

GLI ESONERI CONTRIBUTIVI

ESONERO
ASSUNZIONE GIOVANI
UNDER 36



FONTI NORMATIVE



Art. 1 c. 297 L. 197/2022 – L. Bilancio 2023, pubblicata in G.U. 29/12/2022

È una sostanziale conferma dell'art. 1, c. 10-15, L. 178/2020 (Legge di bilancio 2021) + Circolare INPS n. 56 del 12 aprile 2021, ma varia l'importo massimo riconoscibile dell'esonero

Il c. 299 stabilisce che l'efficacia delle disposizioni è sempre condizionata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

La circ. INPS 2023 deve ancora essere emanata.

SOGGETTI LEGITTIMATI

TUTTI I DATORI DI LAVORO PRIVATI

TRANNE

```
graph TD; A[TRANNE] --> B[PUBBLICA AMMINISTRAZIONE]; A --> C[IMPRESSE DEL SETTORE FINANZIARIO SETTORE K CLASSIFICAZIONE NACE];
```

PUBBLICA
AMMINISTRAZIONE

IMPRESSE DEL SETTORE
FINANZIARIO
SETTORE K
CLASSIFICAZIONE NACE



RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI

Nuove assunzioni a tempo
indeterminato effettuate
da 1.1.2023 al 31.12.2023

Trasformazioni da tempo
determinato a tempo
indeterminato effettuate
dal 1.1.2023 al 31.12.2023



ESCLUSIONI

- Apprendistato
- Lavoro domestico
- Lavoro intermittente o a chiamata
- Personale con qualifica dirigenziale
- Lavoro occasionale

COSA SPETTA E PER QUANTO TEMPO

- 100% DEI CONTRIBUTI A CARICO DATORE DI LAVORO (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL)
- IMPORTO MASSIMO ANNUALE 8.000 € (prima era 6.000)
- IMPORTO MASSIMO MENSILE 500 € (in attesa conferma da circolare INPS)
- DURATA 36 MESI (48 MESI IN CASO DI SEDE O UP UBICATA IN ABRUZZO, MOLISE, CAMPANIA, BASILICATA, SICILIA, PUGLIA, CALABRIA E SARDEGNA)

REQUISITI GENERALI PER ESONERO



REGOLARITA' OBBLIGHI DI CONTRIBUTIONE
PREVIDENZIALE



ASSENZA DI VIOLAZIONI DI NORME FONDAMENTALI A
TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO



RISPETTO ACCORDI E CCNL



ASSUNZIONE NON DEVE VIOLARE DIRITTO
PRECEDENZA DI RIASSUNZIONE DI DIVERSO
LAVORATORE



NO SOSPENSIONI IN ATTO CONNESSE A CRISI O
RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE (TRANNE IPOTESI
COVID)

DEROGHE

- ESONERO APPLICABILE ANCHE NEL CASO DI TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO AD INDETERMINATO IN OTTEMPERANZA OBBLIGO DI LEGGE
- CESSIONARIO O AFFITTUARIO AZIENDA CHE – ENTRO UN ANNO DALLA DATA DI TRASFERIMENTO – ASSUMA A TEMPO INDETERMINATO LAVORATORI NON IMMEDIANTAMENTE PASSATI ALLE SUE DIPENDENZE



REQUISITI SPECIFICI

LAVORATORE INFRA 36 ANNI

LAVORATORE NON DEVE ESSERE STATO OCCUPATO
CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

DATORE DI LAVORO NON DEVE AVER PROCEDUTO A
LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GMO O COLLETTIVI
NEI SEI MESI PRECEDENTI PER STESSA UP E STESSA
QUALIFICA

DATORE DI LAVORO NON DEVE PROCEDERE A
LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GMO O COLLETTIVI
NEI NOVE MESI SUCCESSIVI PER STESSA UP E STESSA
QUALIFICA



QUESITI

- E' riconoscibile l'esonero nel caso di assunzione part time presso due distinti datori di lavoro?

Si, ma solo se la decorrenza dei due rapporti è la medesima. Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

- Cosa succede in caso di cessione azienda o ramo d'azienda?

La fruizione del beneficio, già concesso al cedente, può essere trasferito al cessionario per il periodo residuo non goduto.



QUESITI

- Il lavoratore in precedenza poteva aver svolto attività di lavoro autonomo?

Si

- L'agevolazione è compatibile con altre agevolazioni allo stesso momento?

No. Ad es. non è compatibile con esonero ex L. 205/17 e con le agevolazioni per assunzione over 50 e donne disoccupate da almeno 24 mesi.



QUESITI

- Se il rapporto di lavoro agevolato cessa anteriormente i 36 mesi, è possibile che il nuovo datore di lavoro goda del periodo residuo?

Si.