

OCCUPAZIONE UNDER 36 2023 "EG36"

L. n. 178 del 30 Dicembre 2020 – art. 1 commi 10 → 15 – PROROGATA DA ART.1 C.297 L.197 29.12.2022

Circ. Inps 56 del 12.04.21 – Mes. Inps 3389 del 07.10.21 + Mes. 403 del 26.1.2022+ Mess. INPS n.57 del 22/06/2023

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO/TRASFORMAZIONI 1.1.2023 → 31.12.2023

DATORI DI LAVORO CHE POSSONO ACCEDERE ALL'INCENTIVO	DEROGHE AI PRINCIPI GENERALI IN MATERIA DI INCENTIVI
<p>L'esonero è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi quindi i datori di lavoro del settore agricolo (sono invece escluse le imprese del settore finanziario).</p> <p>Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto:</p> <p>A. <u>dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione (art. 31 del D.lgs 150/2015)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> presso il datore di lavoro/utilizzatore con contratto di somministrazione non devono essere in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi/riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione/trasformazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in u.p. diverse da quelle interessate dalla sospensione. (DEROGA EONE) i benefici economici legati all'assunzione/ trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore in caso di somministrazione; l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie (Unilav) inerenti l'instaurazione/ modifica di un rapporto di lavoro, o di somministrazione, produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione. <p>B. <u>delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale (DURC); assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge ed integralmente osservanza delle norme poste a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (DVR; formazione, sorveglianza sanitaria, ecc.); 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 (compresa bilateralità di settore). <p>Inoltre, i datori di lavoro NON devono:</p> <ul style="list-style-type: none"> aver proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per GMO ovvero a licenziamenti collettivi (l. 223/91), nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa U.P.; <p>Per la spettanza dell'esonero l'INPS verificherà la presenza nel c.d. elenco Deggendorf, di cui alla sezione "Trasparenza" del RNA, del nominativo del datore di lavoro richiedente.</p>	<p>1. è possibile fruire dell'esonero a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.</p> <p>ESEMPI DI AMMISSIBILITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> • Può fruire dell'esonero contributivo il datore di lavoro che, in attuazione dell'obbligo previsto, assumo a tempo indeterminato con le medesime mansioni, entro i successivi 12 mesi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi; • si esonero per i casi di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato; • l'esonero contributivo può trovare applicazione per le assunzioni obbligatorie, effettuate ai sensi dell'art. 3 l. 68/99, di lavoratori disabili; • si esonero il datore di lavoro che, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 47, comma 6, della legge 428/90, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale assumo a tempo indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze. La fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'articolo 2112 del c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano. Analogamente nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1406 del c.c. 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. <p>2. non trova applicazione la limitazione, secondo cui l'incentivo non spetta se l'assunzione riguarda lavoratori licenziati nei 6 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. In tale ipotesi (licenziamento e successiva assunzione dello stesso lavoratore effettuate nel periodo di vigenza del contratto di rioccupazione da parte di datori di lavoro collegati) il beneficio, per il successivo rapporto è riconoscibile per la durata dell'eventuale periodo residuo.</p>
	LAVORATORI PER I QUALI SPETTA L'INCENTIVO
	<p>GIOVANI che, alla data dell'evento incentivato, non abbiano compiuto il 36° anno di età (inferiore o uguale a 35 anni e 364 giorni). Analoghi limiti anagrafici valgono anche nelle ipotesi di trasformazione di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato.</p> <p>Non devono essere MAI STATI OCCUPATI a tempo indeterminato (ANCHE A DOMICILIO) con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa. Non impedisce l'accesso all'incentivo il pregresso svolgimento di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali, a titolo esemplificativo, il rapporto di lavoro a termine, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, ecc.</p> <p>N.B. I periodi di apprendistato che non ha raggiunto la fine del periodo formativo previsto, svolti in precedenza, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione, così come nel caso in cui il lavoratore abbia avuto uno o più rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato.</p> <p>Sono ostativi i casi: (1) lavoratore che abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, (2) lavoratore a tempo indeterminato risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore.</p>
	<p style="text-align: center;">INCENTIVO SUBORDINATO AL TEMPORARY FRAMEWORK</p> <p style="text-align: center;">AUTORIZZATO INTERO 2023 (C2023) 4061 FINALE 19.6.23</p>

!! ATTENZIONE !!

Il datore nei 9 mesi successivi all'assunzione incentivata, non deve procedere a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa u.p. = **revoca** dell'esonero e recupero del beneficio già fruito. Inoltre nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere comunque computato per il calcolo del periodo residuo spettante al successivo datore di lavoro.

RAPPORTI INCENTIVATI

L'incentivo spetta per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate dal 1.1.2023 → 31.12.2023 .

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. In caso di assunzioni con date differite, il datore di lavoro che assume successivamente perderebbe il requisito.

E' inoltre applicabile alle assunzioni a tempo indeterminato instaurate in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro (l. 142/01) e anche nei casi di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione (beneficio al datore società di somministrazione), ancorché la prestazione lavorativa sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

NON SPETTA:

- per assunzioni con contratto di apprendistato;
- per assunzioni con contratto di lavoro intermittente (a chiamata) anche se stipulato a tempo indeterminato e/o con la corresponsione di indennità di disponibilità;
- per assunzioni a tempo indeterminato di personale dirigenziale;
- per i contratti di lavoro domestico;
- per rapporti instaurati con prestazioni di lavoro occasionale (CPO-LF, art. 54-bis l.96/17).



L'articolo 1, co. 13 legge di Bilancio 2021 esclude espressamente che l'esonero si applichi:

- alle prosecuzioni di contratto al termine del periodo di apprendistato (mantenimento in servizio alla fine del periodo formativo);
- alle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato di giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Per queste tipologie assuntive trova applicazione alle condizioni previste solo il regime agevolato di cui all'art. 1, co. 106 e 108, della legge di Bilancio 2018 (vedi circ. Inps 40/2018 – GAPP, GALT).

Inoltre non può essere riconosciuto lo sgravio nell'ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita IVA, nonché quello parasubordinato vengano riqualficati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato.

CUMULABILITA'

Non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

ESEMPI

Non è cumulabile con: (1) l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con +50 anni di età disoccupati da oltre 12 mesi; (2) incentivo donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, (3) con l'incentivo all'assunzione rivolto alla medesima categoria di donne svantaggiate previsto dall'art. 1, co. 16 -> 19 l. 178/2020; (4) con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate (5) con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia. *(n.b. per le altre non cumulabilità vedere circolare.)*

E' possibile però godere prima, ad esempio, dell'incentivo donne previsto dalla legge n. 92/2012 per un rapporto a tempo determinato, anche nella misura pari al 100% dei contributi datoriali prevista dall'articolo 1, commi da 16 a 19, della legge n. 178/2020 e smiper le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2021, e poi dell'esonero giovani per la trasformazione a tempo indeterminato (GECO M472 legge 205/2017

MISURA DELL'INCENTIVO 2023

<h2 style="margin: 0;">100%</h2> <p>dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro.</p> <p>Inoltre, nei casi di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine, trova applicazione la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato per la Naspi.</p> <p>Sono esclusi dall'applicazione dell'esonero i premi e i contributi dovuti all'INAIL.</p>	<p>Per max 36 mesi* a partire dalla data dell'evento incentivato</p> <p>8.000 euro limite massimo di importo su base annua</p> <p>666,66 euro (€ 8.000/12) su base mensile</p> <p>21,50 euro (€ 666,66/31) per ogni giorno di fruizione</p> <p><i>Nelle ipotesi di tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.</i></p> <p>Il periodo di fruizione dell'incentivo 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.</p> <p><small>*48 mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. (EG38 L576;L.575)</small></p>	<p>A partire dal flusso Uniemens di competenza del mese da luglio 2023:</p> <h2 style="text-align: center; color: red;">"EG36"</h2> <p style="text-align: center; color: red;">Esonero per assunzioni/ trasformazioni a tempo indeterminato art 1, c. 297, l. 197/2022</p> <p>A cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE":</p> <p>codice "L574" -Conguaglio Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, c.297, legge n.197/2022 da luglio 2023;</p> <p>codice "L573" -Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, c.297, legge n.197/2022 periodi da 1.1.2023 a 30.6.2023 con i flussi emens di luglio/agosto/settembre/ottobre 2023</p>
---	--	---