

Decontribuzione Sud 2025: novità della legge di bilancio 2025

di [Celeste Vivenzi](#), [Marta Vivenzi](#)

Publicato il 21 Gennaio 2025

La Legge di Bilancio 2025 introduce importanti novità nella misura della **Decontribuzione Sud**, prorogandola fino al 2029 con un'attenzione specifica alle aziende del Mezzogiorno. L'obiettivo è sostenere l'occupazione e incentivare la competitività tramite esoneri contributivi mirati, diversificati per dimensioni aziendali e con benefici scalari. Scopriamo i dettagli!

La Legge di Bilancio 2025 ha prorogato la misura della **Decontribuzione Sud** introducendo una misura con benefici ridotti a partire dal **2025 e fino al 2029**. La misura ha lo scopo di favorire l'occupazione e la competitività attraverso un esonero contributivo per i datori di lavoro privati con sede in una delle regioni del Mezzogiorno (**Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**) e le risorse economiche messe a disposizione ammontano ad euro 9 miliardi).

Decontribuzione Sud 2025: analisi delle novità

La nuova normativa prevede in buona sostanza due tipologie di esoneri contributivi:

1. esonero per le aziende di minori dimensioni:

l'agevolazione è riconosciuta ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, nella forma dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro

(INAIL), limitatamente alle micro, piccole e medie imprese che occupano lavoratori a tempo indeterminato. *Nota: rientrano nella nozione di micro, piccola e media impresa i datori di lavoro privati che hanno alle proprie dipendenze non più di 250 dipendenti, ai sensi dell'Allegato I del Regolamento (UE) 2014/651.* L'esonero spetta con le seguenti modalità:



- a. per l'anno 2025, in misura pari al 25% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di euro 145 su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2024;
 - b. per l'anno 2026, in misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di euro 125 su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2025;
 - c. per l'anno 2027, in misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di euro 125 su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2026;
 - d. per l'anno 2028, in misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di euro 100 su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2027;
 - e. per l'anno 2029, in misura pari al 15% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di euro 75 su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2028.
2. **esonero per le grandi aziende:** spetta alle aziende che hanno alle proprie dipendenze più di 250 dipendenti, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, l'esonero sarà riconosciuto a condizione che il datore di lavoro dimostri al 31 dicembre di ogni anno un incremento occupazionale rispetto all'anno precedente dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato (come detto l'esonero si applica ai complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL). *Nota: per i datori di lavoro che occupano più di 250 dipendenti l'agevolazione è la stessa ma il datore di lavoro deve dimostrare anche, al 31 dicembre di ogni anno, un incremento occupazionale dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato rispetto all'anno precedente.*

Condizioni per poter usufruire dell'esonero

Per poter usufruire della decontribuzione risultano necessari i seguenti requisiti:

1. **autorizzazione della Commissione europea ed è sospesa fino alla data di adozione della decisione** (art. 108, par. 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea).
2. **rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi** di cui all'art. 31 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150, pertanto l'esonero non spetta nei seguenti casi:
 - 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;

- se 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;
- se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno 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 diverse unità produttive;
- con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta 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.

Nota: si rammenta che con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore. Inoltre, nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, escludendo dal computo i lavoratori che hanno abbandonato il posto di lavoro a causa di: dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

3. **possesso del Durc:** l'esonero è subordinato al possesso da parte del datore di lavoro del documento unico di regolarità contributiva (DURC).
4. **rispetto degli obblighi di assunzione previsti dall'art. 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68:** le agevolazioni non spettano ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'art. 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68 in materia di collocamento obbligatorio delle persone disabili.
5. **cumulabilità con altri benefici:** entrambe le forme di esonero non sono cumulabili con quelli previsti dal decreto Coesione (artt. 21, 22, 23 e 24 del D.L. n. 60/2024, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 95/2024), ovvero gli incentivi per l'autoimpiego nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica, il bonus giovani, il bonus donne e il bonus ZES unica per il Mezzogiorno.

Fonte: [Legge n. 207/2024 - Legge di Bilancio 2025](#).

NdR: potrebbe interessarti anche...[Decontribuzione Sud: via libera UE alla fruizione fino al 30 giugno 2024](#)

Celeste Vivenzi e Marta Vivenzi Martedì 21 gennaio 2025