

# Informativa Lavoro



Edizione giugno 2025

**HR**  **IT**

HR • ACCOUNTING • TAX

## Informativa Lavoro 6/2025

**Ai gentili Clienti**

**Loro sedi**

### SOMMARIO

---

.....	0
<b>Prestazioni assistenziali e previdenziali .....</b>	<b>2</b>
Elevazione dell'indennità di congedo parentale 2025: le istruzioni Inps.....	2
Metasalute: flexible benefit 2025 destinabile al Fondo .....	2
<b>Bonus giovani - indicazioni operative inps .....</b>	<b>4</b>
Indicazioni generali .....	4
La misura del beneficio .....	5
Condizioni di spettanza.....	5
Coesistenza con altri incentivi .....	7
Domanda per esonero .....	7
<b>Bonus donne.....</b>	<b>8</b>
Profili soggettivi .....	9
Rapporti di lavoro incentivati e durata degli esoneri .....	9
• Esonero contributivo per donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.....	10
• Esonero contributivo per donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno .....	10
• Esonero contributivo per donne, ovunque residenti, occupate nelle professioni o settori annualmente individuate .....	10
Assetto e misura degli esoneri.....	10
Condizioni di spettanza.....	11
• Incremento occupazionale netto.....	11
Adempimenti datore di lavoro .....	12
<b>Il periodo transitorio della tassazione delle auto ad uso promiscuo .....</b>	<b>14</b>
<b>Garante <i>privacy</i>: no alla geolocalizzazione dei dipendenti.....</b>	<b>15</b>
<b>Nuova categoria avente diritto al collocamento mirato.....</b>	<b>16</b>

### **PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI**

---

#### **ELEVAZIONE DELL'INDENNITÀ DI CONGEDO PARENTALE 2025: LE ISTRUZIONI INPS**

L'Inps, con circolare n. 95 del 26 maggio 2025, ha offerto istruzioni amministrative e operative in materia di indennità di congedo parentale per i lavoratori e le lavoratrici dipendenti, a seguito della modifica all'articolo 34, comma 1, D.Lgs. 151/2001, apportata dall'articolo 1, comma 217, L. 207/2024, che per l'anno 2025 ha elevato l'indennità di congedo parentale all'80% per un massimo di 3 mesi per ogni coppia genitoriale, purché i mesi di congedo parentale siano fruiti entro i 6 anni di vita del minore o entro i 6 anni dall'ingresso del minore in famiglia in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età.

Pertanto, se il minore è nato o adottato, affidato/collocato prima del 1° gennaio 2025, il diritto all'80% dell'indennità di congedo parentale spetta per massimo 3 mesi (in applicazione delle Leggi di Bilancio 2023, 2024 e 2025) se almeno un genitore lavoratore dipendente ha terminato il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2024. Altrimenti, si ha diritto a soli 2 mesi indennizzati all'80%. Se, invece, il minore è nato o adottato, affidato/collocato dal 1° gennaio 2025, il diritto all'80% dell'indennità di congedo parentale spetta per massimo 3 mesi a prescindere dalla fruizione del congedo di maternità o di paternità, purché sussista un rapporto di lavoro dipendente al momento della fruizione.

La domanda di congedo parentale deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei seguenti canali:

tramite il portale istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it), se si è in possesso di identità digitale (SPID almeno di livello 2, CIE 3.0 o CNS), utilizzando gli appositi servizi raggiungibili dalla home page attraverso il percorso "Lavoro" > "Congedi, permessi e certificati";

tramite il Contact center Multicanale, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);

tramite gli Istituti di patronato, utilizzando i servizi offerti dagli stessi.

La circolare offre anche alcuni esempi e indica i codici da esporre nel flusso UniEmens.

#### **METASALUTE: FLEXIBLE BENEFIT 2025 DESTINABILE AL FONDO**

Metasalute, con circolare n. 1 del 12 maggio 2025, ha comunicato che, anche per l'anno 2025, i lavoratori dell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti e del settore orafa e argentiero iscritti potranno scegliere di destinare al Fondo l'importo di



NEWSLETTER

200 euro previsto dal flexible benefit, attivando così un piano sanitario aggiuntivo fruibile dal 1° giugno 2025 al 31 maggio 2026 dal lavoratore caponucleo e dai familiari a carico iscritti al Fondo.

### **BONUS GIOVANI - INDICAZIONI OPERATIVE INPS**

---

Vista l'emanazione del Decreto attuativo del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Mef - riguardante l'esonero contributivo totale in favore dei datori di lavoro privati che, fino al 31 dicembre 2025, assumono, o effettuano la trasformazione del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato anche *part time*, giovani che, alla data dell'assunzione/trasformazione, non abbiano compiuto 35 anni di età e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato - l'Inps ha provveduto a fornire istruzioni operative a mezzo della circolare n. 90/2025.

#### **INDICAZIONI GENERALI**

Il beneficio anzidetto si applica a tutti i datori di lavoro privati e riguarda le assunzioni di lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, con esclusione del personale con qualifica dirigenziale; restano esclusi i contratti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato. Per quest'ultima tipologia contrattuale viene specificato che la presenza di tali rapporti, precedenti all'assunzione/trasformazione incentivata, non pregiudica la fruibilità degli esoneri in argomento, a condizione che il periodo di apprendistato non sia proseguito, al termine del periodo formativo, come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Non rientra infine, fra le tipologie incentivate, l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, mentre al contrario sono ricomprese le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

I beneficiari sono tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi i datori di lavoro del settore agricolo, ma non la P.A..

Le condizioni di spettanza riguardano quei lavoratori che, alla data dell'assunzione o della trasformazione incentivata, non abbiano compiuto il 35° anno di età (dovendosi intendere un'età inferiore o uguale a 34 anni e 364 giorni) e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato nel corso dell'intera vita lavorativa.

Si ricorda che la misura dell'incentivo è pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi dovuti all'Inail, per un massimo di 24 mesi e nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti di spesa autorizzata. In relazione alla Zona economica speciale (ZES) unica per il Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna), il limite sopra indicato è innalzato a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore interessato. Solo quest'ultima misura, in quanto rivolta a

una specifica platea di destinatari e differenziata nell'entità per i datori di lavoro, è soggetta all'autorizzazione della Commissione Europea.

In relazione all'aspetto temporale viene indicato che beneficeranno dell'agevolazione le assunzioni a tempo indeterminato, e le trasformazioni dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato, effettuate dai datori di lavoro privati dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025. Anche in tale ambito vi è una diversità per le assunzioni effettuate in una sede sita nella ZES unica per il Mezzogiorno; per tali casistiche il periodo interessato sarà infatti dal 31 gennaio 2025, data di autorizzazione della misura da parte della Commissione Europea, fino al 31 dicembre 2025.

### LA MISURA DEL BENEFICIO

Dato che il beneficio risulta pari all'esonero dal versamento contributivo del 100%, per la contribuzione previdenziale a carico dei datori di lavoro, per un periodo massimo di 24 mesi, a partire dalla data dell'evento incentivato, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile, viene indicato che nel caso di rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, tale soglia deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro (500 euro/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo. Nelle ipotesi di rapporti di lavoro *part-time*, il massimale delle agevolazioni deve essere proporzionalmente ridotto.

Il periodo di fruizione degli incentivi può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità; in tale ipotesi è quindi consentito il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio. Viene ricordato che l'esonero è escluso per talune forme di contribuzione previdenziale minore e per i premi Inail.

Da notare che l'agevolazione per l'assunzione di giovani spetta nei limiti delle risorse annuali specificatamente stanziare; per tale motivo l'Inps provvede al monitoraggio del rispetto dei detti limiti di spesa. Qualora dall'attività di monitoraggio emerga, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'Inps non procede all'accoglimento di ulteriori comunicazioni da parte dei datori di lavoro per l'accesso agli incentivi.

### CONDIZIONI DI SPETTANZA

Viene previsto che il diritto alla fruizione dell'agevolazione sia subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati *ex articolo 31*, DLgs. 150/2015, e al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori; è inoltre subordinato al rispetto di quanto previsto *ex articolo 1*, comma 1175, L. 296/2006.

Riguardo il requisito anagrafico del lavoratore, 35 anni di età (dovendosi intendere un'età inferiore o uguale a 34 anni e 364 giorni), lo stesso è richiesto solo alla data della prima assunzione/trasformazione a tempo indeterminato incentivata. Detto lavoratore, nell'arco della sua vita lavorativa, non deve inoltre essere mai stato occupato a tempo indeterminato. L'Inps, sul proprio sito, mette a disposizione una *utility* che fornisce informazioni in ordine allo svolgimento di rapporti di lavoro a tempo indeterminato: [www.inps.it](http://www.inps.it) ed è raggiungibile al seguente percorso: “Lavoro” > “Strumenti” > “Vedi tutti gli strumenti” > “Rapporti a tempo indeterminato – Verifica”.

Su tale aspetto viene evidenziato come non si abbia diritto alla fruizione dell'esonero, tra gli altri casi, anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore.

Attenzione anche a una causa ostativa, legata all'impossibilità di spettanza dell'agevolazione, che si realizza nel caso si sia verificato un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, da parte del datore di lavoro, nei 6 mesi precedenti l'assunzione agevolata nella stessa unità produttiva, ovvero nei 6 mesi successivi se riguardante un lavoratore con la stessa qualifica e nella medesima unità produttiva.

La circolare, inoltre, affronta anche alcuni casi operativi pratici; per la trattazione si rimanda al testo di prassi.

In linea generale si tratta di un'agevolazione generalizzata, ossia potenzialmente rivolta 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. La disciplina del predetto esonero, pertanto, non è sussumibile tra quelle disciplinate *ex* articolo 107, T.fue.

Il beneficio rivolto specificatamente ai soli datori di lavoro che operano nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno, si configura invece quale misura selettiva che, come tale, necessita per la sua operatività dell'autorizzazione della Commissione Europea. La Commissione, con decisione del 31 gennaio 2025, ha autorizzato la concedibilità dell'esonero in trattazione per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato da effettuare entro il 31 dicembre 2025. Ciò significa tuttavia che, date le previsioni del Regolamento UE, l'assunzione agevolata dovrà comportare un incremento occupazionale netto, calcolato in Unità di lavoro annuo (ULA), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario. Per tale valutazione si dovrà porre a raffronto il numero medio di unità lavoro-anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro-anno dell'anno successivo all'assunzione.

### COESISTENZA CON ALTRI INCENTIVI

L'agevolazione in trattazione non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Viene però confermato che è possibile fruire prima dell'incentivo previsto dalla L. 92/2012, per un rapporto di lavoro a tempo determinato, e poi degli incentivi in commento per la trasformazione a tempo indeterminato, mentre non sarà possibile sovrapporlo con alla c.d. decontribuzione sud. Il beneficio non risulta cumulabile con l'incentivo previsto per l'assunzione dei lavoratori disabili, né con l'incentivo previsto per l'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl. Nel testo della circolare sono esplicitati esempi di altre casistiche.

### DOMANDA PER ESONERO

Al fine di ottenere l'agevolazione il datore di lavoro deve inoltrare all'Inps una domanda di ammissione all'agevolazione, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *online* disponibile sul sito istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it), nella sezione denominata "*Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Incentivi Decreto Coesione – Articolo 22- Giovanì*". Il modulo è disponibile sul sito a decorrere dal 16 maggio 2025. La domanda può essere inoltrata sia per le assunzioni/trasformazioni già effettuate, che per i rapporti non ancora instaurati. In relazione, invece, alle assunzioni poste in essere da datori di lavoro che operano nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno, dato il loro carattere selettivo sul piano territoriale che quindi costituisce un aiuto di Stato, la domanda può essere presentata esclusivamente per i rapporti di lavoro non ancora in corso.

L'Inps, una volta ricevute le domande, sia per i rapporti in corso sia per i rapporti di lavoro non ancora instaurati, verificherà il valore dell'agevolazione mediante i propri sistemi informativi centrali per valutare che vi sia sufficiente capienza di risorse. Dopodiché, in caso di esito positivo, fornirà un riscontro di accoglimento della domanda e procederà, se del caso, alla registrazione dell'agevolazione sul Registro nazionale degli aiuti di Stato.

Nel caso di richiesta per assunzione ancora da effettuare, l'Inps calcola l'ammontare del beneficio spettante, accantona preventivamente le risorse e invia una comunicazione a mezzo pec, o a mezzo posta elettronica ordinaria (*email*) qualora non sia disponibile un indirizzo pec, e una notifica nell'area "*MyINPS*", con le quali invita il soggetto interessato a provvedere all'instaurazione del rapporto di lavoro, e al conseguente adempimento dell'invio della comunicazione obbligatoria, entro il termine perentorio di 10 giorni.

### **BONUS DONNE**

---

Con la circolare n. 91/2025, a seguito dell'emanazione del decreto attuativo del Ministro del lavoro di concerto con il Mef, l'Inps illustra l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati per un periodo massimo di 24 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato di donne svantaggiate, effettuate entro il 31 dicembre 2025, introdotto dall'articolo 23, D.L. 60/2024, convertito, con modificazioni, dalla L. 95/2024, con lo scopo di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della Zona economica speciale Unica per il Mezzogiorno. Restano esclusi dal beneficio i contratti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato. L'esonero spetta a condizione che l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riguardi donne di qualsiasi età che, alla data dell'assunzione, rispettino uno dei seguenti requisiti:

- siano prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti;
- siano prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e siano residenti nelle Regioni della Zona economica speciale Unica per il Mezzogiorno;
- svolgano professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere annualmente individuati con Decreto Ministeriale.

Il riconoscimento dell'esonero è subordinato al requisito dell'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 12 mesi precedenti (per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra le ore pattuite e il normale orario di lavoro a tempo pieno). Ai fini della verifica di tale requisito, non si deve tenere conto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359, cod. civ. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

La misura dell'esonero è pari al 100% 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 e, comunque, nei limiti di spesa autorizzata e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021 - 2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Il beneficio in oggetto, come previsto dal comma 2, articolo 23, D.L. 60/2024, si applica nel rispetto del Regolamento 651/2014/UE che concerne le seguenti donne c.d. svantaggiate:

- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti;
- impiegate in professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere di cui all'articolo 2, punto 4, lettera f), Regolamento 651/2014/UE.

Diversamente, per le “*donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno*”, la concedibilità dell'esonero è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea, giunta con decisione C(2025) 649 *final* del 31 gennaio 2025, che ha autorizzato la concedibilità dell'esonero per le assunzioni a tempo indeterminato da instaurare entro il 31 dicembre 2025.

### **PROFILI SOGGETTIVI**

Gli esoneri contributivi in argomento sono riconosciuti 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.

Gli esoneri contributivi in oggetto spettano per le sole assunzioni a tempo indeterminato, effettuate entro il 31 dicembre 2025, di donne di qualsiasi età, che, alternativamente, alla data dell'assunzione:

- a) siano molto svantaggiate in quanto prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti;
- b) risultino prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e siano residenti nelle Regioni della Zona economica speciale Unica per il Mezzogiorno, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea (territori delle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna);
- c) siano svantaggiate in quanto svolgano professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere annualmente individuati con Decreto Ministeriale.

### **RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI E DURATA DEGLI ESONERI**

Gli esoneri contributivi spettano per le sole assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro il 31 dicembre 2025, anche in caso di contratti di lavoro a tempo parziale e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro.

Non rientra, fra le tipologie incentivate, l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, ancorché stipulato a tempo indeterminato. Inoltre, le agevolazioni non possono trovare applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall'articolo 54-*bis*, D.L. 50/2017.

Gli esoneri contributivi spettano anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

- ⇒ **ESONERO CONTRIBUTIVO PER DONNE PRIVE DI UN IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO DA ALMENO 24 MESI, OVUNQUE RESIDENTI**

L'incentivo è riconosciuto in conformità alle disposizioni in materia di aiuti a lavoratori "*molto svantaggiati*", per le assunzioni effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025, per una durata di 24 mesi dalla data di assunzione.

- ⇒ **ESONERO CONTRIBUTIVO PER DONNE PRIVE DI UN IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO DA ALMENO 6 MESI, RESIDENTI NELLE REGIONI DELLA ZES UNICA PER IL MEZZOGIORNO**

L'incentivo può trovare applicazione per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 31 gennaio 2025 e fino al 31 dicembre 2025, per 24 mesi dalla data di assunzione.

- ⇒ **ESONERO CONTRIBUTIVO PER DONNE, OVUNQUE RESIDENTI, OCCUPATE NELLE PROFESSIONI O SETTORI ANNUALMENTE INDIVIDUATE**

L'incentivo è applicabile alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025, per 12 mesi dalla data di assunzione.

Infine, il periodo di fruizione degli esoneri in argomento può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

### **ASSETTO E MISURA DEGLI ESONERI**

I benefici sono pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero del versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice. Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 20,96 euro (650 euro/31) per ogni giorno di fruizione degli esoneri contributivi. Nelle ipotesi di rapporti di

lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Le agevolazioni spettano nei limiti delle risorse specificatamente stanziare e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021 - 2027.

L'Istituto provvede al monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa.

### CONDIZIONI DI SPETTANZA

Il diritto alla fruizione degli esoneri è subordinato al rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006, fermo restando il diritto ai benefici in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, nonché delle violazioni accertate.

Gli esoneri contributivi non spettano ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente;
- l'assunzione viola il diritto di precedenza;
- presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale;
- le lavoratrici sono state licenziate nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

### ⇒ INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO

Ai fini del legittimo riconoscimento delle agevolazioni in trattazione, è necessario altresì rispettare la condizione specificamente prevista e consistente nella realizzazione dell'incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra i lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti.

Il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.).

Ai sensi dell'articolo 2, punto 32, Regolamento 651/2014/UE, l'incremento occupazionale netto deve intendersi come *“aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento in questione rispetto alla media relativa ad un periodo di riferimento, dopo aver sottratto dal numero di posti di lavoro creati il numero di posti di lavoro soppressi nel corso dello*

*stesso periodo. Il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale e stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno”.*

Il datore di lavoro deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei 12 mesi successivi l'assunzione agevolata e non una occupazione “*stimata*”. Pertanto, l'incremento occupazionale netto relativo ai 12 mesi successivi deve essere verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei 12 mesi e non la forza lavoro “*stimata*” al momento dell'assunzione. Qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di incentivo eventualmente già godute si “*consolidano*”; in caso contrario, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro è tenuto alla restituzione delle singole quote di incentivo, eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto, mediante le procedure di regolarizzazione.

Il rispetto dell'eventuale requisito dell'incremento occupazionale netto deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire dell'incentivo.

Il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

Per gli esoneri in trattazione, ai fini del computo della forza datoriale, sono escluse le sole “*diminuzioni*” del numero di occupati verificatesi in società controllate, collegate, o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

## **ADEMPIMENTI DATORE DI LAVORO**

Il datore di lavoro richiedente gli esoneri contributivi deve inoltrare all'Inps la domanda di ammissione alle agevolazioni, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *online* disponibile sul sito istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it), nella sezione denominata “*Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Incentivi Decreto Coesione – Articolo 23- Donne*”.

Con specifico riferimento all'esonero per le assunzioni a tempo indeterminato di donne impiegate in professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e all'esonero per le assunzioni a tempo indeterminato di donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti, si precisa che la domanda di riconoscimento della misura può essere inoltrata sia per le assunzioni già effettuate sia per i rapporti non ancora instaurati. Diversamente, la domanda di riconoscimento dell'esonero per l'assunzione a tempo indeterminato di “*donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi,*

*residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno*”, può essere presentata esclusivamente per i rapporti di lavoro non ancora in corso.

In particolare, si evidenzia che, qualora la domanda di riconoscimento degli incentivi in trattazione sia inviata per un’assunzione in corso, con conseguente indicazione della relativa comunicazione obbligatoria, l’Inps fornisce, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo telematico, l’esito di accoglimento con riconoscimento dell’importo spettante.

Diversamente, qualora l’istanza di riconoscimento degli incentivi in trattazione sia inviata per un’assunzione non ancora effettuata, l’Inps calcola l’ammontare del beneficio spettante, accantona preventivamente le risorse e invia una comunicazione a mezzo pec o tramite posta elettronica ordinaria (*email*), qualora non sia disponibile un indirizzo pec, e una notifica nell’area “*MyINPS*”, con le quali invita il soggetto interessato a provvedere all’instaurazione del rapporto di lavoro e al conseguente adempimento dell’invio della comunicazione obbligatoria entro il termine perentorio di 10 giorni.

## IL PERIODO TRANSITORIO DELLA TASSAZIONE DELLE AUTO AD USO PROMISCUO

---

Si comunica che, la L. 60/2025, di conversione del D.L. 19/2025, ha inserito il comma 48-bis all'articolo 1, L. 207/2024 (c.d. Legge di Bilancio 2025) il quale precisa che *“Resta ferma l'applicazione della disciplina dettata dall'articolo 51, comma 4, lettera a), del citato testo unico delle imposte sui redditi, di cui al [decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917](#), nel testo vigente al 31 dicembre 2024, per i veicoli concessi in uso promiscuo dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2024 nonché per i veicoli ordinati dai datori di lavoro entro il 31 dicembre 2024 e concessi in uso promiscuo dal 1° gennaio 2025 al 30 giugno 2025”*.

## **GARANTE *PRIVACY*: NO ALLA GEOLOCALIZZAZIONE DEI DIPENDENTI**

---

Si informano i Signori Clienti che il Garante privacy, con provvedimento del 13 marzo 2025, ha sanzionato (50.000 euro) un datore di lavoro pubblico (Azienda regionale per lo sviluppo dell'agricoltura calabrese) che rilevava la posizione geografica di circa 100 dipendenti durante l'attività lavorativa svolta in modalità agile.

Dall'istruttoria è infatti emerso che l'Azienda effettuava un monitoraggio dei propri dipendenti per verificare l'esatta corrispondenza tra la posizione geografica in cui si trovavano e l'indirizzo dichiarato nell'accordo individuale di smart working, anche in base a specifiche procedure di controllo mirato: il personale, scelto a campione, veniva contattato telefonicamente dall'ufficio controlli con la richiesta di attivare la geolocalizzazione del pc o dello smartphone, effettuando una timbratura con un'apposita applicazione, e di dichiarare subito dopo, tramite una email, il luogo in cui in quel preciso momento si trovava fisicamente. A tale richiesta, seguivano poi le verifiche e gli eventuali procedimenti disciplinari dell'Azienda. Il tutto in assenza di un'idonea base giuridica e di un'adeguata informativa.

Le diverse esigenze di controllo dell'osservanza dei doveri di diligenza del lavoratore in smart working - ricorda il Garante - non possono infatti essere perseguite, a distanza, con strumenti tecnologici che, riducendo lo spazio di libertà e dignità della persona in modo meccanico e anelastico, comportano un monitoraggio diretto dell'attività del dipendente non consentito dallo Statuto dei lavoratori e dal quadro costituzionale.

Inoltre, dagli atti non risultava evidenza dello svolgimento della valutazione d'impatto del trattamento dei dati relativi alla geolocalizzazione del personale dipendente in modalità agile: l'articolo 35 del Regolamento stabilisce infatti che *“quando un tipo di trattamento, allorché prevede in particolare l'uso di nuove tecnologie, considerati la natura, l'oggetto, il contesto e le finalità del trattamento, può presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche, il titolare del trattamento effettua, prima di procedere al trattamento, una valutazione dell'impatto dei trattamenti previsti sulla protezione dei dati personali”*.

## **NUOVA CATEGORIA AVENTE DIRITTO AL COLLOCAMENTO MIRATO**

---

L'articolo 5, L. 63/2025, ha individuato una nuova categoria di soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio ovvero beneficiari di precedenza rispetto a ogni altra categoria e con preferenza, a parità di titoli.

La Legge, all'articolo 4, li individua tra coloro che sono stati vittime di eventi dannosi derivanti da cedimenti totali o parziali di infrastrutture stradali o autostradali di rilievo nazionale e equiparandoli alle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata.

Più nello specifico i beneficiari sono da individuare tra:

- a) il coniuge, i genitori, i figli, i fratelli e le sorelle di colui che abbia perso la vita in conseguenza degli eventi dannosi indicati più sopra nonché l'altra parte dell'unione civile ovvero la persona stabilmente convivente legata da relazione affettiva;
- b) i parenti o affini che risultino fiscalmente a carico della persona deceduta nei 3 anni precedenti l'evento;
- c) chiunque subisca un'invalidità permanente superiore al 50% per effetto delle lesioni riportate in conseguenza degli eventi dannosi sopra richiamati.

Si precisa che sono esclusi dai benefici introdotti dalla L. 63/2025 coloro che abbiano concorso alla produzione degli eventi medesimi ovvero abbiano concorso alla commissione di reati a questi connessi.

In ultimo viene autorizzata la spesa annua pari a 100.000 euro, a decorrere dal 2025, per la concessione di borse di studio riservate agli orfani e ai figli delle vittime e degli eventi dannosi elencati nell'articolo 4, L. 63/2025. La borsa di studio, esente da imposizione fiscale, può essere concessa per ogni anno di scuola primaria e secondaria, di primo o di secondo grado, e di corso universitario.

HRIT rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti,

HRIT

*06/06/2025*