



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



Spett.le  
**Società**  
Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago, 30 giugno 2023

### **Incentivo assunzione "under 36"**

Facciamo seguito alla nostra circolare del 21 giugno 2023 in cui avevamo comunicato l'autorizzazione della Commissione europea alla fruizione degli incentivi per l'assunzione di giovani di età inferiore a 36 anni (c.d. "under 36") e di donne c.d. "svantaggiate" e per cui era necessario attendere le istruzioni operative da parte dell'Istituto previdenziale.

Con la circolare n. 57 del 22 giugno scorso, l'INPS ha provveduto a fornire le modalità operative in riferimento al beneficio in oggetto.

A riguardo, ricordiamo che si tratta dell'esonero -nella misura del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino ad un massimo di 8.000,00 euro annui- riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato, nonché per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2023, relative a soggetti che non hanno compiuto il 36° anno di età e che non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.

Alla luce delle indicazioni fornite dall'INPS con la suddetta circolare, riteniamo utile riepilogare gli aspetti principali legati alla fruizione dell'esonero in titolo, introdotto con la Legge n. 178 del 30 dicembre 2020 (c.d. Legge di Bilancio 2021) e prorogata con modifiche nella Legge n. 197 del 29 dicembre 2022 (c.d. Legge di Bilancio 2023).

Di seguito, forniamo l'elenco degli argomenti trattati nella presente circolare.

1. I SOGGETTI BENEFICIARI;
2. RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI;
3. MISURA DELL'INCENTIVO;
4. CONDIZIONI DI SPETTANZA;
5. COORDINAMENTO CON GLI ALTRI INCENTIVI;
6. COMPATIBILITÀ CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO;
7. MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DELL'INCENTIVO SUL FLUSSO UNIFORMIENS.

**1. I SOGGETTI BENEFICIARI**

L'esonero in oggetto è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati. Tuttavia, tenuto conto che il beneficio è concesso nel rispetto delle condizioni previste dal *Temporary Crisis and Transition Framework*, sono escluse le seguenti categorie di soggetti:

- le imprese operanti nel settore finanziario, assicurativo e domestico;
- le imprese soggette a sanzioni adottate dall'Unione europea, tra cui, ma non solo:
  - a. persone, entità o organismi specificamente indicati negli atti giuridici che impongono tali sanzioni;
  - b. imprese possedute o controllate da persone, entità o organismi oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione europea;

*oppure*

  - c. imprese che operano nel settore industriale oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione europea in quanto l'aiuto potrebbe pregiudicare gli obiettivi delle stesse sanzioni.

**2. RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI**

L'incentivo in oggetto 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° luglio 2022 al 31 dicembre 2023, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, non abbiano compiuto il 36° anno di età e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Il requisito anagrafico si intende rispettato qualora il lavoratore, alla data dell'assunzione/trasformazione, abbia un'età inferiore o uguale a 35 anni e 364 giorni.

Tale campo di applicazione è, inoltre, limitato ai lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, nonché le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

Sono esclusi, invece, i rapporti di lavoro:

- a tempo indeterminato di personale con la qualifica dirigenziale;
- di apprendistato;
- domestico;
- con contratto di lavoro intermittente o a chiamata;
- con prosecuzione di contratto al termine del periodo di apprendistato.

**3. MISURA DELL'INCENTIVO**

ASSUNZIONI/TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO EFFETTUATE DAL 1° LUGLIO 2022 AL 31 DICEMBRE 2022 (LEGGE DI BILANCIO 2021)	ASSUNZIONI/TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO EFFETTUATE DAL 1° GENNAIO 2023 AL 31 DICEMBRE 2023 (LEGGE DI BILANCIO 2023)
per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate <u>dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022</u> , ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari	per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate <u>dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023</u> , ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



<p>all'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, <u>nel limite massimo di 6.000,00 euro annui.</u></p> <p>La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 500,00 euro (6.000/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati/trasformati e risolti nel corso del mese, tale soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro (500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.</p> <p><u>Durata dell'incentivo</u> Massimo 36 mesi, elevata a 48 mesi per le assunzioni/trasformazioni effettuate in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.</p>	<p>all'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, <u>nel limite massimo di 8.000,00 euro annui.</u></p> <p>La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 666,66 euro (8.000/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati/trasformati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,50 euro (666,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.</p> <p><u>Durata dell'incentivo</u> Massimo 36 mesi, elevata a 48 mesi per le assunzioni/trasformazioni effettuate in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.</p>
--	--

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale delle suddette agevolazioni deve essere proporzionalmente ridotto. Inoltre, il relativo periodo 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.

Si evidenzia, infine, che non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 c.c.;
- Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26 del D.l. n. 148/2015);
- Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27 del D.l. n. 148/2015);
- Fondo di integrazione salariale (art. 29 del D.l. n. 148/2015);
- Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento;
- Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige;
- Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- contributo dello 0,30 per cento della retribuzione imponibile previdenziale destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento;
- contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria;
- contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo;
- contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti.

P&S STP S.r.l.

C.D. Milanofiori, strada 1 pal. F3 - 20057 Assago (MI)

Partita IVA: 10834330960

sales@payroll.it | [consulenti@stp.payroll.it](mailto:consulenti@stp.payroll.it)

R.E.A. n. 2560586

+39 02 89084 200 | payroll.it

Capitale Sociale € 10.000,00 i.v.



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



#### 4. CONDIZIONI DI SPETTANZA

Il diritto alla fruizione del beneficio in oggetto è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione (art. 31 del D.l. n. 150/2015). Pertanto, il beneficio "under 36" non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

1. 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 che abbia manifestato per iscritto -entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto (3 mesi per i rapporti stagionali)- la propria volontà di essere riassunto. Tale condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
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;
3. la comunicazione telematica obbligatoria, inerente all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, è effettuata tardivamente. A riguardo, precisiamo che la perdita dell'incentivo è relativa al solo periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione;
4. l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione. Tale condizione, tuttavia, può anche non essere rispettata qualora vengano osservate le complessive condizioni legittimanti della presente circolare;
5. con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei 6 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.

Sempre in riferimento alle condizioni generali di spettanza, occorre tener presente anche il rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'art. 1 della l. n. 296/2006, di seguito elencate:

- a. regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- b. assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- c. 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.

P&S STP S.r.l.

C.D. Milanofiori, strada 1 pal. F3 - 20057 Assago (MI)

Partita IVA: 10834330960

sales@payroll.it | [consulenti@stp.payroll.it](mailto:consulenti@stp.payroll.it)

R.E.A. n. 2560586

+39 02 89084 200 | payroll.it

Capitale Sociale € 10.000,00 i.v.



P&S

STP



P&S

PEOPLE SOLUTIONS



In relazione ai vincoli specificatamente previsti dalla Legge di Bilancio 2021 e vevoli anche per la Legge di Bilancio 2023, ai fini dell'applicazione del beneficio in oggetto, alla data dell'assunzione devono ricorrere le seguenti condizioni:

1. il lavoratore, alla data della nuova assunzione, non deve avere compiuto 36 anni (età massima 35 anni e 364 giorni). Analoghi limiti anagrafici valgono nelle ipotesi di trasformazione di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato;
  2. il lavoratore, nel corso della sua vita lavorativa, non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
- Al riguardo si precisa che non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione i seguenti rapporti di lavoro svolti in precedenza:

- eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato;
- contratto di lavoro intermittente o a chiamata a tempo indeterminato;
- lavoro domestico a tempo indeterminato.

Diversamente, devono considerarsi ostative al riconoscimento del beneficio le situazioni in cui:

- il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione;
- il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore.

3. i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (c.d. GMO) o a licenziamenti collettivi, ai sensi della l. n. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva;
4. i datori di lavoro non devono procedere, nei 9 mesi successivi all'assunzione, a licenziamenti individuali per GMO ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della sopra citata legge, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

Con riferimento ai licenziamenti per GMO, si specifica che non sono ostativi al riconoscimento degli esoneri gli eventuali licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporta, in quanto assume rilevanza preponderante l'oggettiva impossibilità di reimpiegare il lavoratore cessato dal rapporto.

### Casi particolari

CASISTICHE	TRATTAZIONE DELL'INCENTIVO "UNDER 36"
<b>RAPPORTI DI LAVORO PART-TIME A TEMPO INDETERMINATO</b>	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 di tali rapporti di lavoro sia la medesima.
<b>CESSIONE DEL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO (ART. 1406 C.C.)</b>	con il 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 tale caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario.



<b>TRASFERIMENTO DI AZIENDA (ART. 2112 C.C.)</b>	la fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente, in quanto il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.
<b>ACCERTAMENTO ISPETTIVO</b>	l'esonero non spetta nel caso in cui il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita IVA, nonché quello parasubordinato, vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato.
<b>ASSUNZIONE DI UN LAVORATORE A TEMPO INDETERMINATO CON PARZIALE FRUIZIONE DELL'ESONERO NEL PRECEDENTE RAPPORTO DI LAVORO</b>	il beneficio è riconosciuto al nuovo datore per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni. Pertanto, anche 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. Ciò ne deriva che il requisito dell'assenza di rapporti a tempo indeterminato in capo al lavoratore deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata.
<b>PERIODO RESIDUO UTILE ALLA FRUIZIONE DELL'ESONERO IN CAPO AL NUOVO DATORE DI LAVORO, NEL CASO IN CUI AL PRECEDENTE DATORE DI LAVORO SIA STATA APPLICATA LA REVOCA DEL BENEFICIO A CAUSA DI LICENZIAMENTI EFFETTUATI ENTRO 9 MESI DALL'INIZIO DEL PRECEDENTE RAPPORTO AGEVOLATO</b>	la revoca dell'esonero non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Pertanto, il precedente periodo di fruizione deve essere, comunque, computato per il calcolo del periodo residuo spettante.
<b>POSSIBILITÀ DI RICONOSCERE L'AGEVOLAZIONE PER IL PERIODO RESIDUO NELLE IPOTESI DI SUCCESSIVA RIASSUNZIONE DEL MEDESIMO LAVORATORE</b>	il riconoscimento dell'agevolazione per il periodo residuo può trovare applicazione solo per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

## 5. COORDINAMENTO CON GLI ALTRI INCENTIVI

L'esonero in oggetto non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica e contributiva previsti dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. Diversamente, l'incentivo "under 36" è cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale, ad esempio, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, previsto, in via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, dall'art. 1, c. 281, della Legge di Bilancio 2023 e modificato dall'art. 39 del D.l. n. 48/2023.



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



## 6. COMPATIBILITÀ CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

Al riguardo, si precisa che, in base alla sezione 2.1, "Aiuti di importo limitato", del citato *Temporary Crisis and Transition Framework*, la Commissione europea considera Aiuti di Stato compatibili con il mercato interno ai sensi dell'art. 107, paragrafo 3, lettera b), del TFUE, quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 2 milioni di euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere), ovvero non superiore a 300.000,00 euro per impresa attiva nei settori della pesca e dell'acquacoltura e a 250.000,00 euro nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli;
- siano concessi entro e non oltre il 31 dicembre 2023;
- l'aiuto sia concesso a imprese colpite dalla crisi.

Con specifico riferimento ai suddetti massimali, l'INPS precisa che se un datore di lavoro opera in più settori per i quali si applicano massimali diversi, per ciascuna di tali attività dovrà essere rispettato il relativo massimale di riferimento e non potrà, comunque, mai essere superato l'importo massimo complessivo di 2 milioni di euro per datore di lavoro.

L'Istituto previdenziale ricorda, inoltre, che all'aiuto in parola è applicabile la cd. "Clausola *Deggendorf*" (tale clausola vieta l'erogazione di aiuti di Stato ad imprese che debbano restituire precedenti aiuti giudicati illegali ed incompatibili dalla Commissione) di cui all'art. 53 del D.l. n. 34/2020 e che provvederà alla registrazione della misura nel Registro nazionale degli aiuti di stato.

### **Imprese colpite dalla crisi d'impresa**

Per quanto riguarda la sussistenza del requisito dello stato di crisi dell'impresa, è necessario che le imprese destinatarie siano state colpite direttamente o indirettamente dalla crisi attuale, ingenerata dall'aggressione russa all'Ucraina.

Pertanto, l'INPS precisa ulteriormente che, ai fini della legittima fruizione degli aiuti, questi ultimi non devono necessariamente essere ricollegati a un aumento dei prezzi dell'energia in quanto la crisi e le misure restrittive nei confronti della Russia hanno determinato a vario titolo ripercussioni negative sull'economia nazionale nel suo complesso, ad esempio provocando una perturbazione delle catene di approvvigionamento fisiche e creando notevoli incertezze economiche.

Di conseguenza, in conformità a quanto previsto nella sezione 1.4. "Misure di aiuto di Stato adeguate", punto 41, del *Temporary Crisis and Transition Framework*, gli aiuti in trattazione possono essere concessi anche alle imprese in difficoltà, diversamente dalla disciplina prevista nel *Temporary Framework*, che escludeva espressamente dal proprio ambito di applicazione le imprese che già versassero in una condizione di difficoltà.

## 7. MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DELL'INCENTIVO SUL FLUSSO UNIEMENS

Come già reso noto dall'Istituto previdenziale con le precedenti indicazioni amministrative contenute nella circolare n. 56/2021 e nel messaggio n. 3389/2021, la restituzione di eventuali esoneri già fruiti nei periodi di competenza precedenti alla pubblicazione della circolare per i medesimi lavoratori, nello specifico l'esonero strutturale per l'assunzione di giovani previsto dalla legge n. 205/2017 e la decontribuzione Sud, potrà avvenire con modalità sicuramente più semplici rispetto alle procedure di regolarizzazione Uniemens-Vig.

In particolare, stando alle istruzioni contenute nella circolare n. 57/2023, i datori di lavoro che intendano accedere alle misure previste dalla Legge di Bilancio 2021 e della Legge di Bilancio 2023 per la fruizione dell'esonero in commento dovranno procedere alla restituzione delle eventuali agevolazioni già fruiti e ad applicare il nuovo esonero, mediante la valorizzazione all'interno di "DenunciaIndividuale > DatiRetributivi > AltreADebito dell'elemento CausaleADebito" con codice:

→ "M472" per la restituzione dell'esonero legge n. 205/2017 – GECO;

→ "M543" per la restituzione della decontribuzione sud.

In entrambi i casi dovrà essere valorizzato anche l'elemento "ImportoADebito" indicando l'importo da restituire.

Quanto, invece, alle modalità di conguaglio degli esoneri contributivi, i codici da utilizzare saranno i seguenti, distinti a seconda che l'evento agevolato si riferisca all'anno 2022 ovvero all'anno 2023:

Periodi evento agevolato	Mesi Uniemens conguaglio	Codice Causale	Codici conguaglio DM10
dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022	07/2023; 08/2023; 09/2023; 10/2023.		L545 – Arretrati esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato (durata incentivo 36 mesi)
dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022	07/2023; 08/2023; 09/2023; 10/2023.		L547 – Arretrati esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato (durata incentivo 48 mesi)
dal 1° gennaio 2023 al 30 giugno 2023	07/2023; 08/2023; 09/2023; 10/2023.		L573 – Arretrati esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato (durata incentivo 36 mesi)
dal 1° gennaio 2023 al 30 giugno 2023	07/2023; 08/2023; 09/2023; 10/2023.		L575 – Arretrati esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato (durata incentivo 48 mesi)
dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023	Corrente	EG36 - Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato (durata incentivo 36 mesi)	L574 – Conguaglio esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato (durata incentivo 36 mesi)



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023	Corrente	EG48 - Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato (durata incentivo 48 mesi)	L576 – Conguaglio esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato (durata incentivo 48 mesi)
---	----------	--	---

Per maggiori dettagli in merito, si faccia direttamente riferimento alla circolare INPS n. 57 del 22 giugno 2023.

\*\*\*

A disposizione per ogni necessità in merito porgiamo i nostri migliori saluti.

*Consulenti*

*(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)*