclusione o supporto formazione lavoro con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, anche mediante contratto di apprendistato, è riconosciuto per ciascun lavoratore, per un periodo massimo di 12 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

L'Istituto ha precisato che la soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è pari a 666,66 euro ( $8.000/12$ ) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,50 euro ( $666,66/31$ ) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Il beneficio è previsto anche in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale. In tale ipotesi l'agevolazione è prevista per un periodo massimo di 12 mesi e, comunque, non oltre la durata del rapporto di lavoro; l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato anch'esso su base mensile. Pertanto, in tale ipotesi, la soglia massima di esonero della contribuzione datoriale mensile sarà pari a 333,33 euro ( $4.000/12$ ) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia verrà riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 10,75 euro ( $333,33/31$ ) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Per entrambe le fattispecie contrattuali, nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione dev'essere proporzionalmente ridotto.

L'esonero è, altresì, riconosciuto per ciascun lavoratore anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di 24 mesi, inclusi i periodi di esonero per i contratti a tempo determinato e stagionale.

## ESEMPIO 1

Nelle ipotesi in cui, nel corso del suo svolgimento, il rapporto di lavoro a tempo determinato già agevolato venga trasformato in un contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta complessivamente fino a un massimo di 24 mesi, sebbene con un'entità differente in presenza del rapporto a tempo determinato (50% dei contributi datoriali) e in presenza di trasformazione a tempo indeterminato dello stesso (100% dei contributi datoriali).

Come precisato per altre agevolazioni, nella circolare in trattazione l'Inps rammenta che il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, ivi comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal





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

Possono beneficiare dell'esonero unicamente le assunzioni/trasformazioni che decorrono a far data dal 1° gennaio 2024.

Al riguardo l'Istituto sottolinea, inoltre, che l'assunzione deve ritenersi riferita ai lavoratori beneficiari effettivi del servizio per la formazione e il lavoro o dell'assegno di inclusione e non anche ai soggetti che, pur avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del trattamento medesimo e avendo titolo alla prestazione, non l'abbiano ancora percepita.

È, pertanto, necessario che, alla data della prima assunzione incentivata, il lavoratore sia già percettore della specifica misura (Sfl o Adi).

Tale requisito non è, invece, richiesto né nelle ipotesi di proroga del rapporto né nelle ipotesi di eventuale conversione a tempo indeterminato dello stesso.

Nella circolare vengono, inoltre, precisate le tipologie contrattuali escluse dall'esonero, ancorché a tempo indeterminato.

Data la finalità sottesa al beneficio, ossia di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di lavoro e di inserimento sociale e professionale dei soggetti beneficiari del supporto per la formazione e il lavoro o dell'assegno di inclusione, non rientra nell'ambito di applicazione della norma il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale.

L'incentivo non spetta neppure per i rapporti di lavoro intermittente, la cui caratteristica principale è quella di modulare la durata delle prestazioni lavorative alla variabilità delle esigenze datoriali, né nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale.

Esonerabile, come già riferito, la contribuzione Inps a carico del datore di lavoro, con esclusione pertanto dei premi e i contributi dovuti all'Inail.

Sono, altresì, esclusi tra gli altri:

- 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, cod. civ.;
- il contributo previsto in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.



Pertanto, come già chiarito con riferimento ad altri esoneri contributivi, viene precisato che non sono oggetto di agevolazione le seguenti forme di contribuzione:

- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi.

L'Istituto dedica attenzione anche alle agevolazioni in capo alle Agenzie per il lavoro.

Ricordiamo che presupposto fondamentale per il riconoscimento dell'esonero è che il datore di lavoro inserisca l'offerta di lavoro nel Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa, Siisl, di cui all'articolo 5, D.L. 48/2023.

Alle agenzie per il lavoro di cui al D.Lgs. 276/2003, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva, viene riconosciuto un contributo pari al 30% dell'incentivo massimo annuo di cui all'articolo 10, commi 1 e 2, D.L. 48/2023 (ossia 8.000 o 4.000 euro).

Un'agevolazione spetta anche agli enti di cui all'articolo 6, comma 1, lettera e), D.Lgs. 276/2003, ossia gli istituti di patronato, gli enti bilaterali e le associazioni senza fini di lucro che hanno per oggetto la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali, la progettazione e l'erogazione di percorsi formativi e di alternanza, la tutela della disabilità, ma anche agli enti del Terzo settore e le imprese sociali che, per statuto, svolgono tra le attività di interesse generale, ossia servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori, ove autorizzati all'attività di intermediazione. A loro viene riconosciuto, per ogni persona con disabilità assunta a seguito dell'attività di mediazione svolta dai predetti enti, secondo quanto indicato nel patto di servizio personalizzato, un contributo pari:

- al 60% dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro ai sensi dell'articolo 10, comma 1, D.L. 48/2023, ossia che assumono a tempo indeterminato;
- all'80% dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro ai sensi del medesimo articolo 10, comma 2, ossia che assumono a tempo determinato.

Ai fini del riconoscimento del contributo, il patto di servizio personalizzato definito con i servizi per il lavoro competenti prevede che gli enti di cui sopra assicurino la presenza di una figura professionale che svolga il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo.

Il contributo in commento non esclude il riconoscimento al datore di lavoro dell'eventuale rimborso di cui all'articolo 14, comma 4, lettera b), L. 68/1999, ossia i contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che



limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.

Considerata la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, l'agevolazione contributiva di cui alla norma in commento spetta anche per le assunzioni a scopo di somministrazione.

Pertanto, le agenzie per il lavoro di cui al D.Lgs. 276/2003 possono accedere sia all'incentivo per le assunzioni, espressamente disciplinato dall'articolo 10, commi 1 e 2, D.L. 48/2023, sia all'eventuale contributo per l'attività di mediazione disciplinato dal comma 4 del medesimo articolo 10, laddove l'assunzione sia effettuata da un diverso datore di lavoro.

L'incentivo spetta, infine, anche per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della L. 142/2001.

### **Presupposto per l'applicazione del beneficio**

Come già chiarito in premessa, l'agevolazione spetta ai datori di lavoro privati, ivi compresi quelli del settore agricolo, indipendentemente dal fatto che assumano o meno la natura di imprenditore; presupposto fondamentale per il riconoscimento dell'esonero è che il datore di lavoro inserisca l'offerta di lavoro nel Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – Siisl di cui all'articolo 5, D.L. 48/2023.

Le agevolazioni trattate nel paragrafo precedente, sottolinea l'Istituto, non spettano ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione di soggetti disabili previsti dall'articolo 3, L. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario dell'Adi o del Sfl iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

Per beneficiare dell'agevolazione è necessario che i datori di lavoro siano in possesso del Durc, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (articolo 1, comma 1175, L. 296/2006) oltre che l'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro.

L'agevolazione è concessa ai sensi e nei limiti dei Regolamenti (UE) 1407/2013, 1408/2013 (settore agricolo) e 717/2014 (settore della pesca e dell'acquacoltura), relativi all'applicazione degli articoli 107 e 108, Tfeue, agli aiuti "de minimis".

Sul punto, l'Istituto ricorda che, per effetto dei nuovi Regolamenti "de minimis", pubblicati nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, serie L, del 15 dicembre 2023, che hanno sostituito i



Regolamenti (UE) 1407/2013 (settore generale) e 360/2012 (Sieg), a decorrere dal 1° gennaio 2024 sono stati introdotti nuovi massimali di aiuto concedibili all'impresa unica nel triennio.

Viene evidenziato che tali massimali devono essere rispettati al momento dell'assunzione del beneficiario del Sfl o dell'Adi, in quanto, a decorrere dall'assunzione, sorge il diritto del datore di lavoro alla fruizione dell'esonero.

Pertanto, l'esonero contributivo in argomento potrà essere fruito solo se l'intero importo, quantificato tenendo conto di tutto il periodo di tempo in cui lo stesso è utilizzabile, non superi il massimale concedibile previsto dai Regolamenti comunitari relativi agli aiuti "*de minimis*" di settore nell'arco di 3 anni (l'anno in corso e i 2 anni precedenti).

Il diritto alla fruizione dell'esonero in oggetto è, inoltre, subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'articolo 31, D.Lgs. 150/2015, al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, nonché al rispetto dei presupposti specificamente previsti dal D.L. 48/2023.

Il datore di lavoro deve rispettare congiuntamente le condizioni che di seguito elenchiamo:

a) l'assunzione non deve costituire 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 venga utilizzato mediante contratto di somministrazione. A titolo esemplificativo, l'Inps chiarisce che non può fruire dell'esonero per l'assunzione dei beneficiari dell'Adi e del Sfl, il datore di lavoro che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'articolo 24, D.Lgs. 81/2015, assuma a tempo indeterminato e con le medesime mansioni, entro i successivi 12 mesi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi e ha manifestato la volontà di essere riassunto.

Per quanto concerne, invece, la fattispecie della trasformazione, l'Istituto non ravvisa i presupposti per cui il lavoratore possa vantare un diritto di precedenza. L'assunzione non 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. Viene precisato che ciò si applica anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore 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, l'Istituto rinvia a quanto stabilito nell'interpello Mlps n. 7/2016, secondo il quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge (pari a 6 mesi dalla cessazione del rapporto nella generalità dei casi e 3 mesi per le ipotesi di rapporti stagionali), il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori;



b) presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione non sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione 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;

c) l'assunzione non riguarda lavoratori licenziati nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari o della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. Detta condizione si applica anche all'utilizzatore del lavoratore somministrato. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore somministrato, nell'arco dei 6 mesi precedenti la decorrenza della somministrazione, abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o una precedente somministrazione con l'utilizzatore, il datore di lavoro (agenzia di somministrazione), per la nuova assunzione non può fruire dell'esonero contributivo in oggetto.

Rispetto alla comunicazione telematica di assunzione, è necessario prestare attenzione ai termini di legge.

L'Istituto ricorda, infatti, che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione del rapporto di lavoro o di somministrazione incentivato produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione (articolo 31, comma 3, D.Lgs. 150/2015).

### **Compatibilità con altri esoneri**

Nel definire il regime dell'esonero contributivo per l'assunzione dei beneficiari di Sfl o Adi, il Legislatore ha fissato espressamente gli ambiti di compatibilità. La disposizione prevede che l'esonero contributivo in oggetto sia cumulabile con gli esoneri contributivi per l'occupazione giovanile e per l'assunzione di lavoratrici svantaggiate, da ultimo normati dalla L. 197/2022.

La citata cumulabilità, come ben sottolinea l'Istituto, deve ritenersi non operante, poiché tali misure possono trovare applicazione per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2023, mentre l'incentivo in trattazione trova applicazione per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate a far data dal 1° gennaio 2024.

L'articolo 10, comma 9, D.L. 48/2023, prevede, altresì, la cumulabilità tra l'esonero contributivo per l'assunzione dei soggetti beneficiari di Sfl o Adi, laddove si tratti di persone con disabilità, con l'incentivo economico per l'assunzione di soggetti disabili di cui all'articolo



13, L. 68/1999. Ciò è possibile purché nei limiti del 100% dei costi salariali ammissibili.

Al riguardo viene precisato che, secondo quanto previsto dall'articolo 2, § 31, Regolamento (UE) 651/2014, per costi salariali devono intendersi la retribuzione lorda e la contribuzione dovuta, comprendente gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali.

In relazione alla restante platea di esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente relativi alla contribuzione datoriale, l'esonero in trattazione, considerata la sua entità (100% dei contributi datoriali nel limite massimo di 8.000 euro annui), nonché in ragione della tecnica utilizzata dal Legislatore per la regolazione degli spazi di compatibilità, deve ritenersi strutturalmente non cumulabile.

L'esonero in oggetto è, infine, cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore.

### **Perdita del beneficio**

L'articolo 10, comma 1, D.L. 48/2023, prevede la restituzione dell'incentivo fruito nel caso di licenziamento effettuato nei 24 mesi successivi all'assunzione del lavoratore beneficiario di supporto per la formazione e il lavoro o assegno di inclusione, con applicazione delle sanzioni civili di cui all'articolo 116, comma 8, lettera a), L. 388/2000, calcolate in base al tasso di riferimento maggiorato di 5,5 punti percentuali in ragione di anno.

La restituzione dell'incentivo non è dovuta qualora l'interruzione del rapporto di lavoro si verifichi a seguito di licenziamento per giusta causa.

L'Inps riassume nella circolare le ulteriori fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro, che impongono al datore di lavoro la restituzione dell'incentivo in oggetto, maggiorato delle predette sanzioni civili, realizzatesi nei 24 mesi successivi all'assunzione, che sono:

- licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo dichiarato illegittimo;
- recesso dal contratto di apprendistato, da parte del datore di lavoro, al termine del periodo di formazione;
- recesso dal contratto, da parte del datore di lavoro, durante il periodo di prova;
- dimissioni del lavoratore per giusta causa.

La restituzione del beneficio in capo al datore di lavoro non ha, invece, effetto, si precisa nella circolare, per il contributo della mera attività di mediazione prevista per le agenzie per il lavoro o altri soggetti abilitati.

## Portale delle agevolazioni

L'Inps entra, inoltre, nel merito delle modalità di presentazione della domanda per accedere al beneficio e rispetto anche alle verifiche che metterà in atto in fase di lavorazione dell'istanza.

Il datore di lavoro dovrà inoltrare all'Inps, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on line* reperibile sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it), nella sezione Portale delle Agevolazioni, la domanda di ammissione all'agevolazione con lo scopo di conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante.

Al riguardo, l'Inps precisa che verrà data comunicazione della pubblicazione del suddetto modulo con apposito messaggio.

Una volta ricevuta la domanda telematica, l'Inps:

- calcolerà l'ammontare del beneficio spettante in base alle informazioni sul supporto per la formazione e il lavoro o dell'assegno di inclusione in suo possesso e in base all'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore dichiarati nella richiesta;
- consulterà, qualora ricorrano le condizioni previste dai Regolamenti comunitari in materia di aiuti "*de minimis*", il Registro nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro vi sia possibilità di riconoscere l'agevolazione richiesta;
- fornirà, qualora risulti che il lavoratore sia percettore di Sfl o Adi e che vi sia sufficiente capienza di aiuti "*de minimis*" in capo al datore di lavoro, un riscontro di accoglimento della domanda.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituirà l'ammontare massimo dell'agevolazione, che potrà essere fruita nelle denunce contributive.

In conclusione, la circolare l'Inps ci rinvia a un successivo messaggio anche per le istruzioni operative per la fruizione dell'esonero contributivo con riguardo a tutte le gestioni previdenziali interessate.

Master di specializzazione

**Welfare aziendale e politiche retributive**

Scopri di più