

ESONERO CONTRIBUTIVO BIENNALE

Anno 2016

In caso di nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, decorrenti dal 1° gennaio 2016 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2016, è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento del 40% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 3.250 euro su base annua (art. 1, comma 178, L. n. 208/2015 - c.d. legge stabilità 2016).

L'esonero non spetta con riferimento a lavoratori:

- che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro;

- per i quali il presente beneficio ovvero il beneficio di cui all'art. 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato;

- per i quali i datori di lavoro, ivi considerando società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, hanno comunque già in essere un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge n. 208/2015 (1° gennaio 2016).

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni di aliquote di finanziamento.

Con la circolare n. 57/2016, l'INPS ha fornito le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi al predetto esonero contributivo.

Sotto il profilo soggettivo, l'esonero contributivo di cui al citato comma 178 e ss., assume la natura tipica di incentivo all'occupazione. Tuttavia, poiché in relazione alla normativa comunitaria, tale esonero si caratterizza come intervento generalizzato, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale, prescindendo la sua applicazione da criteri di discrezionalità amministrativa, la disciplina dell'incentivo non è suscumbibile tra quelle disciplinate dall'art. 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali).

Condizioni

L'esonero contributivo non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- l'assunzione 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, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non 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;

- presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;

- l'assunzione 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 ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. Detta condizione di esclusione si applica anche all'utilizzatore del lavoratore somministrato;

- ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato;

- l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Le disposizioni contenute nella L. n. 208/2015, acquisiscono una natura speciale ed, in quanto tali, prevalgono sul principio generale sancito, da ultimo, dall'art. 31, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 150/2015, in base al quale l'incentivo all'assunzione non spetta se l'assunzione 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. Pertanto, per le assunzioni e trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni di legge illustrate dall'INPS, si può fruire dell'esonero contributivo di cui all'articolo unico, commi 178 e ss. della Legge di stabilità 2016 a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle seguenti condizioni di cui all'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro. Si tratta delle condizioni alle quali è subordinato il rilascio del DURC;

- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (INPS circ. n. 57/2016).

Casi particolari

Con riferimento ad alcuni casi particolari l'INPS ha fornito le seguenti precisazioni sulla fruibilità o meno del beneficio:

- l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato all'estero nei sei mesi precedenti l'assunzione non consente la fruizione dell'esonero contributivo, anche laddove, sulla base della legislazione internazionale, il precedente rapporto di lavoro non contempli l'obbligo assicurativo nei confronti di una gestione previdenziale nazionale, in quanto il requisito della mancata occupazione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti l'assunzione medesima, va valutato a prescindere dalla circostanza che la tutela dei diritti assicurativi obbligatori sia assicurata presso una gestione pensionistica italiana o estera;

- con riferimento ai rapporti di lavoro part time a tempo indeterminato, l'esonero spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza dei predetti rapporti di lavoro sia la medesima. Infatti, in caso di assunzioni differite, il datore di lavoro perderebbe, con riguardo al secondo rapporto di lavoro part-time, il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione in oggetto;

- nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 cod. civ. con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario. Analogamente, la fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'art. 2112 cod. civ., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano;

- non si ha diritto alla fruizione dell'esonero laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato - intercorso nei sei mesi precedenti l'assunzione - si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore;

- il nuovo esonero può essere riconosciuto anche a favore dei gruppi parlamentari costituiti presso la Camera dei deputati e del Senato della Repubblica in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2016 nonché per i percettori di un trattamento pensionistico;

- il nuovo esonero non può essere riconosciuto nell'ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita IVA, nonché quello parasubordinato vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato (INPS circ. n. 57/2016).

Inoltre, in base al disposto dell'art. 1, comma 181, L. n. 208/2015, il datore di lavoro che subentra nella fornitura di servizi in appalto e che assume, ancorché in attuazione di un obbligo preesistente stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, un lavoratore per il quale il datore di lavoro cessante stava fruendo dell'esonero contributivo di cui ai commi 178 o

179, preserva il diritto alla fruizione dell'esonero medesimo, nei limiti della durata e della misura che residua computando, a tal fine, il rapporto di lavoro con il datore di lavoro cessante.

Infine, in assenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, non impedisce l'accesso all'incentivo lo svolgimento, nel periodo considerato dei sei mesi precedenti, di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali ad esempio il rapporto di lavoro a termine o lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma (INPS circ. n. 57/2016).

Destinatari dell'incentivo

L'incentivo è riconosciuto a 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.

L'esonero contributivo non si applica nei confronti della pubblica amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recati dall'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001.

Possono fruire dell'esonero i datori di lavoro tenuti ad assolvere gli obblighi contributivi nei confronti dell'INPGI, nonché gli enti pubblici economici e gli altri soggetti indicati al paragrafo 1, ultimo periodo della circolare INPS. n. 178/2015, alla quale si rinvia, insieme alla circolare. n. 17/2015 (entrambe relative all'esonero contributivo triennale per assunzioni avvenute nel periodo 1° gennaio 2015 - 31 dicembre 2015) per una completa disamina dei datori di lavoro ammessi a fruire dell'incentivo in oggetto (INPS circ. n. 57/2016).

Misura e assetto dell'incentivo

La misura dell'incentivo, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari al 40% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con eccezione:

- dei premi e contributi dovuti all'Inail;
- del contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 cod. civ.;
- del contributo dovuto ai Fondi di solidarietà.

Inoltre, non sono soggette all'esonero contributivo biennale le seguenti forme di contribuzione, ancorchè di natura obbligatoria:

- il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R.;
- il contributo destinato al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua (0,30%);
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti.

L'esonero contributivo in oggetto opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, pertanto, in caso di applicazione delle misure compensative di destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione, al fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 cod. civ., nonché di erogazione in busta paga della Qu.I.R., l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione di tali misure compensative.

L'esonero ha durata biennale e decorre dalla data di assunzione/trasformazione del lavoratore, che deve intervenire nell'arco di tempo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2016.

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, per la durata complessiva di 24 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.

Come anticipato, l'esonero consiste nella misura del 40% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro e non può comunque essere superiore alla misura massima di 3.250,00 euro su base annua. In relazione ai rapporti di lavoro part-time (di tipo orizzontale, verticale ovvero misto), la misura della predetta soglia massima va adeguata in diminuzione sulla base dello specifico orario ridotto di lavoro.

Allo scopo di agevolare l'applicazione dell'incentivo, la soglia massima di esonero contributivo è riferita al periodo di paga mensile ed è pari a euro 270,83 (€ 3.250,00/12) e, per

rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di euro 8,90 (€ 3.250,00/365 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

La contribuzione eccedente la predetta soglia mensile potrà formare comunque oggetto di esonero nel corso di ogni anno solare del rapporto agevolato, nel rispetto della soglia massima pari a euro 3.250,00 su base annua (INPS circ. n. 57/2016).

Compatibilità con altri incentivi all'occupazione

L'esonero contributivo biennale non è cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente"; pertanto, non è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree, di cui all'art. 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012.

In particolare, è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge n. 92/2012, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'incentivo della legge n. 208/2015 per la trasformazione a tempo indeterminato, come pure è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge n. 223/1991, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'incentivo previsto dalla legge n. 208/2015 per la trasformazione a tempo indeterminato. Ricorrendone i presupposti di legge, il datore di lavoro ha facoltà di decidere quale beneficio applicare, ma una volta attivato - mediante comportamenti univoci - il rapporto di lavoro sulla base dello specifico regime agevolato prescelto, non è possibile applicarne un altro.

L'esonero contributivo è invece cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:

- incentivi assunzione di giovani genitori;
- incentivo per il collocamento dei lavoratori disabili;
- benefici per assunzione di disoccupati che usufruiscono della NASPI;
- bonus per assunzione di beneficiari del programma Garanzia Giovani (INPS circ. n. 57/2016).

Con riferimento all'incentivo per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ex art 6 della L. n. 223/1991, risulta cumulabile con l'esonero contributivo biennale esclusivamente il contributo di cui al comma 4 dell'art. 8 della citata legge, che, per la sua natura di incentivo economico finalizzato all'occupazione di lavoratori in condizioni di particolare svantaggio, non rientra nella nozione di beneficio di natura contributiva. Pertanto, i datori di lavoro che, a partire dal 1° gennaio 2016, effettuano nuove assunzioni o trasformazioni con contratto a tempo pieno ed indeterminato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, possono usufruire, ove ricorrano tutte le restanti condizioni, dell'esonero contributivo di cui alla Legge di stabilità 2016 unitamente all'incentivo di natura economica di cui all'art. 8, comma 4, della legge n. 223/1991, pari al 50% dell'indennità mensile che sarebbe spettata al lavoratore per il residuo periodo di diritto alla indennità medesima. Analogamente, il predetto cumulo è ammissibile nei casi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, purché il nuovo rapporto sia a tempo pieno.

Infine, in forza della previsione secondo cui l'esonero biennale non è cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente", l'esonero contributivo previsto per il settore agricolo dall'articolo 1, comma 179, della legge di stabilità 2016 non è cumulabile con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate; pertanto, in applicazione del principio di specialità, per i lavoratori ammessi all'incentivo operanti nei territori montani e nelle zone agricole svantaggiate, i datori di lavoro agricoli potranno usufruire del solo regime ordinario previsto dall'articolo 9 della legge n. 67/1988 (INPS circ. n. 57/2016).

Contratto di somministrazione

Considerata la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, l'esonero contributivo biennale 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.

In particolare, per l'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore che ha già prestatato la sua opera presso il datore di lavoro nella qualità di lavoratore somministrato, godendo dell'esonero contributivo, è possibile fruire dell'esonero contributivo biennale a condizione che il lavoratore medesimo non sia stato occupato a tempo indeterminato, nel corso degli ultimi sei

mesi, presso qualsiasi datore di lavoro, ivi incluso il somministratore, e per il periodo residuo di utilizzo dell'esonero (INPS circ. n. 57/2016).

Settore agricolo

L'esonero contributivo si applica, con condizioni differenziate, anche ai datori di lavoro del settore agricolo (art. 1, commi 179-180, L. n. 208/2015).

In particolare, l'esonero si applica nelle ipotesi di assunzione a tempo indeterminato - con esclusione dei contratti di apprendistato - di impiegati e dirigenti, nel limite di:

- 1,1 milioni di euro per l'anno 2016;
- 2,8 milioni di euro per l'anno 2017;
- 1,8 milioni di euro per l'anno 2018;
- 0,1 milioni di euro per l'anno 2019.

I datori di lavoro agricoli che intendano fruire di tale beneficio per l'assunzione di impiegati e/o dirigenti, devono inviare preventivamente un modulo telematico di richiesta della fruizione dell'incentivo.

Il modulo telematico si compone di due distinte sezioni:

- nella prima sezione, l'utente richiede la prenotazione delle somme a titolo di esonero contributivo per l'assunzione. Entro tre giorni dall'invio dell'istanza, l'INPS verifica la disponibilità delle risorse ed, esclusivamente in modalità telematica, comunica che è stato prenotato in favore del datore di lavoro richiedente l'importo del beneficio per il lavoratore indicato nell'istanza preliminare;

- nella seconda sezione, l'utente, avuta la conferma della disponibilità delle somme, successivamente all'assunzione, formula la domanda definitiva di ammissione al beneficio. Entro quattordici giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro, per accedere all'incentivo, ha l'onere di comunicare all'Istituto - compilando la seconda sezione del modulo di domanda - l'avvenuta stipula del contratto di assunzione a tempo indeterminato.

L'inosservanza del termine di quattordici giorni lavorativi previsti per la presentazione della domanda definitiva di ammissione al beneficio determina l'inefficacia della precedente prenotazione delle somme di cui alla sezione prima della domanda, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro di presentare un'altra domanda. L'INPS, mediante i propri sistemi informativi centrali, effettuerà i necessari controlli in ordine al possesso dei requisiti di legge per il diritto all'esonero e provvederà ad attribuire un esito positivo o negativo all'istanza, visualizzabile dall'utente, nonché a rilasciare, nel caso di esito positivo, l'apposito codice di autorizzazione (C.A.) 6Y.

L'esonero è riconosciuto in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande. Nel caso di insufficienza delle risorse, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, non sono prese in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione.

In caso di rapporti di lavoro part-time, al fine di impegnare le risorse stanziare anche per le ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria, l'importo accantonato in sede di richiesta dell'agevolazione è pari all'importo massimo riconoscibile dell'esonero. Resta a carico del datore di lavoro, in sede di fruizione dell'esonero, l'obbligo di proporzionare l'ammontare della contribuzione esonerabile alla effettiva percentuale di part-time caratterizzante il rapporto.

La domanda di fruizione dell'incentivo per l'assunzione di impiegati e dirigenti da parte dei datori di lavoro agricoli deve essere inoltrata avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line "BIEN-AGRI", disponibile all'interno dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", sul sito Internet www.inps.it. Il modulo è accessibile seguendo il percorso "servizi on line", "per tipologia di utente", "aziende, consulenti e professionisti", "servizi per le aziende e consulenti" (autenticazione con codice fiscale e PIN), "dichiarazioni di responsabilità del contribuente".

Con riferimento alle nuove assunzioni con contratto a tempo determinato di operai agricoli - con esclusione dei contratti di apprendistato - l'esonero contributivo biennale si applica nel limite di:

- 1,6 milioni di euro per l'anno 2016;
- 8,8 milioni di euro per l'anno 2017;
- 7,2 milioni di euro per l'anno 2018;
- 0,8 milioni di euro per l'anno 2019.

Per la fruibilità dello sgravio i lavoratori non devono risultare occupati nel corso dell'anno 2015, in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, ovvero non devono risultare iscritti negli elenchi nominativi dell'anno 2015 per un numero di giornate di lavoro pari o

superiore a 250 giornate, in qualità di lavoratori a tempo determinato presso qualsiasi datore di lavoro agricolo.

Per accedere a tale incentivo di cui al comma 179 lettera b) è necessario inoltrare all'INPS specifica istanza che dovrà essere inviata esclusivamente in via telematica accedendo al modello di comunicazione "ASSUNZIONE OTI 2016" disponibile all'interno del "Cassetto previdenziale aziende agricole"_ sezione "comunicazioni bidirezionale - Invio comunicazione". Del rilascio del modulo verrà dato apposito avviso sul sito Internet dell'INPS.

Il modulo telematico, le modalità di compilazione dello stesso e le relative tempistiche sono le stesse previste per impiegati e dirigenti del settore agricolo.

L'Istituto, effettuati i necessari controlli in ordine al possesso dei requisiti di legge per il diritto all'esonero, provvederà ad attribuire un esito positivo o negativo visualizzabile dall'utente e, in caso di esito positivo, a rilasciare apposito codice di autorizzazione (C.A.) denominato E6 (INPS circ. n. 57/2016).

Passaggio di appalti

I datore di lavoro che subentra nella fornitura di servizi in appalto e che assume, ancorché in attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, un lavoratore per il quale il datore di lavoro cessante fruisce dell'esonero contributivo, preserva il diritto alla fruizione dell'esonero contributivo medesimo nei limiti della durata e della misura che residua computando, a tal fine, il rapporto di lavoro con il datore di lavoro cessante (art. 1, comma 181, L. n. 208/2015).

Assunzioni nel Mezzogiorno

Per i datori di lavoro privati, operanti nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, viene prevista l'estensione dell'esonero contributivo di cui all'art. 1, commi 178 e 179, L. n. 208/2015 anche alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nell'anno 2017.

Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato entro il 30 aprile 2016, è determinata la durata temporale e l'entità dell'esonero contributivo, prevedendo, inoltre, una maggiorazione della percentuale di decontribuzione e del relativo importo massimo per l'assunzione di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (art. 1, commi 109-110, L. n. 208/2015).