

CIRCOLARE n. 28 del 4 febbraio 2025

Prot. n. 82 AC/bf

OGGETTO: **Circolare INPS n. 32 del 30 gennaio 2025 - Agevolazione contributiva occupazione in aree svantaggiate in favore di microimprese e piccole/medie imprese**

Agevolazione contributiva occupazione in aree svantaggiate in favore di microimprese e piccole/medie imprese

- esonero contributivo per rapporti di lavoro a tempo indeterminato già instaurati alla data del 31 dicembre 2024, a condizione che la sede di lavoro sia ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna;
- per l'anno 2025, l'esonero è in misura pari al 25% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 145 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2024;
- l'agevolazione risulta cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, salvo non vi sia un espresso divieto di cumulo previsto da altra disposizione.

Con la circolare in esame, l'INPS fornisce indicazioni e istruzioni operative per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla misura di esonero contributivo per l'occupazione in aree svantaggiate in favore di microimprese e di piccole e medie imprese, nonché quelle contabili per la rilevazione a bilancio della misura in argomento.

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

La misura Decontribuzione Sud PMI spetta in favore delle microimprese e delle piccole e medie imprese che occupano lavoratori a tempo indeterminato, nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. Ai sensi dell'art. 1, comma 407, della legge di Bilancio 2025 (Circolare FIPE n. 7/2025) rientrano nella nozione di microimpresa e di piccola e media impresa i datori di lavoro privati che hanno alle proprie dipendenze non più di 250 dipendenti, ai sensi dell'Allegato I al Regolamento (UE) 2014/651 della Commissione, del 17 giugno 2014.

In particolare, ai sensi dell'articolo 1 dell'Allegato I al citato Regolamento (UE), *“si considera impresa qualsiasi entità che eserciti un'attività economica, indipendentemente dalla sua forma giuridica. In particolare sono considerate tali le entità che esercitano un'attività artigianale o altre attività a titolo individuale o familiare, le società di persone o le associazioni che esercitano regolarmente un'attività economica”*. Il successivo articolo 2 stabilisce che: *“La categoria delle microimprese, delle piccole imprese e delle medie imprese (PMI) è costituita da imprese che occupano meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di EUR e/o il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di EUR”*.

Scopri la **GIORNATA DELLA RISTORAZIONE** Per la Cultura della Ospitalità italiana | **17 maggio 2025**

giornatadellaristorazione.com

Al riguardo, si rammenta che, in favore dei datori di lavoro che svolgono attività di impresa occupando più di 250 dipendenti, o che superino le citate soglie previste in punto di fatturato e/o bilancio annuo, è previsto il diverso esonero contributivo di cui all'art. 1, commi 413 e seguenti, della legge di Bilancio 2025, subordinato, per l'effettiva operatività, alla preventiva autorizzazione da parte della Commissione europea. Per espressa previsione di legge sono esclusi dall'ambito di applicazione della misura in argomento i datori di lavoro che stipulino contratti di apprendistato.

Tenuto conto che la misura in argomento è concessa nel rispetto delle condizioni previste dal Regolamento (UE) 2023/2831 della Commissione, del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea agli aiuti *de minimis*, si rappresenta che sono escluse dall'ambito di applicazione della misura i datori di lavoro che abbiano ricevuto aiuti subordinati al medesimo regime *de minimis* per un importo complessivo superiore a 300.000 euro nell'arco di un triennio.

Datori di lavoro con sede legale in regione diversa dalle regioni ammesse. Indicazioni per i datori di lavoro e le Strutture territoriali competenti. Attribuzione del codice autorizzazione "OL"

Il beneficio spetta, per i soli rapporti di lavoro a tempo indeterminato già instaurati alla data del 31 dicembre 2024, a condizione che la sede di lavoro sia ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Nelle ipotesi in cui un datore di lavoro, titolare di una matricola il cui indirizzo è coincidente con la sede legale ubicata in regioni non rientranti nell'ambito di applicazione della norma, abbia una o più unità operative ubicate nelle citate regioni del Mezzogiorno, è necessario che la Struttura territorialmente competente dell'INPS, a seguito di specifica richiesta da parte dello stesso datore di lavoro interessato e dopo avere effettuato i dovuti controlli, inserisca nelle caratteristiche contributive della matricola aziendale il codice di autorizzazione "OL", che, dal 1° gennaio 2018, ha assunto il significato di "Datore di lavoro che effettua l'accantonamento contributivo con unità operative nei territori del Mezzogiorno".

Pertanto, le Strutture territoriali dell'Istituto, dopo avere verificato, mediante la consultazione delle comunicazioni obbligatorie, che la prestazione lavorativa riguarda un rapporto di lavoro a tempo indeterminato che si svolge in una sede di lavoro ubicata in una delle regioni ammesse e che tale unità operativa risulta regolarmente associata al datore di lavoro e registrata all'interno dell'apposita sezione del "Fascicolo elettronico aziendale", possono attribuire o prorogare il codice di autorizzazione "OL" con data inizio validità dal 1° gennaio 2025 e con fine validità 31 dicembre 2029.

Assetto e misura dell'esonero

L'esonero in trattazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 408, della legge di Bilancio 2025, è riconosciuto:

- per l'anno 2025, in misura pari al 25 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 145 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2024;
- per l'anno 2026, in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 125 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2025;
- per l'anno 2027, in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 125 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2026;

- per l'anno 2028, in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 100 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2027;
- per l'anno 2029, in misura pari al 15 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 75 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2028.

A seguito dell'applicazione della misura, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Nella determinazione delle contribuzioni è necessario fare riferimento, ai fini della delimitazione dell'agevolazione, alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio.

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'art. 1, comma 406, della legge di Bilancio 2025;
- 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'art. 1, comma 755, della Legge di Bilancio 2007, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 1, comma 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo di integrazione salariale (FIS) di cui all'art. 29 del D. Lgs. n. 148/2015;
- il contributo previsto dall'art. 25, quarto comma, della L. n. 845/1978, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della L. n. 388/2000.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento (cfr., da ultimo, la circolare INPS n. 111 del 29 dicembre 2023 (Circolare FIPE n. 13/2024), alla quale si rinvia anche per gli ulteriori aspetti riguardanti le contribuzioni oggetto di sgravio non espressamente riportati nella presente circolare).

La durata dell'agevolazione, per espressa previsione di legge, è pari, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nelle regioni del Mezzogiorno, a dodici mensilità. Pertanto, le mensilità aggiuntive (tredicesima e quattordicesima mensilità), se erogate per intero, non rientrano nella base di computo della misura in argomento, in quanto è previsto un espresso limite di durata dell'agevolazione. Diversamente, se le mensilità aggiuntive sono erogate mensilmente mediante corresponsione di singoli ratei, le stesse rientrano nella base di computo della Decontribuzione Sud PMI, purché vengano rispettati i massimali mensili di esonero fruibile (pari a 145 euro per l'anno 2025).

Natura dell'esonero e condizioni di spettanza

Per l'anno 2025, la misura Decontribuzione Sud PMI spetta in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati alla data del 31 dicembre 2024, purché diversi dai rapporti di apprendistato, a condizione che sia rispettato il requisito geografico della sede di lavoro.

Parimenti, per le annualità successive al 2025, la Decontribuzione Sud PMI può essere riconosciuta con riferimento a tutti i rapporti di lavoro incentivabili, instaurati entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di applicazione (ad esempio, come precisato dal medesimo articolo 1, comma 408, della legge di Bilancio 2025, con riferimento all'annualità 2026, la Decontribuzione Sud PMI può trovare applicazione per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2025).

Fermi restando i principi generali in materia di incentivi all'occupazione di cui all'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, il diritto alla fruizione dell'agevolazione in argomento è subordinato al rispetto delle condizioni stabilite dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, ossia:

- 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.

Al riguardo, l'art. 1, comma 1175-bis, della Legge di Bilancio 2007 prevede che: *“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”*.

L'art. 1, comma 410, della legge di Bilancio 2025 prevede, inoltre, che l'agevolazione non spetta ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'art. 3 della L. n. 68/1999. Ne deriva che il mancato assolvimento dell'obbligo di assunzione di soggetti disabili, nel rispetto delle quote indicate dal citato articolo 3, costituisce condizione ostativa per l'accesso all'esonero contributivo in trattazione.

Come più volte chiarito, inoltre, l'esonero in oggetto spetta in riferimento a tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato incentivabili, instaurati entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di applicazione della misura, a condizione che il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa sia ubicato nelle regioni del Mezzogiorno. Pertanto, l'agevolazione può essere applicata per i soli rapporti di lavoro a tempo indeterminato già instaurati.

La Decontribuzione Sud PMI può, inoltre, trovare applicazione per i rapporti trasformati a tempo indeterminato entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di applicazione della misura. Sebbene, infatti, la legge di Bilancio 2025 si riferisca espressamente a *“ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre”*, la portata applicativa della previsione deve estendersi anche ai rapporti di lavoro instaurati a tempo determinato ma trasformati a tempo indeterminato entro la medesima scadenza, in quanto ciò che rileva è che la tipologia di rapporto interessato dalla Decontribuzione Sud PMI sia, alla predetta scadenza, a tempo indeterminato.

Ai fini del rispetto delle suddette condizioni, inoltre, si fa presente che, in caso di trasferimento del lavoratore titolare del rapporto a tempo indeterminato o in caso di cessione del medesimo contratto, la Decontribuzione Sud PMI trova applicazione nei confronti del datore di lavoro cessionario, purché quest'ultimo rispetti il requisito geografico di ubicazione della sede di lavoro.

Infatti, nelle suddette ipotesi di trasferimento del lavoratore o di cessione del contratto di lavoro, venendo in rilievo la modificazione soggettiva di un rapporto contrattuale già in essere, è condizione necessaria e sufficiente, dal punto di vista temporale, che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato ceduto sia stato instaurato entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di applicazione della misura. Pertanto, nel caso in cui il trasferimento del lavoratore o la cessione del contratto abbiano luogo in un momento successivo a tale data, la Decontribuzione Sud PMI può essere fruita dal datore di lavoro cessionario, purché

la sede di lavoro di quest'ultimo sia collocata in una delle regioni previste dall'articolo 1, comma 406, della legge di Bilancio 2025.

Diversamente, nelle ipotesi di instaurazione di nuovi rapporti di lavoro in data successiva al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di applicazione della misura, anche se a tempo indeterminato, la misura di decontribuzione in trattazione non può trovare applicazione per l'intero anno di riferimento. Pertanto, a titolo esemplificativo per l'anno 2025, in caso di instaurazione di nuovi rapporti di lavoro a tempo indeterminato in data successiva al 31 dicembre 2024, la Decontribuzione SUD PMI non trova applicazione per l'intero anno 2025.

Infine, si evidenzia che nel novero dei lavoratori a tempo indeterminato per i quali si può accedere alla misura in trattazione non rientrano i lavoratori titolari di un rapporto di lavoro intermittente di cui agli art. da 13 a 18 del D. Lgs. n. 81/2015, ancorché stipulato a tempo indeterminato.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Ai sensi dell'articolo 1, comma 406, ultimo periodo, della legge di Bilancio 2025 *“l'agevolazione di cui al presente comma è concessa nei limiti del regolamento (UE) 2023/2831 della Commissione, del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti de minimis”*.

La citata disposizione, pertanto, subordina l'efficacia dell'esonero contributivo in argomento al rispetto della disciplina in materia di aiuti *de minimis*, secondo quanto disposto dal Regolamento (UE) 2023/2831. 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.

Al riguardo, 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 (SIEG), i massimali di aiuto concedibili all'impresa unica nel triennio, a decorrere dal 1° gennaio 2024, sono così fissati:

- Regolamento (UE) 2023/2831 della Commissione, 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 della Commissione, del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti di importanza minore *de minimis* concessi alle imprese che forniscono servizi di interesse economico generale (SIEG), nuovo massimale 750.000 euro.

Tali importi si pongono, quindi, come limite all'applicazione dello sgravio in argomento. Al riguardo, si precisa che non rientrano nella base di computo del raggiungimento del massimale altri aiuti ricevuti e disciplinati da regimi differenti rispetto a quelli degli aiuti *de minimis*.

Pertanto, la Decontribuzione Sud PMI può essere fruita solo se l'importo spettante non supera il massimale concedibile previsto dai citati Regolamenti (UE) in materia di aiuti *de minimis* 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 mobile di riferimento, devono essere presi in considerazione gli aiuti *de minimis* a qualsiasi titolo concessi, incluso l'importo della decontribuzione in argomento da fruire mensilmente, in favore del soggetto

individuato quale “impresa unica”, ai sensi di quanto disposto dai citati Regolamenti (UE) disciplinanti gli aiuti.

In base alle relative norme dei Regolamenti (UE) 2023/2831 e 2023/2832, per “impresa unica” si intende l’insieme delle imprese, fra le quali esiste 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 alle precedenti lettere da a) a d), per il tramite di una o più altre imprese, sono anch’esse considerate impresa unica. Inoltre, in considerazione della natura dell’agevolazione in trattazione quale aiuto *de minimis*, l’INPS provvede a registrare la misura nell’apposita sezione del Registro Nazionale degli aiuti di Stato, come previsto dall’art. 1, comma 412, della legge di Bilancio 2025, o nel Registro SIPA per gli aiuti concessi alle imprese operanti nel settore della produzione primaria di prodotti della pesca e dell’acquacoltura.

Coordinamento con altri incentivi

In ragione dell’entità dello sgravio, lo stesso risulta cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, salvo non vi sia un espresso divieto di cumulo previsto da altra disposizione.

In particolare, ai sensi dell’articolo 1, comma 411, della legge di Bilancio 2025, l’esonero in argomento non è cumulabile con gli esoneri previsti agli artt. 21, 22, 23 e 24 del D. L. n. 60/2024 (Circolare FIPE n. 77/2024), ossia gli incentivi all’autoimpiego nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica, *bonus* Giovani, *bonus* Donne e *bonus* ZES unica.

Con riferimento alle misure compatibili con l’esonero in argomento, la suddetta cumulabilità, sempre nei limiti della contribuzione datoriale dovuta, trova applicazione sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo (ad esempio, incentivo all’assunzione di *over* 50 disoccupati da almeno 12 mesi e di donne variamente svantaggiate, disciplinati dall’art. 4, commi da 8 a 11, della L. n. 92/2012) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, incentivo all’assunzione di disabili, disciplinato dall’art. 13 della L. n. 68/1999, o incentivo all’assunzione di beneficiari di NASpl, disciplinato dall’art. 2, comma 10-bis, della L. n. 92/2012).

Ai fini della valutazione in merito alla concreta cumulabilità della Decontribuzione Sud PMI con altri regimi agevolati, compresi i benefici contributivi che si sostanziano in incentivi all’assunzione, è necessario verificare le diverse discipline che regolano le singole agevolazioni previste dal nostro ordinamento; ove sia presente un residuo di contribuzione esonerabile a seguito dell’applicazione della diversa misura, è possibile procedere al cumulo con la Decontribuzione Sud PMI, fermo restando il limite della contribuzione previdenziale dovuta dal datore di lavoro, nonché gli specifici importi massimi, su base mensile, previsti dall’art. 1, comma 408, della legge di Bilancio 2025, con riferimento alla stessa misura in trattazione.

Si precisa pertanto che, laddove si intenda cumulare la misura in trattazione con altri regimi agevolati riguardanti i medesimi lavoratori, la stessa trova applicazione in via residuale sulla contribuzione residua datoriale, non esonerata ad altro titolo.

Rinviamo alla lettura dell'allegato, la Federazione rimane a disposizione per ogni chiarimento.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE

Roberto Calugi



Allegato

Circolari correlate Circolare FIPE n. 13/2024 Circolare FIPE n. 77/2024 Circolare FIPE n. 7/2025	Collegamenti esterni https://www.inps.it/	Parole chiave esonero contributivo; assunzioni; aree svantaggiate
--	--	--