



Consulenti del Lavoro

# STUDIO PIRINU

Tempio Pausania

[www.studiopirinu.it](http://www.studiopirinu.it)

## NEWSLETTER n. 3 del 26 luglio 2024

### GLI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE PER LE ASSUNZIONI DAL 1° SETTEMBRE 2024

È stato convertito in legge (la n. 95 del 04.07.2024) il D.L. 60/2024 - c.d. Decreto Coesione - (cfr. ns newsletter n. 02/2024). Si tratta di sgravi contributivi a favore dei datori di lavoro che assumono soggetti in determinate condizioni di svantaggio. Le misure, purtroppo, non sono strutturali poiché riguardano le assunzioni effettuate nell'arco temporale che va dal **01.09.2024 al 31.12.2025** (ultimo giorno utile per l'attivazione dei benefici). Le agevolazioni sono ad appannaggio di chi assume le seguenti categorie.

#### LAVORATORI AL DI SOTTO DEI 35 ANNI AL PRIMO IMPIEGO A TEMPO INDETERMINATO.

Ai datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025 assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o effettuano la trasformazione del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'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' INAIL, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore (euro 650 se assunti in regioni ZES tra cui la Sardegna). **L'esonero spetta con riferimento ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età e non sono mai stati occupati con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.**

#### DONNE SVANTAGGIATE.

Ai datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 assumono a tempo indeterminato lavoratrici di qualsiasi età:

- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale (tra cui la Sardegna);
- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti;
- prive di impiego da almeno sei mesi, sempre ovunque residenti ma occupate in settori con tasso di disparità occupazionale uomo/donna superiore al 25%,

è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice. 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 l'assunzione.

## LAVORATORI CON PIÙ DI 35 ANNI DI ETÀ.

Ai datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile. L'esonero contributivo è riconosciuto esclusivamente ai datori di lavoro privati che occupano fino a dieci dipendenti nel mese di assunzione e che assumono, presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della Zona economica Speciale unica per il Mezzogiorno (tra cui la Sardegna), lavoratori nelle medesime regioni. L'agevolazione spetta nel caso di assunzione di soggetti che alla data dell'assunzione hanno compiuto trentacinque anni di età e **sono disoccupati da almeno ventiquattro mesi.**

Vale la pena ricordare che sono ammessi ai benefici quei datori di lavoro in possesso del DURC, in regola con l'applicazione dei CCNL, con la normativa in materia di sicurezza sul lavoro, con l'applicazione degli altri obblighi di legge in materia giuslavoristica e con le previsioni dell'art. 31 del D.L.vo. 150/2015 (ad esempio rispetto eventuali diritti di precedenza nelle assunzioni). Decreti Ministeriali di attuazione e autorizzazioni dell'Unione Europea daranno il via alle agevolazioni.