Agevolazioni e incentivi alle assunzioni per il datore di lavoro

Guida agli incentivi e alle altre agevolazioni

Barbara Garbelli

Sistema RATIO
Centro Studi Castelli Srl

INDICE

Prefazione 5

Capitolo 1 - I requisiti minimi per accedere alle agevolazioni 7
1.1 Requisiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro 8
1.2 Regolarità contributiva 9
1.3 Scelta del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro da applicare 9
1.4 Obblighi di adesione agli enti bilaterali e ai fondi integrativi e rilevanza ai fini delle agevolazioni contributive 10
1.5 Quando gli incentivi non spettano 12
1.6 Effetti indiretti: il caso dei licenziamenti per inidoneità 12

Capitolo 2 - Le misure per l'anno 2025 15
2.1 La conversione in legge del Decreto Coesione: quali misure e per chi 17
2.2 Nuova decontribuzione sud PMI 22
2.3 Super deduzione 120%/130%: prorogata la misura a tutto il 2027 27
La maggiorazione del "130%" 29
2.4 Donne vittime di violenza 34
2.5 Esonero contributivo per le aziende certificate alla parità di genere (misura attualmente sospesa) 36

Capitolo 3 - Agevolazioni e incentivi strutturali alle assunzioni a tempo indeterminato e alle trasformazioni a tempo indeterminato 39
3.1 Misure per i giovani 40
Esonero contributivo strutturale per assunzioni di giovani under 30 40
Apprendistato 41
Apprendistato professionalizzante 42
Apprendistato per la qualifica/diploma professionale 44
Apprendistato di alta formazione e ricerca 45
Assunzione giovani genitori 47
3.2 Soggetti svantaggiati 48
Assunzione di donne ex L. 92/2012 48
Lavoratori over 50 51
Assunzione di detenuti o internati, ex degenti degli ospedali psichiatrici, condannati e internati ammessi al lavoro esterno 53
Lavoratori con disabilità 57
3.3 Disoccupati e lavoratori in cassa integrazione 60
Agevolazione per soggetti percettori di trattamento di disoccupazione (NASpI) 60
Apprendistato per soggetti percettori di trattamento di disoccupazione (NASpI) 61
Apprendistato professionalizzante in deroga ai limiti di età: non sussiste l'obbligo di formazione trasversale 61
Lavoratori in Cigs da almeno 3 mesi in azienda in Cigs da almeno 6 mesi 64
Contributo per assunzione lavoratori beneficiari di Cigs 65
Lavoratori in Cigs e beneficari di assegno di ricollocazione 65
Assunzione di percettori di Assegno di Inclusione 67

Capitolo 4 - Agevolazioni e incentivi strutturali alle assunzioni a tempo determinato 70
4.1 Misure per i giovani 71
Apprendistato professionalizzante a tempo determinato per attività stagionali 71
Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale a tempo determinato per attività stagionali 71
4.2 Soggetti svantaggiati 73
Assunzione di donne ex L. 92/2012 73
Lavoratori over 50 76
Assunzione di detenuti o internati, ex degenti degli ospedali psichiatrici, condannati e internati ammessi al lavoro esterno 78
Apprendistato professionalizzante in deroga ai limiti di età: non sussiste l'obbligo di formazione trasversale 80
Lavoratori con disabilità 82
4.3 Disoccupati e lavoratori in cassa integrazione 84
Lavoratori in Cigs beneficiari di assegno di ricollocazione 84
Assunzione di percettori di Assegno di Inclusione (misura non ancora operativa in attesa di documento di prassi) 85
4.4 Sostituzione di lavoratori assenti 88
Contratto per sostituzione di dipendenti in maternità, congedo parentale o paternità 88

Capitolo 5 - Tavola sinottica delle agevolazioni e degli incentivi alle assunzioni, a carattere temporaneo e strutturale 91
Misure per l'anno 2025 92
Misure strutturali per assunzioni a tempo indeterminato 98
Misure strutturali per assunzioni a tempo determinato 101

Prefazione

Le agevolazioni alle assunzioni sono un tema sempre attuale e di grande interesse: ciclicamente, con l'avvento degli ultimi mesi dell'anno, si rimane in trepidante attesa della bozza della Legge di Bilancio dell'anno successivo e ci si chiede quali saranno i nuovi incentivi alle assunzioni e quali politiche di budget potranno essere organizzate.
È in questo modo che si chiude (e al contempo si riapre) un ciclo di informazioni in costante evoluzione, che parte da disposizioni normative, che rimane in attesa dell'autorizzazione europea, per approdare poi nelle istruzioni operative fornite dai documenti di prassi di Inps, Inail ed eventualmente Agenzia delle Entrate.

L'anno 2025 non è interessato da una riorganizzazione strutturale delle misure di agevolazione, ma dal consolidarsi di alcune misure già introdotte in precedenza dalla normativa e, al termine dell'anno 2024, non ancora operative.

Oltre a questo percorso di consolidamento, il 2025 è caratterizzato dalla proroga della misura relativa alla Super Deduzione 120%-130%, introdotta per l'anno 2024 dal D.Lgs. 213/2023 e prorogata dalla legge di Bilancio 2025 a tutto il 2027.

Inoltre, in conseguenza ad definitivo venir meno della Decontribuzione Sud, che ha definitivamente cessato di produrre effetti con la fine dell'anno 2024, il Legislatore, sempre attraverso il testo della legge di Bilancio 2025, ha introdotto una nuova misura a favore delle imprese del Sud, alternativa alle misure già previste nel 2024 dal cosiddetto Decreto Coesione.

A queste misure si affiancano misure già note, introdotte da precedenti interventi normativi, ovvero lo sgravio contributivo per i titolari di certificazione della parità di genere e si aggiunge una nuova misura a carattere strutturale, ovvero lo sgravio contributivo per l'assunzione di titolari di assegno di inclusione, che seppur introdotto dal D.L. 48/2023, convertito in L. 85/2023, è entrato in vigore dal 1.01.2024 (resa operativa nel novembre 2024 attraverso la pubblicazione del mess. Inps n. 3888).

Il tema caratterizzante le agevolazioni alle assunzioni consiste nella volontà del legislatore di avvantaggiare e agevolare (per l'appunto) l'ingresso o il reingresso di soggetti svantaggiati: per l'anno 2024 questi soggetti sono stati riconosciuti nelle donne vittime di violenza, i giovani, i lavoratori delle aree speciali del Mezzogiorno (Area ZES) e coloro che sono titolari di strumenti di politica passiva.

In attesa di consolidare le misure per l'anno in corso è doveroso tuttavia rammentare che il legislatore mette a disposizione dei datori di lavoro numerosi interventi a carattere strutturale, che permettono una proiezione dei costi futuri tutto sommato precisa e certa.

Ma attenzione! Nulla è così semplice e immediato e solo le imprese virtuose potranno accedere alle misure agevolative messe a disposizione dal nostro assetto normativo.

Il presente e-book si prefigge lo scopo di schematizzare e rendere di immediato utilizzo tutti gli strumenti agevolativi ad oggi in essere, non senza sottolinearne i punti di attenzione.

A corredo del presente testo vengono forniti formulari e schemi operativi, utili alla gestione quotidiana dell'adempimento.

Si ricorda inoltre che ANPAL ha reso disponibile, insieme al cruscotto delle PAL (politiche attive del lavoro), la versione interattiva aggiornata (cruscotto) della Guida Incentivi, curata dalla Direzione Studi e Ricerche (unità Monitoraggio e Valutazione delle PAL), che permette, tramite

navigazione mirata, la visualizzazione delle schede di sintesi di tutti gli incentivi per l'occupazione nazionali e regionali.

La guida è accessibile dal sito istituzionale www.anpal.gov.it e al seguente link: https://public.tableau.com/app/profile/monitor/viz/PoliticheattivedelLavoroefocusincentivi/CopertinaIncentivi .

Le schede delle agevolazioni sono aggiornate alla data del 13.12.2024.

Capitolo 1

I requisiti minimi per accedere alle agevolazioni

L'accesso agli incentivi alle assunzioni consiste in una misura di sostegno alle imprese che assumono lavoratori svantaggiati, per età, formazione culturale, esperienza lavorativa o lunghi periodi di sospensione dall'attività lavorativa.

Per poter accedere a tale possibilità tuttavia è fatto obbligo al datore di lavoro di rispettare alcune condizioni minime a garanzia di un lavoro sicuro, eticamente corretto ed economicamente sostenibile.

Analizziamo di seguito le condizioni minime obbligatorie senza cui il datore di lavoro non può applicare gli incentivi alle assunzioni.

1.1 Requisiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro

La mancata applicazione delle regole minime obbligatorie previste dal D.Lgs. 81/2008 implica il disconoscimento delle agevolazioni contributive e normative concesse dalla normativa vigente: a titolo esemplificativo (ma non esaustivo) possono essere citate le agevolazioni alle assunzioni, il credito di imposta per le attività di formazione 4.0 e le assunzioni con contratti atipici, quale il contratto a tempo determinato o a chiamata.

Gli step sono definiti in maniera puntuale dal D.Lgs. 81/2008 e possono essere sintetizzati nel seguente elenco, utile ad ogni datore di lavoro come vera e propria checklist.

1. Il primo adempimento in capo al datore di lavoro è quello di **redigere il documento di valutazione dei rischi** (DVR); si tratta di una fotografia della realtà aziendale, mappa i rischi per la sicurezza, per la salute e trasversali tipici dell'azienda ed è adempimento obbligatorio per ogni datore di lavoro che occupa almeno un lavoratore, così come previsto dall'art. 18 D.Lgs. 81/2008.
2. Lo step successivo consiste nella nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), previsto dall'art. 17 D.Lgs. 81/2008. Si tratta della figura che coordina tutte le attività riguardanti la tutela della sicurezza in azienda e può essere individuato in un collaboratore interno all'azienda, un professionista esterno o, in alcuni casi, può coincidere con il datore di lavoro.
3. Ove l'attività lavorativa comporta potenziali rischi per la salute, il datore di lavoro organizza la sorveglianza sanitaria, nominandone il responsabile, ovvero il Medico Competente (MC), in base alle previsioni degli artt. 18, 25 e 41 D.Lgs. 81/2008. Il medico competente si occupa del piano di sorveglianza sanitaria, definendone prassi, scadenze, periodicità dei sopralluoghi e tipologia di visite mediche a cui adibire i lavoratori.
4. Si procede quindi con la nomina degli addetti alle emergenze, ai sensi degli artt. 18 e 43 D.Lgs 81/2008, ovvero addetto/i antincendio e addetto/i al primo soccorso. La nomina è definita dal datore di lavoro o dall'RSPP e possono essere scelti lavoratori dipendenti o soci. Ove questi soggetti abbiano già qualifica idonea (volontari del corpo dei vigili del Fuoco o volontari di pubblica assistenza) non sarà necessario procedere con le attività formative e di addestramento, diversamente la nomina diventa effettiva dalla compiuta formazione.
5. Ulteriore passaggio riguarda l'individuazione della figura del preposto, reso obbligatorio e necessario dalla L. 215/2021 di conversione D.L. 146/2021. L'individuazione del preposto non comporta necessariamente la sua nomina: qualora non sia presente alcun soggetto che funge da capo reparto, capo officina, coordinatore o -in maniera più ampia- supervisore delle attività dei dipendenti, le funzioni potranno essere poste in essere dal datore di lavoro.

A tal proposito si consiglia una relazione scritta da cui si evince tale scelta.

6. Ultima figura da definire per completare il quadro degli "attori della sicurezza" è quella del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), così come stabilito dall'art. 47 D.Lgs. 81/2008. L'incarico è assunto da un lavoratore dipendente, che viene votato dai colleghi di lavoro per elezione; il lavoratore interessato ha facoltà di accettare o meno l'incarico ed in caso di rifiuto si potrà procedere con nuove elezioni o con l'individuazione dell'RLS territorialmente competente.
7. A questo punto il datore di lavoro definisce i piani di informazione, formazione e (ove previsto) addestramento così come stabilito dall'art. 18 D.Lgs. 81/2008; ogni lavoratore è tenuto a frequentare i corsi di formazione e ogni lavoratore a cui è stata attribuita una nomina dovrà frequentare ulteriori corsi di formazione specifica.
8. Inoltre, se previsti dal DVR, il datore di lavoro fornisce ai lavoratori i dispositivi di protezione individuale, veri e propri strumenti di lavoro obbligatori che hanno una funzione protettiva contro eventuali infortuni.

Gli adempimenti sopra descritti, oltre a essere necessari per poter accedere agli istituti citati in premessa, costituiscono obbligo normativo sancito non soltanto dal D.Lgs. 81/2008, ma anche dalla Costituzione (art. 41) e dal Codice Civile (art. 2087); questo implica che il mancato rispetto delle previsioni di cui sopra comporta sanzioni anche in assenza di un evento dannoso, quale un infortunio o una malattia professionale.

1.2 Regolarità contributiva

Il legislatore, tramite le disposizioni dell'art. 1, c. 1175 L. 296/2006), ha stabilito di subordinare i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale mediante il possesso, da parte dei datori di lavoro, del DURC (l'elenco delle agevolazioni subordinate al possesso del DURC è stato aggiornato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota 28.01.2016, n. 1677).

A decorrere dal 1.07.2007, 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 di regolarità contributiva.

1.3 Scelta del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro da applicare

Per poter applicare gli incentivi concessi dalla normativa vigente, il datore di lavoro deve essere in grado di dimostrare di retribuire correttamente i singoli lavoratori, oltre che di applicare tutte le condizioni necessarie per garantire i diritti previsti dalla normativa vigente; questo passaggio viene assolto applicando integralmente la parte economica e normativa degli accordi e dei contratti collettivi nazionali territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale.

Qualora il datore di lavoro abbia sottoscritto un contratto aziendale, questo non potrà in alcun modo derogare *in pejus* rispetto a quanto previsto dalla contrattazione nazionale o territoriale,

Centro Studi Castelli S.r.l. – *Riproduzione vietata*

se non mediante l'applicazione di un contratto di prossimità, siglato con le rappresentanze sindacali maggiormente rappresentative sul territorio.

1.4 Obblighi di adesione agli enti bilaterali e ai fondi integrativi e rilevanza ai fini delle agevolazioni contributive

In entrambi i contratti collettivi oggetto di esame, le previsioni relative all'adesione agli enti bilaterali e ai fondi di assistenza sanitaria integrativa sono collocate nella parte obbligatoria della contrattazione collettiva. Da tale collocazione deriva la conseguente obbligatorietà dell'iscrizione a tali enti ovvero, in alternativa, della corresponsione di misure economiche sostitutive. Si pone quindi il quesito circa le ricadute di un eventuale inadempimento, da parte del datore di lavoro, sull'accesso alle agevolazioni contributive.

Presupposti per l'accesso ai benefici contributivi

Ai sensi dell'art. 1, c. 1175 L. 27.12.2006, n. 296, e dell'art. 31 D.Lgs. 150/2015 (*ex* art. 1, c. 1175 L. 296/2006), i benefici normativi e contributivi in materia lavoristica sono subordinati al rispetto di determinati requisiti, individuati dall'art. 51 D.Lgs. 81/2015.

Tali condizioni possono essere così sintetizzate.

Regolarità contributiva (DURC)	Il datore di lavoro deve risultare in regola con gli obblighi contributivi e assicurativi.
Applicazione del contratto collettivo comparativamente più rappresentativo	È richiesta l'applicazione integrale, sia nella parte normativa che economica, dei contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.
Assenza di provvedimenti sanzionatori definitivi	Il datore non deve risultare destinatario di provvedimenti definitivi, amministrativi o giurisdizionali, in materia di violazione delle condizioni di lavoro.
Osservanza della normativa in materia di salute e sicurezza	L'accesso ai benefici è subordinato al rispetto delle previsioni del D.Lgs. 9.04.2008, n. 81.

Rilevanza della parte obbligatoria del C.C.N.L. e incidenza sugli sgravi

L'analisi dell'art. 51 D.Lgs. 81/2015 consente di escludere la rilevanza, ai fini dell'accesso ai benefici contributivi, delle clausole contenute nella parte obbligatoria del contratto collettivo. La giurisprudenza di legittimità ha più volte chiarito che l'obbligo di adesione agli enti bilaterali rientra nella sezione obbligatoria della contrattazione collettiva e non in quella normativa o economica (Cass., sez. lav., 20.04.2001, n. 6530).

In tal senso, la Corte ha precisato che le prestazioni sostitutive di obblighi specifici del datore di lavoro assumono carattere retributivo, mentre le erogazioni legate a eventi eventuali e pregiudizievoli - tipiche della bilateralità - hanno natura assistenziale e previdenziale, e sono pertanto escluse dalla base imponibile contributiva (es. casse edili).

La parte normativa del contratto regola direttamente il rapporto di lavoro, incidendo su diritti e obblighi reciproci delle parti, mentre la parte obbligatoria si limita a regolare i rapporti tra le organizzazioni sindacali firmatarie, senza produrre effetti immediati sui singoli contratti individuali.

L'art. 10 L. 14.02.2003, n. 30 (modificativo dell'art. 3 D.L. 23.03.1993, n. 71, convertito dalla L. 20.05.1993, n. 151), ha subordinato la fruizione di benefici normativi e contributivi da parte delle imprese operanti nei settori artigiano, commerciale e turistico all'integrale rispetto dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Tuttavia, la Suprema Corte ha precisato che la mancata contribuzione agli enti bilaterali non costituisce causa ostativa alla fruizione degli sgravi (Cass. n. 6530/2001). Tale posizione è stata recepita anche dal Ministero del Lavoro, il quale ha chiarito che il rispetto richiesto dalla L. 30/2003 deve intendersi riferito esclusivamente alla parte economica e normativa dei contratti collettivi (Interpello MLPS n. 1/2008; Circ. Inps n. 74/2005).

Obblighi economico-normativi alternativi all'adesione

Un diverso profilo si presenta quando la contrattazione collettiva prevede, in alternativa all'adesione al sistema bilaterale, l'obbligo per il datore di lavoro non aderente di garantire forme di tutela equivalenti in favore del lavoratore, anche mediante la corresponsione di un importo sostitutivo.

In tali ipotesi, le previsioni contrattuali assumono carattere economico-normativo, incidendo direttamente sul contenuto del rapporto individuale. In particolare, il diritto alla prestazione, se previsto in favore del lavoratore a fronte della mancata adesione datoriale al sistema bilaterale, rientra nell'area retributiva e costituisce una obbligazione diretta a carico del datore, adempiibile mediante erogazione economica ovvero mediante la fornitura di prestazioni equivalenti (Circ. MLPS n. 43/2010).

Pertanto, la mancata adesione all'ente bilaterale non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire il beneficio contrattualmente previsto al lavoratore, con implicazioni anche in tema di rispetto della parte economico-normativa rilevante ai fini del riconoscimento degli sgravi.

Fondi integrativi di assistenza sanitaria e benefici contributivi

Per quanto concerne l'iscrizione ai fondi sanitari integrativi, le clausole istitutive contenute nei C.C.N.L. devono essere valutate alla luce della loro natura. In base all'Interpello del Ministero del Lavoro del 21.12.2006, relativo ai C.C.N.L. del Terziario e del Turismo, le disposizioni che prevedono l'adesione ai fondi sanitari integrativi rientrano nella parte obbligatoria e, in quanto tali, non incidono sul diritto del datore di lavoro all'accesso ai benefici di cui all'art. 10 L. 30/2003, purché sia rispettata integralmente la parte normativa.

Ne consegue che, anche in riferimento ai fondi sanitari integrativi, la mancata iscrizione del datore di lavoro non comporta, di per sé, la perdita del diritto agli sgravi, salvo che il contratto collettivo attribuisca direttamente al lavoratore un diritto a prestazioni o somme equivalenti in caso di mancata adesione.

Centro Studi Castelli S.r.l. – *Riproduzione vietata*

1.5 Quando gli incentivi non spettano

Fatto salvo quanto premesso nei punti di cui sopra, gli incentivi non spettano:

1. se l'assunzione assolve ad un obbligo preesistente, normativo o derivante dalla contrattazione collettiva.
   In questo caso l'incentivo non spetta nemmeno qualora l'obbligo venga assolto mediante contratto di somministrazione;
2. se l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine e che abbia esercitato il diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni da parte del datore di lavoro per la medesima mansione.
   Con sentenza n. 19348/2024 la Corte di Cassazione ha chiarito che il diritto di precedenza dei lavoratori a termine può essere esercitato in qualsiasi momento, anche in costanza di rapporto di lavoro. Nel caso in cui il datore di lavoro volesse procedere con una nova assunzione, fruendo delle relative agevolazioni contributive, dovrà prima verificare che i lavoratori in corso di rapporto non abbiano esercitato tale diritto, pena la perdita delle agevolazioni;
3. se l'assunzione si conclude con lavoratori che sono stati licenziati nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del nuovo datore di lavoro;
4. se il datore di lavoro è interessato da una crisi o riorganizzazione aziendale che abbia comportato la sospensione dei rapporti di lavoro, salvo il caso in cui l'assunzione o la trasformazione del contratto abbiano lo scopo di procedere con l'assunzione di soggetti con inquadramento differente rispetto ai lavoratori sospesi o impiegati in unità produttive diverse da quella interessata dalla crisi/riorganizzazione.

1.6 Effetti indiretti: il caso dei licenziamenti per inidoneità

L'accesso agli incentivi contributivi in materia di assunzioni è subordinato al rispetto di precisi requisiti normativi, tra cui assume particolare rilevanza l'osservanza delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Tale connessione trova fondamento nell'art. 1, c. 1175 L. 296/2006, modificato di recente dall'art. 29, c. 1 D.L. 19/2024, che individua nella regolarità degli adempimenti in materia di sicurezza uno dei presupposti imprescindibili per il riconoscimento delle agevolazioni.

In questa prospettiva, il rispetto delle norme in materia di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro diventa condizione necessaria per ottenere o mantenere i vantaggi economici previsti per le nuove assunzioni. Le imprese devono quindi assicurare un ambiente di lavoro conforme alle prescrizioni del D.Lgs. 81/2008, pena la decadenza dai benefici.

Un'ulteriore questione, spesso trascurata ma di grande rilevanza pratica, riguarda la possibile revoca dei benefici in caso di licenziamento per inidoneità alla mansione di un lavoratore agevolato, o anche di un collega con pari inquadramento. Tale evenienza solleva problematiche giuridiche complesse, poiché, a seconda della tipologia di inidoneità accertata, il datore di lavoro può o meno conservare il diritto agli incentivi ottenuti.

Per comprendere appieno gli effetti derivanti, è necessario distinguere tra due nozioni simili ma concettualmente distinte: **inidoneità alla mansione specifica** e **inidoneità assoluta all'attività lavorativa**.

Differenze tra inidoneità alla mansione e inidoneità al lavoro

Inidoneità alla mansione specifica	Si verifica quando il lavoratore, per motivi di salute o altri fattori, non è più idoneo a svolgere la mansione per cui è stato assunto. L'inidoneità può essere temporanea o permanente, ma non preclude necessariamente lo svolgimento di altre attività all'interno dell'impresa. In tali casi, l'art. 42 D.Lgs. 81/2008 impone al datore l'obbligo di attivarsi per l'assegnazione a mansioni compatibili con le residue capacità del lavoratore, salvaguardando i diritti retributivi.
Inidoneità assoluta al lavoro	Riguarda situazioni più gravi, in cui il lavoratore non è più in grado di esercitare alcuna attività lavorativa. Tale condizione, prevista dagli artt. 5 dello Statuto dei Lavoratori e 2110 c.c., legittima il datore a risolvere il rapporto di lavoro per impossibilità sopravvenuta. In questo caso, la cessazione non incide sulla legittimità delle agevolazioni già riconosciute.

Questa distinzione è cruciale perché, se l'inidoneità riguarda solo la mansione e non viene trovata una collocazione alternativa, il conseguente licenziamento può essere interpretato come lesivo degli obblighi connessi al mantenimento delle agevolazioni contributive, specie se ricollegato a lavoratori per cui sono stati fruiti incentivi pubblici.

Sorveglianza sanitaria e giudizio del medico competente

Il datore di lavoro è tenuto ad attivare la sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla normativa, ad esempio quando la mansione implica esposizione a rischi specifici. Il medico competente, sulla base delle visite preventive, periodiche o su richiesta, formula un giudizio sull'idoneità del lavoratore, che può essere:

- idoneità piena;
- idoneità con prescrizioni o limitazioni;
- inidoneità temporanea;
- inidoneità permanente.

Contro tale giudizio è ammesso ricorso entro 30 giorni all'ASL competente, la quale può confermare o modificare il giudizio emesso. Tuttavia, la valutazione dell'organo sanitario non è vincolante per il giudice in sede di contenzioso, che può disporre un'ulteriore consulenza tecnica.

In presenza di inidoneità temporanea, il datore non può procedere al licenziamento, bensì deve esplorare ogni possibile alternativa organizzativa (es. modifica mansione o trasferimento a reparto a minor rischio). Solo in caso di inidoneità permanente e impossibilità di ricollocazione si può giustificare la cessazione del rapporto per giustificato motivo oggettivo.

Impatto del licenziamento sulle agevolazioni contributive

Se un lavoratore assunto con incentivo viene licenziato per giustificato motivo oggettivo (inclusa l'inidoneità alla mansione), il datore potrebbe perdere le agevolazioni, specie se il recesso avviene entro un periodo "protetto" stabilito dalla normativa.

Segue una panoramica dei principali strumenti agevolativi e delle relative condizioni di decadenza:

Centro Studi Castelli S.r.l. – *Riproduzione vietata*

Agevolazione	Condizione di esclusione
Bonus occupazione giovani under 35 (art. 22 L. 95/2024)	Revoca se nei 6 mesi precedenti o successivi sono stati effettuati licenziamenti per giustificato motivo oggettivo nella stessa unità produttiva.
Bonus ZES (Zone Economiche Speciali)	Idem come sopra, con vincolo territoriale aggiuntivo.
Esonero per percettori dell'assegno di inclusione (L. 85/2023)	Il beneficio decade se il lavoratore viene licenziato nei 24 mesi successivi, salvo giusta causa.
Super-deduzione 120%-130% (D.Lgs. 216/2023)	Il beneficio decade se non viene mantenuto l'incremento occupazionale netto per cui è stato ottenuto.
Esonero giovani under 30 (L. 205/2017)	Non spettante se il datore ha licenziato lavoratori per riduzione del personale o per motivi oggettivi entro 6 mesi prima o dopo l'assunzione.
Esonero per lavoratori in CIGS (art. 22-*ter* D.Lgs. 148/2015)	La decadenza può avvenire se si verifica una riduzione dell'organico analoga a quella precedentemente incentivata.
Incentivo per giovani genitori under 35 (L. 247/2007)	Revoca se nei 6 mesi antecedenti sono stati effettuati licenziamenti analoghi.

Capitolo 2

Le misure per l'anno 2025

L'anno 2025 non è interessato da una importante revisione delle misure di incentivazione all'assunzione, ma del consolidamento (e, quindi, della piena operatività) di alcune misure introdotte nello scorso anno. Inoltre, la legge di Bilancio per l'anno 2025 ha previsto una nuova misura di agevolazione, destinata alle imprese del Mezzogiorno, per cui è definitivamente cessata la decontribuzione al 31.12.2024, e la proroga della misura già prevista dal D.Lgs. 213/2023, cosiddetto Decreto Fiscale, che riguarda la "super deduzione" del costo del lavoro nella misura del 120% e del 130% per alcune categorie di soggetti.

La recente pubblicazione dei decreti ministeriali e delle circolari operative Inps in relazione alle misure introdotte dal Decreto Coesione hanno confermato le misure di agevolazione per l'assunzione di soggetti considerati svantaggiati (giovani e donne) e di lavoratori residenti o occupati in aree svantaggiate, identificate nella Zona Economica Speciale, ZES.

Oltre al recente intervento della L. 95/2024 - di conversione del Decreto Coesione -, però, si sono registrati ulteriori interventi normativi e di prassi, che hanno reso di fatto operativi altri incentivi, fra cui quello destinato ai percettori di assegno di inclusione, mediante la pubblicazione del mess. Inps n. 3888/2024 nello scorso mese di novembre.

A queste misure si affiancano misure già note, a carattere temporaneo, che proponiamo nella tabella qui di seguito.

Tipologia di agevolazione	Riferimento normativo	Novità 2025?	Misura a carattere strutturale?	Misura operativa?
Decontribuzione SUD	D.L. 104/2020, convertito in L. 126/2020	No	No	**No** (Cessata al 31.12.2024)
Nuova decontribuzione SUD	Art. 1, c. 404-426 L. 207/2024	Sì	No	**Sì** (Circ. Inps n. 32/2024)
Esonero contributivo certificazione parità di genere	Art. 5, c. 2 L. 162/2021	No	No	**Sì** (Mess. Inps n. 4479/2024)
Esonero contributivo per percettori assegno di inclusione	D.L. 48/2023, convertito in L. 85/2023	No	Sì	**Sì** (Mess. Inps n. 3888/2024)
Super deduzione 120%-130%	Art. 4 D.Lgs. 216/2023	No	No	**Sì**
Esonero contributivo donne vittime di violenza	Art. 1, cc. 191-193 legge di Bilancio 2024	No	No	**No** (Mess. Inps 14.06.2024, n. 2239)
Bonus giovani under 35	Art. 22 D.L. 60/2024	No	No	**No** (Operativa dall'1.09.24)
Bonus giovani under 35 per imprese innovative e sostenibili costituite da giovani under 35	Art. 21 D.L. 60/2024	No	No	**No** (Operativa dall'1.09.24)