

Ai nostri clienti

Bressanone, il 28/05/2024

### Disposizioni in materia di lavoro

Dott. Manfred Psailer  
Dott. Oliver Geier  
Dott. Norman Damiani

Dott. Lukas Achammer  
Dott. Sonja Gasteiger

Dott. Miriam Stockner  
Dott. Dominik Spiess

[www.pg-partner.it](http://www.pg-partner.it)  
[info@pg-partner.it](mailto:info@pg-partner.it)

**Brixen / Bressanone**  
Julius-Durst-Straße 6  
Via Julius Durst 6  
Tel. +39 0472 274 000  
Fax +39 0472 274 050

**Toblach / Dobbiaco**  
St.-Johannes-Str. 23a  
Viale S. Giovanni 23a  
Tel. +39 0474 976 097  
Fax +39 0474 976 986

**Milano / Milano**  
Meeting room  
Piazza Castello 26

MwSt.-Nr. & Steuernr.  
Partita IVA & Cod. fisc.  
IT 02249530219

Gentile cliente,

l'8 maggio 2024 è entrato in vigore il D.L. n. 60/2024, cd. "Decreto Coesione" che ha previsto nuovi incentivi per i datori di lavoro che effettuano assunzioni di lavoratori e lavoratrici appartenenti a particolari categorie.

#### **1) ASSUNZIONI IN SETTORI STRATEGICI PER LE NUOVE TECNOLOGIE**

L'art. 21 DL 60/2024 ha previsto un particolare incentivo all'**occupazione giovanile**, volto a sostenere l'avvio di nuove imprese operanti in settori strategici per lo sviluppo di **nuove tecnologie** e la transizione digitale ed ecologica. In particolare, i soggetti disoccupati che non hanno compiuto 35 anni di età e che avviano sul territorio nazionale, dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2025, un'impresa con le caratteristiche che saranno definite con decreto interministeriale, potranno beneficiare di un **esonero** dal versamento del **100% dei complessivi contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro privato, con esclusione dei premi e contributi INAIL. L'esonero contributivo avrà una **durata massima di 3 anni** e comunque non oltre il 31 dicembre 2028, calcolato nel limite di € 800 su base mensile per ciascun lavoratore e del tetto della spesa autorizzata.

Sono esclusi dal beneficio i rapporti di lavoro domestico e quelli con contratto di apprendistato; l'esonero è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maxi-deduzione fiscale di cui all'art. 4 D.Lgs. 216/2023 del costo del personale dipendente per le nuove assunzioni a tempo indeterminato. La concessione del beneficio è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

## **2) ASSUNZIONI DI "UNDER 35"**

L'art. 22 del Decreto in trattazione introduce il c.d. "**bonus giovani**" a favore dei datori di lavoro privati che dal **1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025** assumono lavoratori (non dirigenti) con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o trasformano un precedente contratto a termine in un rapporto a tempo indeterminato. Il beneficio consente l'**esonero** dal versamento del **100% dei contributi previdenziali** per la quota a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite di € 500 mensili per ciascun lavoratore.

L'esonero spetta alle seguenti **condizioni**:

- il lavoratore o la lavoratrice non devono aver compiuto il 35° anno di età alla data di assunzione;
- il lavoratore o la lavoratrice non deve aver mai avuto un contratto di lavoro a tempo indeterminato nella sua vita lavorativa.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico ed è escluso anche per i contratti di apprendistato.

Per le regioni comprese nella Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno (**ZES**), qualora l'unità produttiva o la sede di lavoro sia ubicata in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria o Sardegna, la misura mensile dell'esonero è innalzata a € 650 per ciascun lavoratore.

L'esonero è revocato se il datore di lavoro procede a licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero o di un lavoratore impiegato con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva del primo, nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata.

L'esonero è compatibile, senza riduzioni, con la maggiorazione del costo deducibile per le nuove assunzioni, prevista dall'art. 4 D. Lgs. 216/2023 (c.d. maxi-deduzione fiscale).

L'efficacia del beneficio è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

## **3) ASSUNZIONI DI DONNE SVANTAGGIATE**

Il nuovo Decreto prevede, all'art. 23, un incentivo all'assunzione di donne c.d. svantaggiate, distinto da quello strutturale previsto dalla L. 92/2012. Il beneficio è destinato ai datori di lavoro privati (esclusi i datori di lavoro domestico) e si sostanzia nell'**esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali** a loro carico, con esclusione dei premi e

contributi dovuti all'INAIL per **24 mesi**. Non si applica, quindi, alle Pubbliche amministrazioni e non è riconosciuto neanche per i rapporti di apprendistato.

In dettaglio, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'incentivo si applica alle assunzioni effettuate tra il **1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025**, di donne di qualsiasi età:

- **prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi** residenti in una delle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno (**ZES**), ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei Fondi strutturali UE secondo le previsioni della Carta degli aiuti a finalità regionale per l'Italia per il periodo 2022-2027;
- **occupate in settori o professioni caratterizzate da un'accentuata disparità di genere**, individuati, annualmente con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze (per l'anno 2024, decreto interministeriale 20 novembre 2023, n. 365);
- **prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi**, ovunque residenti.

Non viene prevista la possibilità di applicare l'esonero contributivo alle trasformazioni di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato.

L'esonero si applica nella misura di € 650 euro mensili ed è compatibile con la maggiorazione del costo deducibile per le nuove assunzioni, di cui all'art. 4 D.Lgs. 216/2023.

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.

#### **4) ASSUNZIONI NELLE ZONE DEL MEZZOGIORNO**

Un ulteriore esonero, anch'esso nella misura del **100% della contribuzione previdenziale** a carico del datore di lavoro privato, è applicabile dal **1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025**, da parte dei datori di lavoro che assumono personale con qualifica non dirigenziale e con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della Zona economica Speciale unica per il Mezzogiorno (**ZES**). La particolarità di tale misura è che essa viene riconosciuta esclusivamente ai **datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti** nel mese di assunzione. L'esonero spetta al datore di lavoro in riferimento a:

- assunzioni di soggetti che alla data di assunzione hanno compiuto 35 anni di età e sono disoccupati da almeno ventiquattro mesi;
- assunzioni di soggetti che alla data di assunzione incentivata sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che abbia beneficiato parzialmente dello stesso esonero.

La durata del beneficio è di **24 mesi** nel limite di € 650 mensili per ciascun lavoratore.

Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico e di apprendistato.

Per poter accedere al beneficio, i datori di lavoro, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non devono aver effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, né licenziamenti collettivi. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore agevolato o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio fruito.

Il Bonus ZES è compatibile, senza alcuna riduzione, anche in questo caso con la c.d. maxi-deduzione del costo del lavoro citata nei paragrafi precedenti.

Si ricorda che per poter fruire di tutte le agevolazioni contributive qui elencate è necessario il possesso da parte dell'impresa della regolarità contributiva (**DURC**).

Rimaniamo a Vostra disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti,  
Psaier Geier Partner

