NEWS 172/2025: Esonero contributivo Under 35 – Circolare INPS n. 90 del 12.05.2025

19 Maggio 2025

L'Inps ha pubblicato la Circolare n. 90 del 12/05/2025 attuativa dell'**esonero**, introdotto dal decreto Coesione, **dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro in relazione alle nuove assunzioni a tempo indeterminato e alle trasformazioni dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 di giovani under 35.**

PRESENTAZIONE DOMANDE dal 16 maggio 2025

Rapporti di lavoro incentivati: L'esonero contributivo, pari al 100% dei contributi datoriali nel limite massimo di 500 euro mensili, spetta per le assunzioni a tempo indeterminato e per 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.

La misura riguarda soggetti che, alla data dell'evento incentivato (assunzione/trasformazione):

- non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età (dovendosi intendere un'età inferiore o uguale a 34 anni e 364 giorni)
- non siano mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro

L'esonero riguarda le assunzioni di lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, con esclusione, dei dirigenti.

Il beneficio non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di lavoro di apprendistato.

L'eventuale presenza di rapporti di apprendistato precedenti all'assunzione/trasformazione incentivata non pregiudica la fruibilità dell'esonero,

a condizione che il periodo di apprendistato non sia proseguito, al termine del periodo formativo, come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L'esonero è applicato anche in caso di rapporto di lavoro part-time e per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Assetto e misura

L'incentivo:

- è pari all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati,
- per un periodo massimo di ventiquattro mesi,
- nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, tale soglia deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro (€ 500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro part-time, il massimale delle agevolazioni deve essere proporzionalmente ridotto.

A seguito dell'applicazione delle misure, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Nella determinazione delle contribuzioni esonerabili è necessario fare riferimento, ai fini della delimitazione dell'agevolazione spettante, alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio.

Nei casi di trasformazione dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato o di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40%.

Il periodo di fruizione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Condizioni

Il diritto alla fruizione dell'esonero è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, nonché al rispetto dei presupposti specificamente previsti per la misura.

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

1. l'assunzione viola il diritto di precedenza;
2. 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, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione.

Per le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti, si può fruire degli esoneri contributivi in oggetto a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni/trasformazioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.

Nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a datori di lavoro collegati, il beneficio riconoscibile è solo quello eventualmente residuo.

In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con gli esoneri in oggetto nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata e successiva riassunzione da parte del medesimo datore di lavoro, l'agevolazione non può essere riconosciuta per la durata residua.

Il diritto alla fruizione delle agevolazioni, sostanziandosi in un beneficio contributivo, è subordinato alla:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni nelle predette materie, comprese le violazioni in

materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli 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.

Condizioni specifiche

Il diritto alla legittima fruizione dell'agevolazione è subordinato alla sussistenza delle seguenti condizioni:

Il lavoratore:

- alla data della nuova assunzione o della trasformazione del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato, non deve avere compiuto trentacinque anni di età(dovendosi intendere un'età inferiore o uguale a 34 anni e 364 giorni). Il rispetto di tale requisito è richiesto solo alla data della prima assunzione/trasformazione a tempo indeterminato incentivata
- nell'arco della sua vita lavorativa, non deve essere mai stato occupato a tempo indeterminato. Al riguardo, si precisa che, come previsto dall'articolo 22, comma 2, del decreto Coesione, i periodi di apprendistato, svolti in precedenza, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione. Similari considerazioni valgono nel caso in cui il lavoratore abbia avuto uno o più rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato. Diversamente, devono considerarsi ostative al riconoscimento degli esoneri le situazioni in cui il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione. Non si ha diritto alla fruizione degli esoneri 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.

I datori di lavoro non devono:

- aver proceduto, nei sei mesi precedenti all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, nella stessa unità produttiva;

- procedere, nei sei mesi successivi all'assunzione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero in oggetto o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo.

Con specifico riferimento ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, si rappresenta che non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporto, in quanto trattasi di fattispecie in cui assume rilevanza preponderante l'oggettiva impossibilità di reimpiegare il lavoratore cessato dal rapporto.

Coordinamento con altri incentivi

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

La misura è compatibile:

- senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni;
- con l'esonero pari all'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui, a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della "Certificazione della parità di genere" nei limiti e nel rispetto della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro effettivamente dovuta;
- con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale, ad esempio, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico della lavoratrice madre e l'esonero parziale per le madri di due o più figli.

Adempimenti dei datori di lavoro

Il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS la domanda di ammissione all'agevolazione, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line disponibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Incentivi Decreto Coesione – Articolo 22-

Giovani”.

Il modulo sarà disponibile sul sito istituzionale a decorrere dal 16 maggio 2025.

L’INPS, una volta ricevuta la domanda telematica sia per i rapporti in corso che per i rapporti di lavoro non ancora instaurati, mediante i propri sistemi informativi centrali provvede a:

- calcolare l’ammontare del beneficio spettante in base all’ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro dichiarati nella richiesta;
- fornire, qualora risulti che vi sia sufficiente capienza di risorse, un riscontro di accoglimento della domanda.

I datori di lavoro che hanno beneficiato indebitamente degli esoneri contributivi sono tenuti al versamento dei contributi dovuti, nonché al pagamento delle sanzioni previste dalle vigenti disposizioni di legge in materia, ferma restando l’eventuale responsabilità penale ove il fatto costituisca reato.

In allegato la circolare dell’INPS.

Allegati

NEWS_172_2025
Apri
16077_Circolare-numero-90-del-12-05-2025
Apri