

Decreto Coesione: lo stato dell'arte degli incentivi all'occupazione

1	Art. 22 Bonus Giovani.....	3
1.1	REQUISITI	3
1.2	MISURA E DURATA DELL'AGEVOLAZIONE	3
1.3	CONDIZIONI.....	4
1.4	CUMULO.....	5
1.5	VINCOLI COMUNITARI	5
1.6	ATTUAZIONE	6
2	Art. 23 Bonus Donne	7
2.1	REQUISITI	7
3	MISURA E DURATA DELL'AGEVOLAZIONE.....	8
3.1	CONDIZIONI.....	8
3.2	CUMULO.....	10
3.3	VINCOLI COMUNITARI	10
4	Art. 24 Bonus Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica	11
4.1	REQUISITI	11
4.2	MISURA E DURATA DELL'AGEVOLAZIONE	12
4.3	CONDIZIONI.....	12
4.4	CUMULO.....	12
4.5	VINCOLI COMUNITARI	12
4.6	ATTUAZIONE	13

In attesa che la Commissione europea dia il via libera alla fruizione degli incentivi all'occupazione previsti dal c.d. Decreto Coesione, con la presente circolare si andranno ad analizzare le disposizioni che li regolano e quindi la platea dei beneficiari, la misura degli incentivi, le condizioni, le procedure di attuazione nonché le condizioni per la effettiva fruizione.

Gli articoli 22, 23 e 24 del decreto-legge 7 maggio 2024 n. 60, convertito con modifiche, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95 che disciplinano, rispettivamente, *Bonus Giovani*, *Bonus Donne* e *Bonus Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica*, prevedono infatti regole differenti anche ai fini della compatibilità degli incentivi con le regole comunitarie in materia di aiuti di stato previsti dal Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

L'attuazione delle tre misure è invece demandata al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con apposito decreto, fermo restando naturalmente i vincoli comunitari che costituiscono, pur essendo prevista la decorrenza per le assunzioni dal 1° settembre 2024, *conditio sine qua non* per l'effettivo avvio delle importanti agevolazioni introdotte dal Decreto Coesione per favorire l'occupazione giovanile, di donne e soggetti over 35 che lavorano nelle zone svantaggiate del Mezzogiorno. In esito alle procedure descritte, l'arco temporale di operatività delle misure potrebbe essere corrispondente con la data dell'eventuale autorizzazione UE.

Peraltro, nei mesi scorsi il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha proceduto alla pre-notifica col competente Dipartimento per gli affari europei, mentre a livello comunitario l'iter è seguito dalla Rappresentanza Permanente dell'Italia presso l'Unione Europea.

Come è noto, è il Dipartimento per gli Affari Europei presso il Consiglio dei Ministri che si occupa degli aiuti di Stato in Italia, mentre la Rappresentanza Permanente dell'Italia presso l'Unione europea svolge un ruolo centrale nei rapporti fra le Autorità italiane e le istituzioni dell'Unione Europea sia nella condotta dei negoziati nelle apposite istanze del Consiglio dell'Unione Europea, sia nella cura delle relazioni con le altre istituzioni, in particolare il Parlamento Europeo e la Commissione Europea.

Obiettivo principale della Rappresentanza Permanente è quello di promuovere e difendere le posizioni italiane nell'ambito dell'Unione Europea, in particolare (ma non solo) nelle istanze preparatorie delle riunioni del Consiglio dei Ministri. Ciò nonostante, la situazione non pare evidentemente giunta ancora a una positiva conclusione.

1 ART. 22 BONUS GIOVANI

1.1 REQUISITI

La prima delle tre misure introdotte dal *Decreto Coesione* ha lo scopo di incrementare l'occupazione giovanile stabile e riguarda le assunzioni a tempo indeterminato di soggetti di età inferiore a 35 anni; dunque, fino a 34 anni e 364 giorni sarà possibile rientrare potenzialmente nell'ambito di applicazione.

L'incentivo ricalca *mutatis mutandis* l'esonero contributivo parziale previsto dall'articolo 1, commi 100 e seguenti della legge 27 dicembre 2017, n. 205 prevedendo tra i requisiti quello che il giovane, alla data dell'assunzione incentivata, non sia mai stato occupato a tempo indeterminato.

Pertanto, i requisiti per il giovane assunto sono due: un'età anagrafica inferiore a 35 anni e l'assenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato nell'intera vita lavorativa.

Per assenza di una pregressa occupazione a tempo indeterminato evidentemente con contratto di lavoro subordinato, si deve ritenere quindi che non costituiscano causa ostativa rapporti di lavoro autonomo, compresi quelli di collaborazione coordinata e continuativa¹.

È espressamente previsto che il bonus spetta anche nei casi di precedente assunzione con contratto di lavoro di apprendistato non proseguito come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Tale previsione costituisce pertanto una deroga all'articolo 41, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 che prevede espressamente che i rapporti di apprendistato costituiscano contratti a tempo indeterminato, anche se il datore di lavoro ha la facoltà di esercitare il diritto di recesso ai sensi dell'articolo 2118 c.c. al termine del periodo formativo.

Il comma 4 dell'art. 22 prevede che, ove per il rapporto di lavoro il datore di lavoro che lo ha assunto abbia beneficiato parzialmente dell'esonero in trattazione, un altro datore di lavoro potrà fruirne per il periodo residuo.

1.2 MISURA E DURATA DELL'AGEVOLAZIONE

L'agevolazione consiste nell'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro

¹ V. Circolare Inps n. 40 del 2 marzo 2018

(INAIL), nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascuna assunzione o trasformazione, per un periodo massimo di ventiquattro mesi. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, il massimale deve essere proporzionalmente ridotto.

Per il sostegno dello sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica e per contribuire alla riduzione dei divari territoriali, nel caso di assunzione in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, il massimale di esonero mensile è elevato a 650 euro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Tale sgravio totale contributivo si applica nel caso di contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato o di trasformazione del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato con qualifica diversa da quella di dirigente stipulati da datori di lavoro privati dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025.

Non è prevista alcuna esclusione per i rapporti di lavoro a tempo parziale; sono invece espressamente esclusi quelli di lavoro domestico e di apprendistato.

Considerato che lo scopo è quello di favorire l'occupazione stabile, si debbono ritenere esclusi dall'agevolazione i contratti di lavoro intermittente anche se stipulati a tempo indeterminato. Di converso, i medesimi contratti non si ritengono rilevanti ai fini della condizione di assenza di pregressi rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

1.3 CONDIZIONI

Trattandosi di incentivo alle assunzioni, si applicano i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150. A tale condizione si aggiunge altresì quella prevista al comma 5 dell'articolo 22 del D.L. n. 60/2024, che prevede l'assenza nei sei mesi precedenti l'assunzione di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva.

È altresì previsto dal successivo comma 6 che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero che ci occupa oppure di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

La revoca non ha effetto sul computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero da parte di altri datori di lavoro. Questo comporta che in caso di riassunzione, l'altro datore di lavoro ne abbia diritto per la durata residua, cioè decurtando il periodo di agevolazione già fruita da quello a cui gli è stata revocata. Per la fruizione dell'incentivo è necessario rispettare le condizioni di cui all'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

1.4 CUMULO

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. È però compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo del lavoro ammesso in deduzione dalle imposte sui redditi in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216. Sempre a proposito dei profili tributari, da notare una previsione particolare, contenuta al comma 9, ai fini della determinazione degli acconti d'imposta dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027.

I datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero possono assumere quale base di calcolo degli acconti in parola quella che si sarebbe determinata considerando il costo del lavoro senza applicare le agevolazioni.

Esempio:

- Periodo d'imposta 2026;
- Ires dovuta euro 24.000;
- 1 assunzione agevolata, sgravio fruito euro 6.000;
- costo del lavoro al netto delle agevolazioni euro 30.000;
- costo del lavoro al lordo delle agevolazioni euro 36.000;
- imposta teoricamente dovuta euro 22.560;
- gli acconti per il periodo d'imposta 2027 sono calcolati su euro 22.560 anziché su euro 24.000.

1.5 VINCOLI COMUNITARI

Ai fini della disciplina dell'Unione europea in materia di aiuti di stato, l'articolo 22 relativo al *Bonus giovani*, al comma 11 prevede che l'efficacia dell'agevolazione è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), all'autorizzazione della Commissione europea che deve determinare misura e decorrenza.

Pertanto, senza il via libera dell'Unione europea il beneficio non potrà essere effettivamente riconosciuto.

1.6 ATTUAZIONE

Oltre ai vincoli comunitari già descritti, va considerato che l'agevolazione si applica nei limiti della spesa autorizzata dal comma 7² e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027³.

Con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, saranno definite le modalità attuative dell'esonero, in coerenza con quanto previsto dall'Accordo di partenariato 2021-2027⁴, nonché con i contenuti e gli obiettivi specifici del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027, le modalità per la definizione dei rapporti con l'INPS in qualità di soggetto gestore, e le modalità di comunicazione da parte del datore di lavoro ai fini del rispetto del limite di spesa di cui al comma 7 già citato.

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha già predisposto nei mesi scorsi la bozza di decreto con condivisione con le strutture concertanti, ma, come già rilevato, per la conclusione dell'iter che porta alla pubblicazione, è necessario il via libera della Commissione europea per i profili relativi alla disciplina degli aiuti di Stato.

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

³ Il Programma nazionale Giovani, donne e lavoro concorre all'obiettivo di un'Europa più sociale e inclusiva puntando a promuovere il lavoro e le competenze, a favorire l'occupazione di giovani, donne e persone fragili e a modernizzare i servizi per il lavoro e le politiche attive. Dal 1° marzo 2024 è la funzione di Autorità di Gestione è stata assunta dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali v. <https://www.lavoro.gov.it/pn-giovani-donne-lavoro/>

⁴ L'Accordo di partenariato 2021-2027 è il documento di orientamento strategico per la programmazione dei **fondi FESR** (Fondo europeo per lo sviluppo regionale), **FSE+** (Fondo sociale europeo plus), **Fondo di coesione**, **JTF** (Just transition fund) e **FEAMPA** (Fondo Europeo per gli Affari Marittimi, la Pesca e l'Acquacoltura). È stato approvato dalla Commissione europea a seguito del negoziato formale avviato il 17 gennaio 2022 dal Dipartimento per le politiche di coesione con Decisione di Esecuzione della Commissione C (2022) 4787 del 15 luglio 2022.

2 ART. 23 BONUS DONNE

2.1 REQUISITI

La seconda delle tre misure introdotte dal *Decreto Coesione* ha lo scopo di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della Zona economica speciale per il Mezzogiorno-ZES unica.

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

Sono dunque tre le categorie di lavoratrici che rientrano nel campo di applicazione della norma e il legislatore le ha individuate coerentemente con quanto previsto dal richiamato regolamento comunitario (cfr. art. 2, punti 4 e 99).

Più specificamente le tre categorie e i relativi requisiti sono riepilogati di seguito:

Età	Residenza	Condizioni	Fonti di riferimento	Rispetto Reg. (UE) n. 651/2014
Qualsiasi	Nelle regioni ZES del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise Puglia, Sicilia, Sardegna) ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali Ue	Prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi	- art. 9, c. 2, d.l. 124/2023, conv. l. 162/2023 - Carta degli aiuti di Stato a finalità regionale Decisione della Commissione europea C (2021) 8655 final del 2/12/2021 e decisione della CE C (2022) 1545 final 18/3/2022 - D.M. 17 ottobre 2017	art. 2, p. 4, lett. a)
Qualsiasi	Ovunque	Professioni o lavoro in settori con accentuata disparità occupazionale di genere	D.M. 20 novembre 2023, n. 365 (per il 2024)	art. 2, p. 4, lett. f)

Età	Residenza	Condizioni	Fonti di riferimento	Rispetto Reg. (UE) n. 651/2014
Qualsiasi	Ovunque	Prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi	D.M. 17 ottobre 2017	art. 2, p. 99)

3 MISURA E DURATA DELL'AGEVOLAZIONE

L'agevolazione consiste nell'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice assunta, per un periodo massimo di ventiquattro mesi. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, il massimale deve essere proporzionalmente ridotto.

Lo sgravio totale contributivo si applica nel caso di contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato stipulati da datori di lavoro privati dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025. Non è prevista alcuna esclusione per i rapporti di lavoro a tempo parziale mentre sono espressamente esclusi quelli di lavoro domestico e di apprendistato.

A differenza di quanto previsto per il bonus giovani e per il bonus ZES, non sono escluse le assunzioni di categoria dirigenziale.

Considerata la natura discontinua della fattispecie contrattuale si debbono ritenere esclusi dall'agevolazione i contratti di lavoro intermittente anche se stipulati a tempo indeterminato. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

3.1 CONDIZIONI

Trattandosi di incentivo alle assunzioni, si applicano i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015.

A tale condizione si aggiunge quella prevista al comma 3 dell'articolo 23 che prevede, in aderenza con quanto previsto dal già richiamato Reg. (UE) n. 651/2014 (cfr. art. 32), che le assunzioni agevolate devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo 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. 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 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

La verifica dell'incremento occupazionale va effettuata tenendo dunque conto del numero di dipendenti calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.).

L'articolo 2, punto 32, del Regolamento (UE) n. 651/2014 prevede a tal proposito che si considera *"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"*.

Secondo l'interpretazione fornita dalla Corte di giustizia⁵ 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"*.

L'applicazione del principio della Corte di Giustizia è stata chiarita dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali secondo il quale, per verificare l'incremento occupazionale, occorre verificare, al termine dei dodici mesi successivi all'assunzione agevolata, l'effettiva occupazione media e non quella stimata al momento dell'assunzione⁶.

L'incremento occupazionale va verificato con riferimento a ciascuna assunzione agevolata e, nel caso di incremento in ciascun mese, è possibile avviare la fruizione dell'agevolazione, così come previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f), del D.Lgs. n. 150/2015.

Il venir meno dell'incremento occupazionale mensile fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; nei mesi successivi, in presenza di un nuovo incremento, è possibile riprendere la fruizione che decorre dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

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.

⁵ Corte di giustizia UE, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07

⁶ Interpello n. 34 del 17 dicembre 2014

L'agevolazione spetta anche in mancanza di incremento occupazionale 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.

Per la fruizione dell'incentivo è necessario rispettare le condizioni di cui all'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006.

3.2 CUMULO

La disciplina in materia di cumulo e di compatibilità, nonché le particolari regole di calcolo degli acconti d'imposta, è analoga a quella già analizzata per il bonus giovani (v. *supra*).

3.3 VINCOLI COMUNITARI

Ai fini della disciplina dell'Unione europea in materia di Aiuti di stato, il legislatore ha richiamato il Reg. (UE) n 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014.

L'agevolazione si applica nei limiti della spesa autorizzata dal comma 4⁷ e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027⁸.

Con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, saranno definite le modalità attuative dell'esonero, in

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

⁸ V. nota 3 *supra*.

coerenza con quanto previsto dall'Accordo di partenariato 2021-2027⁹, nonché con i contenuti e gli obiettivi specifici del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027, le modalità per la definizione dei rapporti con l'INPS in qualità di soggetto gestore, e le modalità di comunicazione da parte del datore di lavoro ai fini del rispetto del limite di spesa di cui al comma 4 già citato.

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha già predisposto nei mesi scorsi la bozza di decreto con condivisione con le strutture concertanti, ma, come già rilevato, per la conclusione dell'iter che porta alla pubblicazione, è necessario il via libera della Commissione europea per i profili relativi alla disciplina degli aiuti di Stato.

4 ART. 24 BONUS ZONA ECONOMICA SPECIALE PER IL MEZZOGIORNO - ZES UNICA

4.1 REQUISITI

L'ultima delle tre misure introdotte dal *Decreto Coesione* ha la finalità di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica e contribuire alla riduzione dei divari territoriali promuovendo, presso datori di lavoro privati fino a 10 lavoratori occupati, l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi di almeno 35 anni di età con qualifica diversa da quella dirigenziale.

L'esonero contributivo è riconosciuto esclusivamente ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione e che assumono, presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno, con lavoratori nelle medesime regioni.

Il requisito di disoccupazione è quello disciplinato dall'articolo 19 del D.Lgs. n. 150/2015, per cui il lavoratore deve: essere privo di impiego, aver dichiarato la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego e vantare un'anzianità di almeno 24 mesi di tale condizione.

Ove il lavoratore sia stato occupato a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che abbia beneficiato parzialmente dell'esonero in trattazione, un altro datore di lavoro potrà fruirne per il periodo residuo.

⁹ V. nota 4 *supra*.

4.2 MISURA E DURATA DELL'AGEVOLAZIONE

L'agevolazione consiste nell'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna assunzione, per un periodo massimo di ventiquattro mesi. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, il massimale deve essere proporzionalmente ridotto. Le tipologie contrattuali agevolabili sono esclusivamente quelle a tempo indeterminato con qualifica diversa da quella dirigenziale.

Considerata la natura discontinua della fattispecie contrattuale si debbono ritenere esclusi dall'agevolazione i contratti di lavoro intermittente anche se stipulati a tempo indeterminato. Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

4.3 CONDIZIONI

Trattandosi di incentivo alle assunzioni, si applicano i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015.

A tale condizione si aggiunge quella prevista al comma 5 dell'articolo 24 che prevede l'assenza, nei sei mesi precedenti l'assunzione, di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva.

È altresì previsto, dal successivo comma 6, che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero che ci occupa oppure di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporti la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

La revoca non ha effetto sul computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero da parte di altri datori di lavoro. Naturalmente, per la fruizione dell'incentivo è necessario rispettare le condizioni di cui all'articolo 1, commi 1175 e 1176, legge n. 296/2006.

4.4 CUMULO

La disciplina in materia di cumulo e di compatibilità, nonché le particolari regole di calcolo degli acconti d'imposta, è analoga a quella già analizzata per il bonus giovani (v. *supra*).

4.5 VINCOLI COMUNITARI

Ai fini della disciplina dell'Unione europea in materia di aiuti di stato, l'articolo 24 relativo al *Bonus Zes*, al comma 11 prevede che l'efficacia dell'agevolazione sia subordinata, ai sensi

dell'articolo, paragrafo 3, del TFUE, all'autorizzazione della Commissione europea, che deve determinare misura e decorrenza. Pertanto, senza il via libera dell'Unione europea il beneficio non potrà essere effettivamente riconosciuto.

4.6 ATTUAZIONE

Oltre ai vincoli comunitari già descritti, l'agevolazione si applica nei limiti della spesa autorizzata dal comma 7¹⁰ e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027¹¹.

Con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, saranno definite le modalità attuative dell'esonero, in coerenza con quanto previsto dall'Accordo di partenariato 2021-2027¹², nonché con i contenuti e gli obiettivi specifici del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027, le modalità per la definizione dei rapporti con l'INPS in qualità di soggetto gestore, e le modalità di comunicazione da parte del datore di lavoro ai fini del rispetto del limite di spesa di cui al comma 7 già citato.

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha già predisposto nei mesi scorsi la bozza di decreto con condivisione con le strutture concertanti, ma, come già rilevato, per la conclusione dell'iter che porta alla pubblicazione, è necessario il via libera della Commissione europea per i profili relativi alla disciplina degli aiuti di Stato.

Dipartimento Scientifico

 **Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**
Consiglio Nazionale dell'Ordine

A cura di
Giuseppe Buscema

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

¹¹ V. nota 3 *supra*

¹² V. nota 4 *supra*