



Prof. Dr. Roberto Belotti
Commercialista
Revisore legale
Università Cattolica S. Cuore

Dr. Simone Quarantini
Commercialista
Revisore legale

Dr.ssa Monica Pedercini
Commercialista
Revisore legale

Dr. Paolo Garbellini
Commercialista
Revisore legale

Dr.ssa Francesca Garbellini
Dottore in economia

Dr.ssa Manuela Salamone
Dottore in economia

Preg. mi Clienti

Loro Sedi

Circolare flash n. 11

Oggetto: Assunzioni agevolate, il punto

Premessa

Con la presente circolare siamo a elencare in sintesi un riepilogo complessivo delle possibili assunzioni agevolate.

Per ogni singola misura sono riportati i requisiti essenziali: destinatari, tipologie contrattuali ammesse, importo, durata, condizioni di base. Questo “vademecum” sintetico è diviso in due parti:

a) la prima illustra le misure applicabili (siano essere permanenti o di nuova introduzione) per le nuove assunzioni effettuate nel 2025 (anche in base ai nuovi requisiti richiesti dall’art. 1, commi 1175 e 1775-bis della Legge n. 296/2006 come modificato dal D.L. n. 19/2024 - Legge n. 56/2024, per i quali si veda l’apposito riquadro), incluse le novità introdotte dal D.L. n. 60 del 7 maggio 2024, (Legge n. 95/2024), e dalla Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di Bilancio 2025); nonché dall’art. 1, commi 406-426 della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di Bilancio 2025), che disciplina il nuovo Esonero per il Mezzogiorno dal 2025;

b) la seconda, invece, enumera le agevolazioni “scadute” il 31 dicembre 2023 o 2024, ma la cui esposizione resta comunque utile per i datori che abbiano assunto entro tale data, con effetti destinati a ripercuotersi anche nei periodi successivi.

**Articolo 1, commi 1175-1176 della Legge n. 296 del 27 dicembre 2006
(come modificato dall’art. 29 del D.L. n. 19 del 2 marzo 2024, conv. in Legge n. 56/2024)**

1175. A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, all’assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge ed 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.



1175-bis. Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

Prima parte: Misure vigenti (applicabili a tutte le nuove assunzioni effettuate nel 2025)

1. ASSEGNO DI INCLUSIONE E SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO

Norma	Artt. 10 e 12 del Decreto Legge n. 48 del 4 maggio 2023 (Legge n. 85 del 3 luglio 2023)
Prassi	INPS, Messaggio n. 4110 del 4 dicembre 2024 INPS, Messaggio n. 3888 del 20 novembre 2024 INPS, Circolare n. 111 del 29 dicembre 2023 INPS, Circolare n. 105 del 16 dicembre 2023 INPS, Circolare n. 77 del 29 agosto 2023 Ministero del Lavoro, FAQ on line
Datori	Tutti i datori di lavoro privati, anche agricoli e non imprenditori
Lavoratori	Beneficiari dell'Assegno di inclusione o del supporto per la formazione e il lavoro
Tipo di beneficio	Esonero contributivo (esclusi i premi INAIL)
Misura	Assunzione a tempo indeterminato: 100% dei contributi a carico datore (massimo 8.000 euro l'anno, ridotto in proporzione per il tempo parziale); Assunzione a tempo determinato o stagionale (pieno o parziale): 50% dei contributi a carico datore (massimo 4.000 euro l'anno, ridotto in caso di part time); Trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato: 50% dei contributi a carico datore (massimo 4.000 euro l'anno) per la durata del contratto a termine; cui segue il 100% dei contributi a carico datore (massimo 8.000 euro l'anno) dalla trasformazione
Durata	Contratto a termine: 12 mesi (non oltre la durata del rapporto di lavoro) Contratto a tempo indeterminato: 12 mesi Trasformazioni dei contratti da termine a tempo indeterminato: massimo 24 mesi incluso un precedente contratto a termine durato 12 mesi
Contratti ammessi	Assunzione a tempo indeterminato, anche con orario a tempo parziale Apprendistato Assunzione a tempo determinato o con contratto stagionale Trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato Contratto di somministrazione nei casi elencati appena sopra



Note	Sono esclusi i contratti di lavoro intermittente, domestico, di prestazione occasionale nonché quelli che riguardano il personale dirigente. Salvo che il licenziamento (giudicato legittimo dal giudice) avvenga per giusta causa o per giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a restituire l'incentivo fruito, maggiorato delle sanzioni civili, ex art. 116, comma 8, lettera a) della Legge n. 388 del 23 dicembre 2000, nelle seguenti ipotesi: a) licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo dichiarato illegittimo; b) recesso dal contratto di apprendistato, da parte del datore, al termine del periodo di formazione; c) recesso dal contratto, da parte del datore di lavoro, durante il periodo di prova; d) dimissioni del lavoratore per giusta causa.
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e della contrattazione collettiva; rispetto art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.); rispetto obblighi assunzione disabili; condizioni particolari (INPS Circolare n. 111/2023, par. 5.2); datore deve inserire l'offerta di lavoro nel sistema informativo ex art. 5
De minimis	Sì, la norma è soggetta al rispetto della normativa sul de minimis
Autorizzazione UE	No, non occorre
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al dare

2. GIOVANI UNDER 30

Norma	Art. 1, commi 100-108 e 113-114 della Legge n. 205 del 27 dicembre 2017
Prassi	INPS, Messaggio n. 4178 del 24 novembre 2023 INPS, Messaggio n. 1784 del 9 maggio 2019 INPS, Circolare n. 40 del 2 marzo 2018
Datori	Tutti i datori di lavoro privati, agricoli inclusi
Lavoratori	Giovani under 30 mai assunti prima con contratto subordinato a tempo indeterminato
Tipo di beneficio	Esonero contributivo (esclusi i premi INAIL)
Misura	50% dei contributi a carico datore (massimo 3.000 euro l'anno)
Durata	36 mesi
Contratti ammessi	Assunzione a tempo indeterminato, anche con orario a tempo parziale Somministrazione a tempo indeterminato (anche se le missioni sono a termine), anche con orario a tempo parziale Trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato
Note	Sono esclusi i contratti di apprendistato, di lavoro intermittente, domestico ecc.
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetto art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.)
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul de minimis
Autorizzazione UE	No, non occorre
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore



3. BONUS GIOVANI UNDER 35 (assunzioni effettuato dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025)

Norma	Art. 22 del Decreto Legge n. 60 del 7 maggio 2024 (Legge n. 95/2024)
Prassi	Non ancora emanata
Datori	Tutti i datori di lavoro privati
Lavoratori	Operai, impiegati e quadri under 35 mai assunti prima con contratto subordinato a tempo indeterminato; sono però inclusi: a) coloro che, alla data dell'assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore che ha beneficiato parzialmente dell'esonero in esame; b) i casi di precedente assunzione con contratto di apprendistato non proseguito come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato
Tipo di beneficio	Esonero contributivo (esclusi i premi INAIL)
Misura	100% dei contributi a carico datore: a) regioni del Centro-Nord: massimo 500 euro/mese e 6.000 euro/anno; b) regioni della Zona economica speciale per il Mezzogiorno – ZES unica (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna): 650 euro/mese e 7.800 euro/anno
Durata	Massimo 24 mesi
Contratti ammessi	Assunzione a tempo indeterminato Trasformazione da CTD a contratto a tempo indeterminato
Note	Sono esclusi i contratti di apprendistato e domestico
Condizioni generali	Rispetto art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.) e dei divieti di licenziamento di cui ai commi 5 e 6
De minimis	In attesa di indicazioni ufficiali
Autorizzazione UE	Sì, occorre
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

4. CONTRIBUTO ED ESONERO NEI SETTORI STRATEGICI PER SVILUPPO NUOVE TECNOLOGIE E TRANSAZIONE ECOLOGICA (assunzioni avviate e assunzioni effettuate dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2025)

Norma	Art. 21 del Decreto Legge n. 60 del 7 maggio 2024 (Legge n. 95/2024)
Prassi	Non ancora emanata
Datori	Persone disoccupate che non hanno compiuto i 35 anni di età e che avviano in Italia, dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2025, un'attività imprenditoriale avente le caratteristiche definite con apposito D.M., operante nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica.
Lavoratori	Soggetti che non hanno già compiuto i 35 anni di età (ossia che hanno, al massimo, 34 anni e 364 giorni)
Tipo di beneficio	Contributo economico per chi avvia l'impresa, più esonero contributivo (esclusi i premi INAIL) per l'impresa che assume



Misura	Per chi avvia un'impresa: contributo economico per l'attività di 500 euro mensili Per l'imprenditore che avvia un'impresa e che assume: 100% dei contributi a carico datore nel limite massimo di importo di 800 euro su base mensile per ciascun lavoratore (9.600 euro annui)
Durata	La durata è sempre pari a 3 anni, a prescindere dal fatto che si tratti del contributo per avviare l'attività o dell'esonero contributivo per le nuove assunzioni
Contratti ammessi	Assunzione a tempo indeterminato L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato
Note	In attesa di indicazioni ufficiali
Condizioni generali	In attesa di indicazioni ufficiali
De minimis	In attesa di indicazioni ufficiali
Autorizzazione UE	Si, occorre
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

5. ESONERO CONTRIBUTIVO EX STUDENTI O APPRENDISTI (UNDER 30) (assunzioni avviate e assunzioni effettuate dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2025)

Norma	Art.1, comma 108 della Legge n. 205 del 27 dicembre 2017
Prassi	INPS, Circolare n. 40 del 2 marzo 2018
Datori	Tutti i datori di lavoro privato che, dal 1° gennaio 2018, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, assumono ex studenti o apprendisti
Lavoratori	Studenti che hanno svolto presso lo stesso datore di lavoro: a) attività di alternanza scuola-lavoro; b) periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore (1° livello); c) periodi di apprendistato di alta formazione (3° livello). Il limite di età, pari al 35° anno non compiuto per le assunzioni effettuate nel 2018, è invece fissato al 30° anno non compiuto per le assunzioni effettuate dal 2019 in poi
Tipo di beneficio	Esonero contributivo
Misura	100% dei contributi a carico del datore, nei limiti di 3.000 euro annui
Durata	36 mesi
Contratti ammessi	Solo assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (con contratto di lavoro a tutele crescenti o in base alle altre norme vigenti)
Note	Sono esclusi i datori di lavoro domestico e quelli che assumono con contratto di apprendistato
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetto art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.)
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul de minimis
Autorizzazione UE	No, non occorre
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore



6. BONUS ZONA ECONOMICA SPECIALE PER IL MEZZOGIORNO – ZES UNICA (assunzioni effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025)

Norma	Art. 24 del Decreto Legge n. 60 del 7 maggio 2024 (Legge n. 95/2024)
Prassi	Non ancora emanata quella ufficiale Fondazione Studi CNO Consulenti del lavoro, Circolare n. 7 del 25 novembre 2024
Datori	Tutti i datori privati che hanno fino a 10 dipendenti e che assumono presso una sede o unità produttiva sita in una delle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno lavoratori in tali regioni (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna)
Lavoratori	Operai, impiegati e quadri che hanno già compiuto i 35 anni di età e sono disoccupati da almeno 24 mesi. L'esonero spetta altresì per i soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato da un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero in esame. L'esonero in esame non si applica ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato.
Tipo di beneficio	Esonero contributivo (esclusi i premi INAIL)
Misura	100% dei contributi a carico datore nel limite massimo di importo di 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore (7.800 euro annui)
Durata	Massimo 24 mesi
Contratti ammessi	Assunzione a tempo indeterminato
Note	In attesa di indicazioni ufficiali
Condizioni generali	Rispetto art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.) e dei divieti di licenziamento di cui ai commi 5 e 6
De minimis	In attesa di indicazioni ufficiali
Autorizzazione UE	Sì, occorre
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

7. ESONERO PER IL MEZZOGIORNO DAL 2025 (nuova misura che sostituisce il c.d. "Decontribuzione Sud")

Norma	Art. 1, commi 406-426 della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di Bilancio 2025)
Prassi	Per le micro, piccole e medie imprese: INPS, Circolare 30 gennaio 2025, n. 32
Datori	Datori privati (esclusi quelli agricoli) con dipendenti a tempo indeterminato nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, con l'eccezione dei datori agricoli e degli enti elencati ai commi 409 e 417.
Lavoratori	Quelli assunti a tempo indeterminato presso una delle regioni indicate
Tipo di beneficio	Esonero contributivo (no contributi e premi INAIL)



Misura	La contribuzione a carico del datore di lavoro è ridotta come indicato: a) per il 2025: 25% dei contributi per un importo massimo di 145 euro su base mensile per 12 mensilità, per ogni lavoratore assunto a TI al 31 dicembre 2024; b) per il 2026: 20% dei contributi per un importo massimo di 125 euro su base mensile per 12 mensilità, per ogni lavoratore assunto a TI al 31 dicembre 2025; c) per il 2027: 20% dei contributi per un importo massimo di 125 euro su base mensile per 12 mensilità, per ogni lavoratore assunto a TI al 31 dicembre 2026; d) per il 2028: 20% dei contributi per un importo massimo di 100 euro su base mensile per 12 mensilità, per ogni lavoratore assunto a TI al 31 dicembre 2027; e) per il 2029: 15% dei contributi per un importo massimo di 75 euro su base mensile per 12 mensilità, per ogni lavoratore assunto a TI al 31 dicembre 2028.
Durata	Fino al 2029, previo il rispetto delle condizioni previste
Contratti ammessi	Contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato Contratti a tempo determinato trasformati a tempo indeterminato entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di applicazione della misura Contratti di somministrazione se l'unità operativa ove il dipendente svolge la sua attività è situata in una delle regioni interessate
Note	Sono esclusi gli apprendisti, i lavoratori intermittenti e i contratti di lavoro domestico
Condizioni generali	Al netto delle condizioni specifiche, occorre il rispetto di quanto segue: a) principi generali ex art. 31 del D.Lgs. n. 150 del 14 settembre 2015; b) condizioni stabilite ex art. 1, comma 1175 della Legge n. 296 del 27 dicembre 2006; c) obblighi di assunzione ex art. 3 della Legge n. 68 del 12 marzo 1999.
De minimis	Se si tratta di un'impresa micro, piccola o media, l'agevolazione è concessa nei limiti del Regolamento (UE) 2023/2831 della Commissione, del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli artt. 107 e 108 del trattato sul funzionamento della UE agli aiuti de minimis (art. comma 406, Legge n. 207/2024).
Autorizzazione UE	Solo se si tratta di un'impresa "grande" ai sensi dell'allegato I al Regolamento (UE) n. 651/ 2014 della Commissione del 17 giugno 2014 (art. 1, comma 420).
ULA	Se si tratta di un'impresa "grande" (ai sensi dell'allegato I al Regolamento (UE) n. 651/ 2014 della Commissione del 17 giugno 2014), l'esonero è riconosciuto se il datore dimostra, al 31 dicembre di ogni anno, un incremento occupazionale, rispetto all'anno precedente, dei rapporti a tempo indeterminato.

8. DISOCCUPATI OVER 50 E DONNE DI QUALSIASI ETA' PRIVE DI LAVORO RETRIBUITO

Norma	Art. 4, commi da 8 a 11 della Legge n. 92 del 28 giugno 2012 Decreto Ministeriale n. 365 del 20 novembre 2023 Decreto Ministeriale n. 3217 del 30 dicembre 2024 Decreto Ministeriale 17 ottobre 2017
Prassi	Ministero del Lavoro, Circolare n. 34 del 25 luglio 2013 INPS, Circolare n. 111 del 24 luglio 2013
Datori	Tutti, incluse agenzie di somministrazione e cooperative Sono esclusi i datori di lavoro domestico e i contratti di lavoro intermittente



Lavoratori	Sono “portatori” dell’agevolazione: a) le lavoratrici e i lavoratori, di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi; b) le donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in determinate aree geografiche; c) le donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico che sono caratterizzati da un’accentuata disparità occupazionale di genere e prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; d) le donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, a prescindere dal luogo nel quale risiedono
Tipo di beneficio	Esonero contributivo
Misura	Riduzione del 50% dei contributi (premi INAIL inclusi) a carico del datore
Durata	Assunzione a tempo determinato: massimo 12 mesi Assunzione a tempo determinato e successiva proroga: massimo 12 mesi Trasformazione a tempo indeterminato di un precedente contratto a termine: massimo 18 mesi Assunzione a tempo indeterminato: massimo 18 mesi
Contratti ammessi	Assunzioni a tempo determinato e indeterminato (anche a tempo parziale) Trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine agevolato Assunzione a scopo di somministrazione Rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della Legge n. 142/2001
Note	Per gli anni 2021, 2022 e 2023, le relative leggi di bilancio – per le sole donne – hanno aumentato la misura del beneficio al 100% dei contributi dovuti da parte del datore, nel limite massimo di importo di 6.000 euro annui per il 2021 e 2022, e di 8.000 euro annui per il 2023. A tale riguardo si veda la scheda apposita.
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; va rispettato art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.)
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul de minimis
Autorizzazione UE	No, non occorre
ULA	Sì, la norma richiede che vi sia un incremento dell’organico in capo al datore

9. BONUS DONNE (assunzioni effettuate dal 1° settembre al 31 dicembre 2025)

Norma	Art. 23 del Decreto Legge n. 60 del 7 maggio 2024 (Legge n. 95/2024)
Prassi	Non ancora emanata
Datori	Tutti i datori di lavoro privati



Lavoratori	Il beneficio opera nel rispetto del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, per le assunzioni a tempo indeterminato di donne: a) di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna), ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali della UE, o operanti nelle professioni e nei settori di cui all'art. 2, punto 4), lettera f), del predetto regolamento, annualmente individuati con decreto del Ministro del lavoro, adottato di concerto con il MEF; e b) di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti
Tipo di beneficio	Esonero contributivo (esclusi i premi INAIL)
Misura	100% dei contributi a carico datore (massimo 650 euro/mese e 7.800 euro/anno)
Durata	Massimo 24 mesi
Contratti ammessi	Assunzione a tempo indeterminato
Note	Sono esclusi i contratti di apprendistato e domestico
Condizioni generali	In attesa di indicazioni ufficiali
De minimis	In attesa di indicazioni ufficiali
Autorizzazione UE	No, non occorre
ULA	Sì, vi deve essere un incremento dell'organico in capo al datore (art. 23, comma 3)

10. DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Norma	Art. 1, commi 191-193 della Legge n. 213 del 30 dicembre 2023
Prassi	INPS, Circolare n. 41 del 5 marzo 2024 INPS, Messaggio n. 2239 del 14 giugno 2024
Datori	Tutti i datori privati per il triennio 2024-2026
Lavoratori	Donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie della misura (cd. reddito di libertà) di cui all'art. 105-bis del D.L. n. 34 del 19 maggio 2020 (Legge n. 77 del 17 luglio 2020). In sede di prima applicazione, la misura si applica anche a favore delle donne vittime di violenza che ne hanno fruito nell'anno 2023.
Tipo di beneficio	Esonero contributivo (esclusi i premi INAIL)
Misura	100% sui contributi a carico del datore (resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche)
Durata	Assunzione a tempo determinato: 12 mesi dalla data di assunzione Assunzione a tempo indeterminato: 24 mesi Trasformazione a tempo indeterminato di un precedente contratto a termine: fino al 18° mese dalla data dell'assunzione con il contratto a termine.



Contratti ammessi	Contratto a tempo determinato Somministrazione a tempo determinato Contratto a tempo indeterminato Trasformazione da termine a tempo indeterminato
Note	I benefici a favore del datore sono soggetti al rispetto dei limiti di spesa espressamente previsti dalla legge di bilancio 2024
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetto dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.)
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul de minimis
Autorizzazione UE	No, non è necessaria
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

11. CONTRATTO A TERMINE PER LA SOSTITUZIONE DI MATERNITA' E DI PATERNITA'

Norma	Art. 4, commi 3, 4 e 5 del D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001
Prassi	INPS, Messaggio n. 4152 del 17 aprile 2014 INPS, Messaggio n. 1382 del 20 gennaio 2011 Ministero del lavoro, Nota n. 11604 del 1° settembre 2008 Ministero del Lavoro, Nota prot. n. 391 del 12 aprile 2005 INAIL Nota 24 luglio 2001 INPS, Circolare n. 136 del 10 luglio 2001 INPS, Messaggio n. 28 del 14 febbraio 2001 INPS, Circolare n. 117 del 20 giugno 2000
Datori	Tutti quelli che – occupando fino a un massimo di 19 dipendenti - assumono a tempo determinato o utilizzano in somministrazione a termine nuovi lavoratori per provvedere alla sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti in quanto fruiscono dei congedi ex D.Lgs. n.151/2001
Lavoratori	Tutti quelli assunti in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro per la fruizione dei congedi collegati alla maternità e paternità
Tipo di beneficio	Sgravio contributivo
Misura	50% sui contributi a carico del datore
Durata	Fino al compimento di 1 anno di età del figlio di lavoratrice o lavoratore in congedo, o per 1 anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento
Contratti ammessi	Contratto a tempo determinato Somministrazione a tempo determinato
Note	Trattandosi di contratti a termine per ragioni di sostituzione di altro personale avente diritto alla conservazione del posto, il datore di lavoro non è tenuto a: a) versare il contributo addizionale dell'1,40% (né l'incremento di 0,5 punti percentuali per ogni rinnovo); b) rispettare le soglie numeriche (es. il 20%) per i contratti a termine
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetto art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.)
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul de minimis



Autorizzazione UE	No, non è necessaria
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

**12. ASSUNZIONE O TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI EX DIPENDENTI A TERMINE:
RESTITUZIONE DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE**

Norma	Art. 2, comma 30 della Legge n. 92 del 28 giugno 2012
Prassi	INPS, Circolare n. 91 del 4 agosto 2020 INPS, Circolare n. 121 del 6 settembre 2019 Ministero del Lavoro, Circolare n. 17 del 31 ottobre 2018
Datori	Tutti coloro che trasformano o assumono a tempo indeterminato un dipendente che ha lavorato con contratto a termine per il quale è stato versato il contributo addizionale dell'1,40% (e, ove dovuto, l'incremento di 0,5 punti percentuali per ogni rinnovo)
Lavoratori	Tutti gli ex dipendenti a termine (al massimo entro 6 mesi dalla cessazione del contratto)
Tipo di beneficio	Restituzione di parte della contribuzione versata
Misura	Dipende da quanto versato a titolo di contribuzione addizionale e dalla data di "assunzione"
Durata	Non predeterminata
Contratti ammessi	Solo l'assunzione o la trasformazione in un ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dopo un precedente rapporto a termine
Note	Nel caso (non di trasformazione alla scadenza ma) di nuova assunzione a tempo indeterminato, purché effettuata entro 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine, la restituzione della contribuzione addizionale versata avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine
Condizioni generali	Nessuna in particolare
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul de minimis
Autorizzazione UE	No, non è necessaria
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

13. LAVORATORI DISABILI

Norma	Art. 13 della Legge n. 68 del 12 marzo 1999 Ministero del Lavoro, Decreto 17 novembre 2023
Prassi	INPS, Circolare n. 99 del 13 giugno 2016
Datori	Tutti i datori di lavoro privati, imprenditori e non, inclusi Enti Pubblici Economici



Lavoratori	Sono interessati i lavoratori: a) disabili con riduzione della capacità lavorativa oltre il 79% o minorazioni ascritte dalla 1a alla 3a categoria di cui alle tabelle annesse al DPR n. 915 del 23 dicembre 1978; b) disabili con riduzione della capacità lavorativa tra il 67 e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4a alla 6a categoria di cui alle tabelle annesse al DPR n. 915 del 23 dicembre 1978; c) con disabilità intellettiva e psichica comportante una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%
Tipo di beneficio	Economico
Misura	La misura del beneficio per il datore di lavoro dipende dalle caratteristiche del lavoratore assunto e dal tipo di rapporto instaurato. In pratica, per i lavoratori disabili: a) con riduzione della capacità lavorativa oltre il 79% o minorazioni ascritte dalla 1a alla 3a categoria di cui alle tabelle annesse al DPR n. 915 del 23 dicembre 1978: l'incentivo è pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile; b) con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4a alla 6a categoria di cui alle tabelle annesse al DPR n. 915 del 23 dicembre 1978: la misura dell'incentivo è pari al 35% della retribuzione mensile lorda imponibile; c) intellettivi e psichici con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% per cento: l'incentivo è pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile.
Durata	La durata del beneficio spettante al datore dipende dal "tipo" di lavoratore assunto e del rapporto di lavoro instaurato. In particolare, in caso di assunzione: a) a tempo indeterminato di disabili con riduzione della capacità lavorativa oltre il 79% o minorazioni ascritte dalla 1a alla 3a categoria di cui alle tabelle annesse al DPR n. 915 del 23 dicembre 1978: l'incentivo spetta per 36 mesi; b) a tempo indeterminato di disabili con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 e il 79%, o minorazioni ascritte dalla 4a alla 6a categoria di cui alle tabelle annesse al DPR n. 915 del 23 dicembre 1978: l'incentivo spetta per 36 mesi; c) a tempo indeterminato di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%: l'incentivo spetta per 60 mesi; d) a tempo determinato di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%: l'incentivo spetta per tutta la durata del rapporto, a condizione che esso duri almeno 12 mesi.
Contratti ammessi	Contratto a termine con durata minima di 12 mesi Contratto a tempo indeterminato Somministrazione a termine (minimo 12 mesi) o a tempo indeterminato
Note	L'incentivo spetta nei limiti delle risorse effettivamente stanziare a tale scopo.
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetto art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.) solo per le assunzioni di lavoratori disabili effettuate oltre la quota di riserva
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul de minimis
Autorizzazione UE	No, non è necessaria
ULA	Si, la norma richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore di lavoro



14. LAVORATORI DISOCCUPATI PERCETTORI DI NASPI

Norma	Art. 2, comma 10-bis della Legge n. 92 del 28 giugno 2012
Prassi	INPS, Circolare n. 175 del 18 dicembre 2013
Datori	Datori di lavoro privati (a condizione di non essere obbligati all'assunzione)
Lavoratori	Ex dipendenti che percepiscono la Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego
Tipo di beneficio	Economico
Misura	20% dell'indennità mensile che sarebbe stata erogata al lavoratore dall'INPS
Durata	Pari ai mesi di NASpi che l'INPS avrebbe ancora erogato
Contratti ammessi	Assunzione (o somministrazione) a tempo indeterminato con orario a tempo pieno
Note	Sono esclusi tutti i rapporti a tempo determinato e/o a tempo parziale
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetto art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.)
De minimis	Sì, la norma è soggetta al rispetto della normativa sul de minimis
Autorizzazione UE	No, non è necessaria
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

15. LAVORATORI IN CIGS DA ALMENO 3 MESI

Norma	Art. 4 del Decreto Legge n. 148 del 20 maggio 1993 (Legge n. 236 del 19 luglio 1993)
Prassi	INPS, Circolare n. 22 del 23 gennaio 2007 INPS, Circolare n. 122 del 1° giugno 1999
Datori	Tutti, a condizione che non abbiano: a) in atto sospensioni dal lavoro; b) proceduto a riduzione di personale nei 12 mesi precedenti, salvo che l'assunzione riguardi professionalità diverse da quelle dei lavoratori interessati dalle riduzioni o sospensioni di personale
Lavoratori	Lavoratori che hanno fruito della CIGS per almeno 3 mesi, anche non continuativi, e che sono dipendenti da imprese beneficiarie da almeno 6 mesi dell'intervento
Tipo di beneficio	Applicazione dell'aliquota contributiva prevista per gli apprendisti
Misura	Contribuzione a carico datore pari al 10%
Durata	12 mesi
Contratti ammessi	Assunzione a tempo indeterminato con orario a tempo pieno
Note	Sono esclusi tutti i rapporti a tempo determinato e/o a tempo parziale
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetto art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.)
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul de minimis
Autorizzazione UE	No, non è necessaria
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore



Si sintetizzano di seguito le misure previgenti all'anno 2025 applicabili a tutte le nuove assunzioni effettuate nel 2023 e 2024 ma con effetti protratti successivamente.

Seconda parte: agevolazioni "scadute"

1. ESONERO UNDER 36 (applicato alle sole assunzioni effettuate entro il 31/12/2023, in relazione ai rapporti ancora in corso e nei limiti previsti dalla norma)

Norma	Art. 1, comma 297 della Legge n. 197 del 29 dicembre 2022 Art. 1, commi da 10 a 15 della Legge n. 178 del 30 dicembre 2020
Prassi	INPS, Messaggio n. 4618 del 21 dicembre 2023 INPS, Messaggio n. 4178 del 24 novembre 2023 INPS, Circolare n. 57 del 22 giugno 2023 INPS, Messaggio n. 403 del 26 gennaio 2022 INPS, Messaggio n. 3389 del 7 ottobre 2021 INPS, Circolare n. 33 del 22 febbraio 2021
Datori	Tutti i datori di lavoro privati, inclusi quelli agricoli
Lavoratori	Tutti quelli che non hanno mai avuto un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e che, alla data di assunzione, non hanno ancora compiuto il 36° anno di età (quindi, l'età massima per la stipula del contratto è 35 anni e 364 giorni)
Tipo di beneficio	Esonero contributivo
Misura	Anni 2021 e 2022: riduzione del 100% dei contributi (premi INAIL esclusi) a carico del datore, nel limite di 6.000 euro annui Anno 2023: riduzione del 100% dei contributi (premi INAIL esclusi) a carico del datore, nel limite di 8.000 euro annui
Durata	36 mesi in queste regioni: Valle d'Aosta; Piemonte; Liguria; Lombardia; Trentino Alto Adige; Friuli Venezia Giulia; Veneto; Emilia Romagna; Toscana; Umbria; Marche; Lazio 48 mesi nelle seguenti regioni: Abruzzo; Molise; Campania; Basilicata; Sicilia; Puglia; Calabria; Sardegna
Contratti ammessi	Assunzioni a tempo indeterminato (anche a tempo parziale) Trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato
Note	In relazione al requisito della mancanza di un precedente contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, impediscono di fruire dell'esonero i casi in cui: il lavoratore ha avuto un rapporto a tempo indeterminato in somministrazione, il precedente rapporto a tempo indeterminato è stato risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni. Al contrario, la fruizione del beneficio non è preclusa nelle ipotesi di precedenti: a) periodi di apprendistato; b) rapporti di lavoro intermittente, anche a tempo indeterminato; c) rapporti di lavoro domestico, anche a tempo indeterminato; d) rapporti di lavoro parasubordinato o autonomo.
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetto art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 ad eccezione delle lettere a) e d).



De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul de minimis (si applica però il regime del Temporary crisis and transition framework)
Autorizzazione UE	Si, è necessaria
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

2. NEET 2023 (misura applicabile solo alle assunzioni effettuate entro il 31/12/2023 in relazione ai rapporti ancora in corso e nei limiti previsti dalla norma)

Norma	Art. 27 del Decreto Legge n. 48 del 4 maggio 2023 (Legge n. 85 del 3 luglio 2023)
Prassi	INPS, Messaggio n. 2923 del 10 agosto 2023 INPS, Circolare n. 68 del 21 luglio 2023 ANPAL, Decreto n. 189 del 19 luglio 2023
Datori	Datori di lavoro privati che assumono dal 1° giugno 2023 al 31 dicembre 2023 (inclusi quelli agricoli)
Lavoratori	Deve trattarsi di giovani che alla data di assunzione, oltre a non aver ancora compiuto il 30° anno di età, possiedano congiuntamente anche questi requisiti: a) non lavorano e non sono inseriti in corsi di studi o di formazione ("NEET"); b) sono registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani.
Tipo di beneficio	Incentivo economico, fruibile tramite conguaglio nelle denunce contributive
Misura	60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, ridotta al 20% in caso di cumulo con altra misura (mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili, nei limiti delle risorse stanziare)
Durata	12 mesi
Contratti ammessi	Assunzione a tempo indeterminato, anche a tempo parziale e in somministrazione Contratto di apprendistato professionalizzante
Note	Sono esclusi i contratti di lavoro domestico
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetto art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.)
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul de minimis
Autorizzazione UE	No, non occorre
ULA	Si, la norma richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore di lavoro

3. DONNE OVER 50 E DI QUALSIASI ETÀ PRIVE DI LAVORO RETRIBUITO (ANNI 2021-2023)

Attenzione: questa misura è applicabile solo per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2023, in relazione ai rapporti di lavoro che proseguono nel 2024, nel rispetto della durata massima prevista per fruire del beneficio

Norma	Art. 4, commi da 8 a 11 della Legge n. 92 del 28 giugno 2012 Art. 1, comma 16 della Legge n. 178 del 30 dicembre 2020 Art. 1, comma 298 della Legge n. 197 del 29 dicembre 2022
-------	---



Prassi	INPS, Circolare n. 58 del 23 giugno 2022 INPS, Messaggio n. 403 del 26 gennaio 2022 INPS, Messaggio n. 3809 del 5 novembre 2021 INPS, Circolare n. 32 del 22 febbraio 2021
Datori	Tutti i datori di lavoro privati, inclusi quelli agricoli Sono esclusi i datori di lavoro domestico
Lavoratori	Sono "portatrici" dell'agevolazione: a) le lavoratrici (donne) di età non inferiore a 50 anni, disoccupate da oltre 12 mesi; b) le donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in determinate aree geografiche; c) le donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico che sono caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; d) le donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, a prescindere dal luogo nel quale risiedono
Tipo di beneficio	Esonero contributivo
Misura	Anni 2021 e 2022: riduzione del 100% dei contributi a carico datore nel limite di importo annuo di 6.000 euro Anno 2023: riduzione del 100% dei contributi a carico datore nel limite di importo annuo di 8.000 euro
Durata	Assunzione a tempo determinato: massimo 12 mesi Assunzione a tempo determinato e successiva proroga: massimo 12 mesi Trasformazione a tempo indeterminato di un precedente contratto a termine: massimo 18 mesi Assunzione a tempo indeterminato: massimo 18 mesi
Contratti ammessi	Assunzioni a tempo determinato e indeterminato (anche a tempo parziale) Trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine agevolato Assunzione a scopo di somministrazione Rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della Legge n. 142/2001
Note	Al netto di quanto previsto per gli anni 2021, 2022 e 2023, è sempre applicabile l'esonero "ordinario" che prevede un beneficio pari al 50% dei contributi dovuti da parte del datore. A tale riguardo si veda la scheda apposita.
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetto art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.)
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul de minimis (si applica però il regime del Temporary crisis and transition framework)
Autorizzazione UE	Si, è necessaria
ULA	Si, la norma richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

4. BENEFICIARI DEL REDDITO DI CITTADINANZA (REGIME ORDINARIO)

Attenzione: questa misura è applicabile solo per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2023, in relazione ai rapporti di lavoro che proseguono nel 2024, nel rispetto della durata massima prevista per fruire del beneficio



Norma	Art. 8 del Decreto Legge n. 4 del 28 gennaio 2019 (Legge n. 26 del 28 marzo 2019)
Prassi	INPS, Circolare n. 104 del 19 luglio 2019
Datori	Tutti i datori del settore privato, ivi inclusi quelli del settore agricolo
Lavoratori	Percettori del reddito di cittadinanza (fino al 31 dicembre 2023)
Tipo di beneficio	Esonero contributivo
Misura	Fino a 780 euro mensili, nel limite dei contributi dovuti (esclusi i premi INAIL) e dell'importo mensile del RDC percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione
Durata	Periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute dal beneficiario, con un minimo di 5 mensilità (sempre e solo 5 mensilità se si tratta di rinnovo del RDC)
Contratti ammessi	Contratto subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale Contratto a scopo di somministrazione, anche se la somministrazione è resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato Contratto di apprendistato Contratto subordinato a tempo indeterminato instaurato in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro Contratto a tempo determinato.
Note	È esclusa la pubblica amministrazione (cfr. art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165 del 30 aprile 2001)
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetta art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.)
De minimis	Sì, la norma è soggetta al rispetto della normativa sul de minimis
Autorizzazione UE	No, non è necessaria
ULA	Sì, la norma richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

5. BENEFICIARI DEL REDDITO DI CITTADINANZA (ANNO 2023)

Attenzione: questa misura è applicabile solo per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2023, in relazione ai rapporti di lavoro che proseguono nel 2024, nel rispetto della durata massima prevista per fruire del beneficio

Norma	Art. 1, commi 294-296 della Legge n. 197 del 29 dicembre 2022 Art. 8 del Decreto Legge n. 4 del 28 gennaio 2019 (Legge n. 26 del 28 marzo 2019)
Prassi	INPS, Circolare n. 75 del 28 giugno 2024
Datori	Tutti i datori del settore privato, ivi inclusi quelli del settore agricolo, che assumono dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023 un percettore di RDC
Lavoratori	Percettori del reddito di cittadinanza (fino al 31 dicembre 2023)
Tipo di beneficio	Esonero contributivo
Misura	100% dei contributi a carico datore (esclusi premi INAIL), nel limite massimo di 8.000 euro annui
Durata	12 mesi
Contratti ammessi	Contratto subordinato a tempo indeterminato Trasformazione del contratto da termine a tempo indeterminato
Note	Tale particolare esonero è alternativo a quello "ordinario" per l'assunzione di percettori del RDC



Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetto art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.)
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul de minimis (si applica però il regime del Temporary crisis and transition framework)
Autorizzazione UE	Si, è necessaria
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

6. DECONTRIBUZIONE SUD

Norma	Art. 1, comma 404 della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 Art. 27, comma 1 del Decreto Legge n. 104 del 14 agosto 2020 (Legge n. 126/2020); Art. 1, commi 161-168 della Legge n. 178 del 30 dicembre 2020
Prassi	INPS, Messaggio n. 4593 del 21 dicembre 2022 INPS, Circolare n. 90 del 27 luglio 2022 INPS, Messaggio n. 403 del 26 gennaio 2022 INPS, Messaggio n. 1914 del 13 maggio 2021 INPS, Messaggio n. 831 del 25 febbraio 2021 INPS, Circolare n. 33 del 22 febbraio 2021 INPS, Messaggio n. 72 del 11 gennaio 2021 INPS, Circolare n. 122 del 22 ottobre 2020 Ministero del Lavoro, Comunicato on line 19 dicembre 2023 INPS, Messaggio n. 4695 del 28 dicembre 2023 Ministero del Lavoro, Comunicato on line 25 giugno 2024 INPS, Circolare n. 82 del 17 luglio 2024
Datori	Datori privati che assumono o che occupano dipendenti per adibirli al lavoro in una sede situata in regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media EU27 o compreso tra il 75 e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale. In pratica sono interessate le seguenti regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.
Lavoratori	Quelli assunti presso una delle regioni indicate
Tipo di beneficio	Esonero contributivo (no contributi e premi INAIL)
Misura	La contribuzione a carico del datore di lavoro è ridotta come indicato: a) 30% dei complessivi contributi da versare fino al 31 dicembre 2025 (autorizzata dalla UE sino al 31 dicembre 2024; cfr. anche Legge di bilancio 2025); b) 20% dei complessivi contributi da versare per gli anni 2026 e 2027; c) 10% dei complessivi contributi da versare per gli anni 2028 e 2029.
Durata	Fino al 2029, previa autorizzazione della Commissione Europea
Contratti ammessi	Sia quelli già in corso di svolgimento che quelli instaurati <i>ex novo</i>
Note	Sono esclusi il settore agricolo e i contratti di lavoro domestico
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva



STUDIO BELOTTI ASSOCIATI
CONSULENZA AZIENDALE & TRIBUTARIA

25036 Palazzolo s/Oglio (Bs) - Piazza Zamara, 27 - Tel. 030-7301655 - Telefax 030-7401463
25121 Brescia - Via Solferino, 32/A - Tel. 030-41385 - Telefax 030-45802



De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul de minimis (si applica però il regime del Temporary crisis and transition framework)
Autorizzazione UE	Sì, è necessaria. La Commissione europea, con la Decisione C (2024) 4512 final del 25 giugno 2024, ha autorizzato la fruizione della misura sino al 31 dicembre 2024 ma unicamente per le assunzioni effettuate entro e non oltre il 30 giugno 2024 (se entro il 30 giugno 2024 è stato instaurato un rapporto a termine, la decontribuzione Sud può applicarsi fino al 31 dicembre 2024 ancorché tale rapporto sia prorogato o trasformato a tempo indeterminato dopo il 30 giugno 2024).
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore informazione.

Distinti saluti

Brescia - Palazzolo sull'Oglio (Bs), 18.03.2025

Cordialmente
(Prof. Dr. Roberto Belotti)
(Dr. Simone Quarantini)

