



Direzione Centrale Entrate

Roma, 22/03/2024

*Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori
centrali e ai responsabili territoriali
dell'Area medico legale*

Documento n : 47

E, per conoscenza,

*Al Commissario straordinario
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo
di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali*

OGGETTO: **Articolo 12, comma 6, del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 ottobre 2023, n. 136. Esonero contributivo per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di ex lavoratori dipendenti di Alitalia - Società aerea italiana S.p.a. e di Alitalia Cityliner S.p.a., effettuate dal 1° gennaio 2024 al 31 ottobre 2024. Prime indicazioni operative**

SOMMARIO *Al fine di accompagnare i processi di ricollocazione e reimpiego dei lavoratori di Alitalia - Società aerea italiana S.p.a. e di Alitalia Cityliner S.p.a., ai datori di lavoro privati che, nel periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 ottobre 2024, assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, i predetti lavoratori è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali, 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 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma*

l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Con la presente circolare, l'Istituto fornisce le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo.

INDICE

1. Premessa
2. Datori di lavoro che possono accedere al beneficio
3. Rapporti di lavoro incentivati
4. Assetto e misura dell'esonero
5. Condizioni di spettanza dell'esonero
6. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato
7. Coordinamento con altri esoneri
8. Portale delle agevolazioni
9. Istruzioni operative e istruzioni contabili. Rinvio

1. Premessa

Il decreto-legge 10 agosto 2023, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 ottobre 2023, n. 136, all'articolo 12, comma 6, ha previsto un esonero contributivo totale in favore dei datori di lavoro privati che, nel periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 ottobre 2024, assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, i lavoratori precedentemente occupati presso Alitalia - Società aerea italiana S.p.a. e Alitalia Cityliner S.p.a., al fine di accompagnare i processi di ricollocazione e reimpiego dei medesimi.

L'esonero contributivo in oggetto spetta, per un periodo massimo di 36 mesi, nella misura del 100 per cento della contribuzione datoriale complessivamente dovuta, 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 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile, nel limite di spesa di 1,3 milioni di euro per l'anno 2024, di 3,1 milioni di euro per ciascuno degli anni 2025 e 2026 e di 1,8 milioni di euro per l'anno 2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

La disposizione in esame chiarisce altresì che l'agevolazione in trattazione è concessa ai sensi e nei limiti del [regolamento \(UE\) n. 1407/2013 della Commissione \(regime generale\)](#), del regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione (settore agricolo) e del [regolamento \(UE\) n. 717/2014 della Commissione](#) (settore della pesca e dell'acquacoltura), relativi all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "de minimis".

Ai fini del monitoraggio della spesa, l'INPS verifica con cadenza mensile i flussi di spesa e, qualora dal monitoraggio medesimo, effettuato anche in via prospettica, emerga che è stato raggiunto o sarà raggiunto il limite di spesa, l'Istituto non prende in considerazione ulteriori domande per l'accesso alla misura in esame, dandone comunicazione al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze.

Con la presente circolare si forniscono le prime indicazioni riguardanti l'ambito di applicazione dell'esonero in argomento. Si precisa che, con apposito messaggio, saranno fornite le istruzioni per la fruizione della misura agevolativa in oggetto, con particolare riguardo al procedimento di richiesta di ammissione all'esonero e alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro beneficiari.

2. Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

L'esonero in oggetto è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo [\[1\]](#).

Pertanto, la misura in trattazione non si applica nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

3. Rapporti di lavoro incentivati

L'articolo 12, comma 6, del decreto-legge n. 104/2023, prevede che l'esonero in argomento sia riconosciuto: *"Al fine di accompagnare i processi di ricollocazione e reimpiego dei lavoratori di Alitalia - Società aerea italiana S.p.a. e di Alitalia Cityliner S.p.a., ai datori di lavoro privati che, nel periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 ottobre 2024, assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, i predetti lavoratori [...]"*.

Tale disposizione deve essere raccordata con la previsione contenuta al comma 1 del medesimo articolo 12, laddove viene precisato che la disciplina ivi recata trova applicazione: *"Al fine di accompagnare i processi di ricollocazione dei lavoratori dipendenti di Alitalia - Società aerea italiana S.p.a. e di Alitalia Cityliner S.p.a., coinvolti dall'attuazione del programma della procedura di amministrazione straordinaria di cui all'[articolo 79, comma 4-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 24 aprile 2020, n. 27](#)"*.

Ne deriva che l'esonero in oggetto può essere riconosciuto in relazione alle nuove assunzioni dei soli lavoratori, precedentemente occupati presso Alitalia - Società aerea italiana S.p.a. e Alitalia Cityliner S.p.a., coinvolti dall'attuazione del programma della procedura di amministrazione straordinaria sopra richiamata.

Considerata la *ratio* sottesa all'agevolazione in trattazione, consistente nella volontà di accompagnare i processi di ricollocazione e reimpiego della platea dei lavoratori sopra descritta, non rientra fra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ancorché stipulato a tempo indeterminato [\[2\]](#).

Inoltre, in difetto di una espressa previsione legislativa, devono ritenersi esclusi dal beneficio i rapporti di lavoro con contratto di apprendistato e quelli di lavoro domestico, in relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

L'esonero contributivo è, invece, applicabile ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Rientrano, inoltre, nell'ambito di applicazione della previsione normativa in trattazione anche le trasformazioni dei rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato, a condizione che la stipula dell'originario contratto di lavoro a tempo determinato, nonché la successiva conversione a tempo indeterminato avvengano nel periodo di incentivabilità previsto dall'articolo 12, comma 6, del decreto-legge n. 104/2023, ossia tra il 1° gennaio 2024 e il 31 ottobre 2024.

Considerata, infine, la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto alla fruizione degli incentivi

all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo affermata con il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo in argomento spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

4. Assetto e misura dell'esonero

La misura agevolativa in oggetto è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, da riparametrare e applicare su base mensile.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a **500 euro** (€ 6.000/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di **16,12 euro** (€ 500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto dello sgravio è necessario fare riferimento a quanto può essere effettivamente esonerabile.

Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'articolo 12, comma 6, del decreto-legge n. 104/2023;
- 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 del codice civile" di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 1, comma 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige Sudtirolo di cui all'articolo 40 del decreto legislativo n. 148/2015, nonché il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale 7 aprile 2016, n. 95269, adottato ai sensi dell'articolo 40, comma 9, del decreto legislativo n. 148/2015;
- il contributo previsto dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Sono, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero in esame 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, si precisa 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, di cui al decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1 giugno 1991, n. 166;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'articolo 1, commi 8 e 14, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi, di cui all'articolo 1, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 166.

Si precisa, inoltre, che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo per l'invalidità, vecchiaia e superstiti (IVS), previsto dall'articolo 3, quindicesimo comma, della legge 29 maggio 1982, n. 297, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50 per cento della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo. Al riguardo, si sottolinea che il successivo sedicesimo comma della medesima disposizione di legge prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non deve operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto o deve effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 6.000 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Poiché, inoltre, l'esonero contributivo in oggetto opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 – destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione e al fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del c.c. - l'esonero stesso è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Come espressamente previsto dall'articolo 12, comma 6, in commento, le agevolazioni spettano nei limiti delle risorse specificatamente stanziare. In particolare, l'esonero spetta nel limite di spesa di:

- 1,3 milioni di euro per l'anno 2024;
- 3,1 milioni di euro per ciascuno degli anni 2025 e 2026;
- 1,8 milioni di euro per l'anno 2027.

Con riferimento alla durata del periodo di fruizione dell'agevolazione, si chiarisce che l'esonero contributivo in oggetto spetta per un periodo massimo di trentasei mesi a partire dalla data dell'evento incentivato, che deve collocarsi nel periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 ottobre 2024.

Infine, come già chiarito per altre agevolazioni, il periodo di fruizione dell'esonero può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, ivi comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tali ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

5. Condizioni di spettanza dell'esonero

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo di cui all'articolo 12, comma 6, del decreto-legge n. 104/2023, è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, da ultimo disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015; dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria

dei lavoratori.

Per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, l'esonero contributivo in oggetto, costituendo un incentivo all'assunzione, deve rispettare congiuntamente le seguenti condizioni:

a) **l'assunzione non costituisce 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 viene utilizzato mediante contratto di somministrazione. A titolo meramente esemplificativo, non può fruire dell'esonero contributivo in oggetto il datore di lavoro che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo n. 81/2015, assuma a tempo indeterminato e con le medesime mansioni, entro i successivi dodici 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 sei mesi e ha manifestato la volontà di essere riassunto.

Allo stesso modo, non ha diritto all'esonero contributivo in oggetto il datore di lavoro che, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 47, comma 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 del medesimo articolo 47), assuma a tempo indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze.

Tale condizione ostativa, stabilita dall'articolo 31, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 150/2015, non si applica alle norme speciali che regolano le assunzioni obbligatorie dei lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68, per cui, nei limiti delle condizioni fissate dallo specifico quadro normativo che riguarda dette assunzioni - e allorquando permanga in capo al datore di lavoro la discrezionalità di scelta del contraente lavoratore disabile - l'incentivo in trattazione risulta legittimamente applicabile;

b) **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. Tale previsione 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, si rinvia a quanto stabilito nell'interpello n. 7 del 12 febbraio 2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, 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 sei mesi dalla cessazione del rapporto nella generalità dei casi e tre mesi per le ipotesi di rapporti stagionali), il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori;

c) **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;

d) **l'assunzione non riguarda lavoratori licenziati nei sei 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. Tale condizione si applica anche all'utilizzatore del lavoratore somministrato. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore somministrato, nell'arco dei sei 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. Anche in questo caso, la nozione di datore di lavoro va intesa tenendo in considerazione gli elementi di relazione, controllo e collegamento sopra illustrati, che vanno opportunamente riferiti al datore di lavoro effettivo, coincidente con l'utilizzatore.

Si ricorda, inoltre, che l'**inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie** inerenti all'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 (cfr. l'art. 31, comma 3, del decreto legislativo n. 150/2015).

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo in oggetto è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, di seguito elencate:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

6. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Ai sensi dell'articolo 12, comma 6, del decreto-legge n. 104/2023, *"le agevolazioni di cui al presente comma sono concesse ai sensi e nei limiti del regolamento (UE) n. 1407/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «de minimis», del regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «de minimis» nel settore agricolo e del regolamento (UE) n. 717/2014 della Commissione, del 27 giugno 2014, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «de minimis» nel settore della pesca e dell'acquacoltura"*.

La citata disposizione, pertanto, subordina l'efficacia dell'esonero contributivo in argomento al rispetto della disciplina in materia di aiuti *"de minimis"* o di importanza minore, secondo quanto disposto dai regolamenti dell'Unione europea in materia, ossia i regolamenti n. 1407/2013 (regime generale), n. 1408/2013 (settore agricolo) e n. 717/2014 (settore della pesca e dell'acquacoltura).

Per la concessione di tali aiuti non è necessaria la preventiva autorizzazione da parte della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Si evidenzia che, per effetto dei nuovi regolamenti *"de minimis"*, pubblicati nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea (GUCE), serie L, del 15 dicembre 2023, che hanno sostituito i regolamenti (UE) n. 1407/2013 (settore generale) e n. 360/2012 (servizi di interesse economico generale o SIEG), i massimali di aiuto concedibili all'impresa unica nel triennio, a decorrere dal 1° gennaio 2024, sono così fissati:

- regolamento (UE) 2023/2831 del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti *"de minimis"* (settore

generale) - nuovo massimale 300.000 euro;

- regolamento (UE) 2023/2832 del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "*de minimis*" concessi a imprese che forniscono servizi di interesse economico generale (SIEG) - nuovo massimale 750.000 euro.

Inoltre, con il regolamento (UE) 2023/2391 del 4 ottobre 2023, sono state introdotte modifiche al regolamento (UE) n. 717/2014 relativo agli aiuti "*de minimis*" concessi nel settore della pesca e dell'acquacoltura. Nello specifico, il massimale concedibile alle imprese operanti nel settore della produzione primaria di prodotti della pesca e dell'acquacoltura è stato aumentato da 30.000 euro a 40.000 euro.

Per quanto concerne, infine, gli aiuti concessi nell'ambito del settore della produzione dei prodotti agricoli, il regolamento (UE) n. 1408/2013, come modificato dal regolamento (UE) 2019/316, stabilisce il massimale concedibile di aiuti "*de minimis*" in misura pari a 25.000 euro nel triennio. Tali importi si pongono, quindi, come limite all'applicazione dello sgravio in esame.

Si evidenzia che i suddetti massimali devono essere rispettati avuto riguardo al momento dell'assunzione del lavoratore ex dipendente di Alitalia - Società aerea italiana S.p.a. e di Alitalia Cityliner S.p.a., 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 supera il massimale concedibile previsto dai citati regolamenti relativi agli aiuti "*de minimis*" di settore nell'arco di tre anni (l'anno in corso e i due anni precedenti).

Ai fini della verifica del rispetto dei massimali di aiuto concedibili nel triennio di riferimento, dovranno essere presi in considerazione gli aiuti "*de minimis*" a qualsiasi titolo concessi, incluso l'importo dell'esonero in argomento, in favore del soggetto individuato quale "impresa unica", ai sensi di quanto disposto dai citati regolamenti disciplinanti gli aiuti di importanza minore.

In base alle relative norme dei citati regolamenti, per "impresa unica" si intende l'insieme delle imprese, fra le quali intercorre almeno una delle seguenti relazioni:

- a) un'impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa;
- b) un'impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa;
- c) un'impresa ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima oppure in virtù di una clausola dello statuto di quest'ultima;
- d) un'impresa azionista o socia di un'altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima.

Le medesime disposizioni precisano che le imprese, fra le quali intercorre una delle relazioni di cui sopra, per il tramite di una o più di altre imprese, sono anch'esse considerate come impresa unica.

Inoltre, in considerazione della natura dell'agevolazione in trattazione quale aiuto *de minimis*, l'INPS provvederà a registrare gli esoneri contributivi concessi nel Registro Nazionale degli aiuti

di Stato o nei registri Sian e Sipa per gli aiuti rispettivamente del settore agricolo e del settore della pesca e dell'acquacoltura.

Con specifico riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, si precisa che l'agevolazione verrà registrata nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato e l'onere di non superare il massimale previsto sarà a carico dell'utilizzatore, secondo quanto già previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 150/2015, in forza del quale, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati, come nel caso dell'esonero in commento, all'assunzione sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime "de minimis", il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore.

7. Coordinamento con altri esoneri

L'esonero contributivo previsto dall'articolo 12, comma 6, del decreto-legge n. 104/2023, è pari al 100 per cento della contribuzione complessivamente dovuta dal datore di lavoro, nel limite di 6.000 euro annui, da riparametrare e applicabile su base mensile.

Come già chiarito al precedente paragrafo 4, la soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a **500 euro** (€ 6.000/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di **16,12 euro** (€ 500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

L'esonero in oggetto, dunque, **risulta cumulabile** con altri sgravi della contribuzione a carico del datore di lavoro, previsti dalla legislazione vigente, **laddove**, nel singolo mese di fruizione, **sussista un residuo di contribuzione esonerabile**.

Al riguardo, si rammenta inoltre che, ai sensi dell'articolo 5, comma 3, del citato regolamento (UE) 2023/2831, *"gli aiuti «de minimis» [...] non sono cumulabili con aiuti di Stato concessi per gli stessi costi ammissibili o con aiuti di Stato relativi alla stessa misura di finanziamento del rischio qualora tale cumulo superi le intensità o gli importi di aiuto più elevati stabiliti, per le specifiche circostanze di ogni caso, in un regolamento di esenzione per categoria o in una decisione della Commissione. Gli aiuti «de minimis» che non sono concessi per specifici costi ammissibili o non sono a essi imputabili possono essere cumulati con altri aiuti di Stato concessi a norma di un regolamento d'esenzione per categoria o di una decisione adottata dalla Commissione"*.

L'esonero in oggetto è, infine, cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore. A titolo esemplificativo, la misura in oggetto è cumulabile con l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (quota IVS) a carico del lavoratore previsto dall'articolo 1, comma 15, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di Bilancio 2024).

8. Portale delle agevolazioni

Allo scopo di conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante, il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS - avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on-line* appositamente predisposto dall'Istituto, e reperibile sul sito internet www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle agevolazioni" - la domanda di ammissione all'agevolazione. Al riguardo, si precisa che verrà data comunicazione della pubblicazione del suddetto modulo con apposito messaggio.

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, mediante i propri sistemi informativi centrali:

- consulterà, qualora ricorrano le condizioni previste dai citati regolamenti in materia di aiuti "*de minimis*", il Registro Nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro vi sia la possibilità di riconoscere l'agevolazione richiesta;
- fornirà, qualora risulti che vi sia sufficiente capienza di aiuti "*de minimis*" in capo al datore di lavoro e vi sia sufficiente capienza di risorse finanziarie, un riscontro di accoglimento della domanda.

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

9. Istruzioni operative e istruzioni contabili. Rinvio

Come anticipato in premessa, le istruzioni operative per la fruizione dell'esonero contributivo di cui all'articolo 12, comma 6, del decreto-legge n. 104/2023, con riguardo a tutte le gestioni previdenziali dell'INPS interessate, saranno fornite con apposito messaggio, nell'ambito del quale saranno indicate anche le istruzioni per l'adeguamento del sistema di contabilità dell'Istituto.

Il Direttore Generale
Vincenzo Caridi

[1] Con riferimento all'individuazione dei datori di lavoro privati, si rinvia alla circolare n. 40 del 2 marzo 2018, relativa all'esonero contributivo previsto dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018), per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani.

[2] Al riguardo, si osserva come il lavoro intermittente, anche laddove preveda la corresponsione di un compenso continuativo in termini di indennità di disponibilità (la cui misura è, peraltro, rimessa alla pattuizione fra le parti), costituisce pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di fare fronte ad attività lavorative di natura discontinua (cfr. l'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, ai sensi del quale: "[...] *prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente [...] anche [...] in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno*"); difatti, sul piano generale, la durata della prestazione lavorativa è soggetta a limitazioni di legge (cfr. l'art. 13, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015, ai sensi del quale: "[...] *con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari*"). Infine, l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, nell'*an* e nel *quantum*, è soggetto alla totale discrezionalità delle esigenze produttive del datore di lavoro (cfr. l'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, "[...] *un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa*").