

**SPECIALI DELLA SETTIMANA**

---

***Bonus under 35 al via***di **Mario Cassaro**

Con l'emanazione del [decreto attuativo](#) e la pubblicazione delle indicazioni Inps ([circolare n. 90/2025](#)) diventa operativo l'esonero contributivo per l'occupazione giovanile stabile previsto dal Decreto Coesione. L'Inps rende disponibile la procedura telematica di inoltro delle domande dal 16 maggio 2025.

**Introduzione e quadro normativo di riferimento**

Il D.I. emanato dal Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero dell'economia, e la circolare Inps n. 90/2025 consentono finalmente l'attuazione pratica della misura di incentivazione all'occupazione giovanile prevista dall'articolo 22, D.L. 60/2024, convertito con modificazioni dalla L. 95/2024. Il provvedimento si inserisce nell'ambito delle azioni volte a incrementare il tasso di occupazione giovanile stabile, problematica particolarmente sentita nel panorama italiano caratterizzato da elevati tassi di disoccupazione e precarietà lavorativa tra le nuove generazioni.

**Esonero contributivo con misure differenziate**

L'agevolazione in esame si configura come un esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi dovuti all'Inail. L'importo massimo del beneficio è quantificato in 500 euro mensili per ciascun lavoratore assunto, con una durata complessiva fino a 24 mesi<sup>[1]</sup>. L'ambito di applicazione temporale della misura comprende le assunzioni effettuate nel periodo intercorrente tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025.

Per le assunzioni realizzate nelle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna), il Legislatore ha previsto l'elevazione del limite mensile dell'incentivo a 650 euro<sup>[2]</sup>. In tal caso, l'incentivo non può superare il 50% dei costi salariali, secondo la definizione contenuta nel Regolamento 651/2014/UE.

Tale differenziazione territoriale rappresenta un elemento di particolare interesse della misura, poiché introduce un criterio geografico nella modulazione dell'intensità dell'esonero, in coerenza con l'obiettivo di riduzione dei divari territoriali perseguito dalla politica di

coesione europea e nazionale. La maggiorazione per le Regioni meridionali (da 500 a 650 euro), infatti, riflette la volontà del Legislatore di potenziare l'efficacia della misura nelle aree caratterizzate da più elevati tassi di disoccupazione giovanile.

## **Requisiti dei lavoratori**

Il D.l. circoscrive con precisione i requisiti soggettivi per l'accesso all'incentivo. Riguardo al limite anagrafico, i lavoratori non devono aver compiuto il 35° anno di età (inferiore o uguale a 34 anni e 364 giorni) alla data dell'evento incentivato (assunzione o trasformazione); a ciò si aggiunge che i lavoratori che danno diritto all'agevolazione non devono essere stati mai occupati a tempo indeterminato nel corso della loro vita lavorativa.

L'esperienza lavorativa in apprendistato non proseguita oltre il periodo formativo non preclude l'accesso all'incentivo, sicché l'esonero spetta anche nei casi di precedente assunzione con contratto di apprendistato non proseguito come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Tale scelta è coerente con la natura formativa dell'apprendistato e con l'obiettivo di favorire l'inserimento stabile nel mercato del lavoro di giovani che, nonostante precedenti esperienze formative, non hanno ancora conseguito una collocazione permanente. Il decreto prevede, inoltre, che l'esonero spetti anche per l'assunzione di soggetti che in precedenza sono stati occupati a tempo indeterminato presso un datore di lavoro che ha beneficiato solo parzialmente dell'esonero (si veda *infra*). La disposizione è chiaramente volta a evitare che la variazione del datore di lavoro possa pregiudicare la piena fruizione dell'incentivo, in un'ottica che privilegia l'obiettivo occupazionale rispetto a vincoli formalistici.

## **Datori di lavoro beneficiari**

Sul versante datoriale, l'incentivo è riservato ai “*datori di lavoro privati*”<sup>[3]</sup>, formula ampia che, tra l'altro, include le imprese di qualunque dimensione e settore, gli studi professionali, gli enti non profit e le associazioni e fondazioni che svolgono attività economica. Sono escluse le P.A., in coerenza con la finalità della misura di stimolare l'occupazione nel settore privato. Per il regime specifico applicabile nella Zes unica Mezzogiorno, il decreto introduce ulteriori limitazioni soggettive, escludendo le imprese in difficoltà secondo la definizione europea (articolo 2, punto 18, Regolamento 651/2014/UE) e i soggetti destinatari di ordini di recupero pendenti per aiuti di Stato illegali. Si tratta di esclusioni imposte dalla normativa europea che mirano a evitare che le risorse pubbliche siano destinate a imprese economicamente non sostenibili o che hanno già beneficiato indebitamente di sostegno.

## Rapporti di lavoro incentivati ed esclusioni

Il decreto attuativo individua con precisione le tipologie contrattuali che danno diritto all'esonero, ossia:

- nuove assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non dirigenziale;
- trasformazioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

La formulazione del D.I. consente di ritenere agevolabili sia i contratti a tempo pieno sia quelli a tempo parziale (ipotesi confermata dall'Inps nella circolare n. 90/2025), senza alcuna limitazione legata all'articolazione oraria del rapporto di lavoro. La scelta appare coerente con il principio di non discriminazione tra lavoro *part-time* e *full time* e con l'obiettivo di promuovere l'occupazione stabile in tutte le sue forme. L'esclusione dall'incentivo dei rapporti di natura dirigenziale si giustifica, invece, con la natura della misura, volta a favorire l'inserimento lavorativo dei giovani in posizioni che rappresentano il normale punto di accesso al mercato del lavoro.

Sono, inoltre, esclusi dall'ambito di applicazione dell'incentivo i rapporti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato. La prima esclusione si spiega con la specificità del settore domestico, caratterizzato da datori di lavoro persone fisiche che non esercitano attività d'impresa e da peculiari dinamiche occupazionali. Più significativa appare l'esclusione dei rapporti di apprendistato; una scelta apparentemente contraddittoria rispetto all'obiettivo di favorire l'occupazione giovanile, ma che si giustifica considerando il particolare regime di incentivazione contributiva di cui godono tali contratti, che rende superflua l'applicazione di un ulteriore beneficio.

Infine, non rientra, fra le tipologie incentivate, l'assunzione con contratto di lavoro intermittente di cui agli articoli 13-18, D.Lgs. 81/2015, ancorché stipulato a tempo indeterminato<sup>[4]</sup>. Sono, invece, agevolabili i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della L. 142/2001 e le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

### Rapporti agevolabili

Lavoro subordinato a tempo pieno	Sì
Lavoro subordinato a tempo parziale	Sì
Lavoro subordinato soci lavoratori cooperativa	Sì
Assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione	Sì
Trasformazione rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato	Sì
Dirigenti	No
Lavoro intermittente (a chiamata)	No
Apprendistato	No

Lavoro domestico

No

**Periodo di fruizione e ambito temporale di operatività**

L'esonero ha una durata massima di 24 mesi, tuttavia, rispetto all'ambito temporale di operatività, il decreto prevede 2 distinti regimi:

- per il regime ordinario (massimale di 500 euro), l'incentivo è applicabile alle assunzioni effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025;
- per il regime maggiorato applicabile nella Zes Mezzogiorno (massimale di 650 euro), l'incentivo opera dalla data di autorizzazione della Commissione Europea (31 gennaio 2025) al 31 dicembre 2025.

Questa differenza temporale è legata alla necessità di ottenere l'autorizzazione preventiva della Commissione Europea per la componente Zes della misura, in quanto qualificabile come aiuto di Stato selettivo sotto il profilo territoriale<sup>[5]</sup>.

<b>Requisiti</b>	<b>Misura dell'esonero</b>	<b>Periodo di assunzione</b>
Lavoratori e lavoratrici di età inferiore a 35 anni, al loro primo rapporto di lavoro a tempo indeterminato	100% nel limite di 500 euro mensili per 24 mesi	Dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025
Lavoratori e lavoratrici di età inferiore a 35 anni, al loro primo rapporto di lavoro a tempo indeterminato, assunti in sedi o unità operative del Mezzogiorno	100% nel limite di 650 euro mensili per 24 mesi	Successivo alla domanda telematica da trasmettere all'Inps

**Principi generali e condizioni di fruizione**

Il decreto subordina la fruizione dell'esonero al rispetto delle condizioni generali previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, L. 296/2006, ossia:

- regolarità contributiva;
- assenza di violazioni delle norme fondamentali in materia di tutela delle condizioni di lavoro;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Sono previsti, inoltre, specifici vincoli antielusivi, in larga parte mutuati dalla disciplina

generale degli incentivi all'occupazione contenuta nell'articolo 31, D.Lgs. 150/2015. In particolare, l'esonero contributivo non spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti all'assunzione, hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella medesima unità operativa o produttiva; inoltre, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero, o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità operativa o produttiva, effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca del beneficio e il recupero di quanto già fruito.

La finalità di tali condizioni è evitare comportamenti opportunistici dei datori di lavoro che potrebbero licenziare lavoratori esistenti per sostituirli con nuovi lavoratori incentivati ovvero assumere con l'incentivo per poi licenziare dopo un breve periodo.

### **Casi particolari**

Nella circolare n. 90/2025, l'Inps ha fornito alcuni importanti chiarimenti in merito ad alcune situazioni particolari. In relazione ai rapporti di lavoro *part-time* a tempo indeterminato, gli esoneri contributivi in oggetto sono riconoscibili anche nell'ipotesi in cui il lavoratore risulti assunto contemporaneamente da 2 distinti datori di lavoro, con riferimento a entrambi i rapporti, a condizione che la data di decorrenza di tali rapporti coincida. Qualora le assunzioni avvengano in date differenti, il datore di lavoro che procede all'assunzione in epoca successiva non potrà beneficiare delle agevolazioni contributive, in quanto verrebbe a mancare il requisito essenziale per l'ammissione al beneficio, consistente nell'assenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato in capo al lavoratore.

Nelle fattispecie di cessione del contratto a tempo indeterminato, disciplinate dall'articolo 1406, cod. civ., comportanti il trasferimento del dipendente al cessionario, è prevista la trasferibilità del beneficio, precedentemente riconosciuto al datore di lavoro cedente, in favore del soggetto subentrante per il periodo residuo non fruito, atteso che in tale ipotesi si verifica unicamente una modificazione soggettiva del rapporto già in essere, il quale prosegue senza soluzione di continuità con il datore di lavoro cessionario.

Parimenti, la fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in forza di quanto statuito dall'articolo 2112, cod. civ., in virtù del quale, nelle ipotesi di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario e il lavoratore mantiene la titolarità di tutti i diritti che da esso derivano.

L'esonero in argomento non può essere riconosciuto nell'eventualità in cui, a seguito di attività ispettiva, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita Iva, nonché quello parasubordinato, siano oggetto di riqualificazione in rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato<sup>[6]</sup>.

L'Istituto sottolinea inoltre che, fermi restando gli ulteriori requisiti di legge, la condizione legittimante la fruizione dell'esonero in commento è costituita dalla circostanza che il lavoratore non abbia mai avuto la titolarità di contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pertanto non è ostativo all'accesso all'agevolazione il pregresso svolgimento di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali differenti, quali, a titolo esemplificativo, il rapporto di lavoro a tempo determinato, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, etc..

Il requisito dell'assenza di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato in capo al lavoratore (così come il requisito anagrafico) deve sussistere esclusivamente al momento della prima assunzione incentivata. Infatti, come espressamente previsto dall'articolo 22, comma 4, Decreto Coesione, nell'ipotesi di riassunzione del lavoratore, per il quale è stato già fruito uno degli esoneri in trattazione, si potrà comunque beneficiare dell'agevolazione. In tali ultime fattispecie di riassunzione l'esonero spetta per i mesi residui, indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e indipendentemente dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro 6 mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato, riguardanti il lavoratore assunto con l'esonero o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica, non produce effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore (articolo 22, comma 6). Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione dev'essere, comunque, computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

Inoltre, con specifico riferimento alla possibilità di riconoscere l'agevolazione per il periodo residuo nelle ipotesi di successiva riassunzione del medesimo lavoratore, l'esonero trova applicazione esclusivamente per le assunzioni o trasformazioni effettuate fino al 31 dicembre 2025. Pertanto, qualora un lavoratore sia stato assunto nel corso del periodo oggetto di incentivazione e il datore di lavoro abbia iniziato a fruire delle agevolazioni in argomento, nelle ipotesi di cessazione anticipata del rapporto di lavoro e di successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro datore di lavoro si potrà procedere al riconoscimento dell'agevolazione residua per un ammontare pari al 100% dei contributi datoriali, solo se anche il successivo rapporto sia instaurato nella medesima finestra temporale e, quindi, entro e non oltre il 31 dicembre 2025.

Con specifico riferimento ai rapporti di somministrazione, la sede di lavoro rilevante ai fini della corretta determinazione del massimale mensile fruibile dev'essere individuata nel luogo di effettivo svolgimento della prestazione. Pertanto, qualora il lavoratore svolga la propria prestazione lavorativa presso un utilizzatore ubicato nelle Regioni della Zona speciale unica del Mezzogiorno, il beneficio in trattazione può essere riconosciuto nel limite massimo mensile di 650 euro a prescindere da dove effettivamente abbia sede legale o operativa l'agenzia di somministrazione.



Diversamente, qualora il lavoratore sia dipendente di un'agenzia di somministrazione che abbia sede legale o operativa in regioni della Zes Unica e presti la propria attività lavorativa presso un utilizzatore ubicato in una Regione differente, il beneficio può essere riconosciuto nel limite mensile di 500 euro. Le eventuali variazioni del massimale di esonero fruibile per il personale trasferito hanno efficacia a decorrere dal mese di paga successivo a quello del trasferimento.

### **Regime di incumulabilità**

È previsto un principio generale di non cumulabilità dell'esonero con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. La previsione mira a evitare la sovrapposizione di benefici contributivi sulla medesima assunzione, in un'ottica di equa distribuzione delle risorse pubbliche. È, tuttavia, prevista un'importante eccezione: l'esonero è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4, D.Lgs. 216/2023 (c.d. maxi-deduzione prevista dalla Riforma Fiscale). Tale compatibilità si spiega considerando la diversa natura delle 2 agevolazioni: l'una contributiva (esonero c.d. Decreto Coesione), l'altra fiscale (maggiorazione del costo deducibile). La scelta di consentire il cumulo tra queste misure riflette la volontà del Legislatore di massimizzare gli incentivi per le assunzioni di giovani, combinando la riduzione degli oneri contributivi con il vantaggio fiscale rappresentato dalla super deducibilità del costo del lavoro.

### **Procedura di accesso e chiarimenti Inps**

Il decreto attuativo delinea un *iter* procedurale articolato per l'accesso all'incentivo, che si articola nelle fasi seguenti:

- presentazione della domanda telematica all'Inps, con indicazione dei dati essenziali relativi al datore di lavoro, al lavoratore e al rapporto di lavoro;
- verifica da parte dell'Istituto dei requisiti formali e della disponibilità di risorse;
- in caso di esito positivo, conferma della prenotazione delle risorse e assegnazione di un termine perentorio di 10 giorni per procedere all'assunzione;
- perfezionamento dell'assunzione e relativa comunicazione obbligatoria;
- fruizione dell'incentivo mediante conguaglio sui contributi mensili.

Per il regime specifico applicabile nella Zes Mezzogiorno è prevista una procedura più rigida e la domanda dev'essere presentata prima dell'assunzione (si veda *infra*). La differenziazione procedurale riflette la diversa natura giuridica delle 2 componenti dell'incentivo: misura generale di politica attiva per il regime ordinario, aiuto di Stato selettivo per il regime Zes Mezzogiorno (che, come tale, richiede la verifica preventiva dell'effetto incentivante).



Nella circolare Inps n. 90/2025 l'Inps ha specificato che, al fine di determinare con precisione l'entità del beneficio spettante e la disponibilità residua delle risorse allocate, il soggetto datoriale che intende avvalersi dell'esonero contributivo in esame è tenuto a presentare apposita istanza all'Istituto, utilizzando esclusivamente l'apposito modulo telematico disponibile sul sito istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it), all'interno della sezione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Incentivi Decreto Coesione - Articolo 22 - Giovani", disponibile a decorrere dal 16 maggio 2025.

L'istanza telematica deve necessariamente contenere le seguenti informazioni:

1. elementi identificativi dell'impresa richiedente;
2. dati anagrafici e identificativi del lavoratore oggetto dell'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato, effettuata o programmata;
3. specificazione della tipologia contrattuale (tempo pieno o parziale) con eventuale indicazione della percentuale oraria;
4. ammontare della retribuzione mensile media prevista, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché l'aliquota contributiva datoriale applicabile al rapporto di lavoro;
5. indicazione territoriale precisa (Regione e Provincia) del luogo di effettiva prestazione dell'attività lavorativa (sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo).

Con specifico riferimento all'esonero di cui all'articolo 22, comma 1, l'istanza può essere presentata sia per rapporti di lavoro già costituiti sia per assunzioni/trasformazioni non ancora formalizzate.

Per quanto concerne, invece, l'esonero di cui all'articolo 22, comma 3, misura che, in virtù della sua selettività territoriale, costituisce aiuto di Stato, l'istanza può essere presentata esclusivamente per rapporti di lavoro non ancora instaurati.

Al riguardo, il decreto attuativo, all'articolo 4, comma 3, in conformità a quanto specificato nell'autorizzazione della Commissione Europea del 31 gennaio 2025 e in osservanza del criterio di cui al § 11 dell'*Employment Aid Communication* del 2009, dispone espressamente che la domanda all'Inps debba essere preventiva rispetto all'assunzione, escludendo dal beneficio le assunzioni effettuate anteriormente alla presentazione dell'istanza.

Il datore di lavoro ha la facoltà di accedere alla misura di cui all'articolo 22, comma 1, anche laddove la sede di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa sia situata nelle Regioni della Zes unica del Mezzogiorno. A tale proposito, l'Inps ha precisato che per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato avvenute dal 1° settembre 2024 fino al giorno antecedente l'attivazione dell'applicativo dedicato alla presentazione delle istanze telematiche per il riconoscimento dell'agevolazione, è possibile beneficiare esclusivamente dell'esonero di cui all'articolo 22, comma 1, nel limite massimo di 500 euro mensili, anche qualora la sede di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa sia ubicata nelle Regioni appartenenti alla Zes unica del Mezzogiorno. L'opzione per la misura prevista dall'articolo 22,





comma 1, può essere esercitata anche con riferimento ai rapporti lavorativi da costituire a partire dalla data di rilascio dell'applicativo fino al 31 dicembre 2025.

L'Inps, ricevuta la domanda telematica, sia per rapporti già in essere sia per quelli non ancora costituiti, mediante i propri sistemi informativi centrali provvede a calcolare l'importo del beneficio spettante in base all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro dichiarati nell'istanza e a verificare, per le domande relative all'esonero di cui all'articolo 22, comma 3, mediante consultazione del Registro nazionale degli aiuti di Stato, la sussistenza delle condizioni per il riconoscimento dell'agevolazione richiesta, con particolare riferimento al rispetto della c.d. clausola Deggendorf, che vieta l'erogazione di aiuti di Stato a imprese che debbano restituire precedenti aiuti giudicati illegali e incompatibili. Successivamente, l'Istituto fornisce, previa verifica della sufficiente disponibilità di risorse, un riscontro di accoglimento dell'istanza e, nelle ipotesi di riconoscimento del beneficio di cui all'articolo 22, comma 3, procede alla registrazione dell'agevolazione sul Registro nazionale degli aiuti di Stato.

Occorre precisare che, qualora l'istanza per il riconoscimento dell'incentivo di cui all'articolo 22, comma 1, sia presentata per un'assunzione già perfezionata, con conseguente indicazione della relativa comunicazione obbligatoria, l'Inps fornirà, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo telematico, l'esito di accoglimento con specificazione dell'importo riconosciuto.

Diversamente, nel caso in cui l'istanza sia riferita a un'assunzione/trasformazione non ancora perfezionata, l'Inps, previa quantificazione del beneficio spettante e accantonamento preventivo delle risorse necessarie, notificherà al soggetto interessato, mediante pec, o posta elettronica ordinaria (*e-mail*) in assenza di un indirizzo pec, nonché attraverso notifica nell'area "MyINPS", l'invito a procedere all'instaurazione del rapporto di lavoro e al conseguente adempimento dell'obbligo di comunicazione entro il termine perentorio di 10 giorni (articolo 4, comma 3, D.I. attuativo).

Durante il predetto intervallo temporale, l'Inps consulterà quotidianamente l'archivio delle comunicazioni obbligatorie per verificare l'effettivo invio della comunicazione Unilav/Unisomm relativa al rapporto oggetto dell'incentivo, procedendo all'accoglimento dell'istanza subordinatamente all'accertamento di tale adempimento.

Si sottolinea la perentorietà dei termini previsti per la presentazione della comunicazione obbligatoria; la loro inosservanza comporta la decadenza dagli importi precedentemente accantonati, fatta salva la facoltà di presentare una nuova istanza.

L'Istituto invita i datori di lavoro a prestare particolare attenzione nella compilazione del modulo di domanda e delle comunicazioni telematiche obbligatorie relative al rapporto per cui si richiede l'incentivo, considerata l'inammissibilità d'istanze contenenti dati difformi rispetto a quelli presenti nelle comunicazioni Unilav/Unisomm.



Ai fini dell'ammissione alla fruizione delle misure di esonero, l'Inps quantifica l'importo erogabile per ciascuna annualità per il singolo rapporto di lavoro, provvedendo ad accogliere le richieste esclusivamente in presenza di sufficiente capienza di risorse da ripartire *pro quota* per tutti i 24 mesi di agevolazione spettante, come espressamente previsto dall'articolo 4, comma 5, D.I. attuativo.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche rappresenta l'ammontare massimo dell'agevolazione fruibile nelle denunce contributive.

In riferimento ai rapporti a tempo parziale, nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro durante il rapporto, inclusa la trasformazione da tempo parziale a tempo pieno, il beneficio fruibile non potrà eccedere, per i vincoli connessi al finanziamento della misura, il limite già autorizzato mediante le procedure telematiche. Nelle ipotesi di riduzione dell'orario di lavoro, compresa la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a riparametrare l'incentivo spettante e a fruire dell'importo proporzionalmente ridotto.

Anche successivamente all'autorizzazione alla fruizione dell'agevolazione, l'Istituto effettuerà i necessari controlli mediante consultazione delle informazioni presenti nelle proprie banche dati, nonché delle eventuali informazioni presenti nelle banche dati del Mlps e dell'INL, opportunamente rese disponibili, per gli aspetti di rispettiva competenza, attraverso l'interoperabilità delle diverse banche dati che sarà definita dal medesimo Ministero del lavoro e delle politiche sociali mediante l'adozione di specifici protocolli informatici (articolo 5, comma 2, D.I. attuativo).

## **Flusso UniEmens**

In merito all'esposizione in UniEmens, le agevolazioni potranno essere indicate a partire dal mese successivo alla pubblicazione della circolare Inps, quindi da giugno 2025. In sintesi, l'Istituto precisa che in riferimento all'esonero di cui all'articolo 22, comma 1, nella compilazione del flusso occorre valorizzare in <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- <CodiceCausale>: inserire il nuovo valore "EG35";
- <IdentMotivoUtilizzoCausale>: indicare il numero di protocollo dell'istanza presentata;
- <TipIdentMotivoUtilizzo>: inserire il valore "protocollo";
- <AnnoMeseRif>: specificare il mese di riferimento del conguaglio;
- <BaseRif>: indicare la retribuzione imponibile (da compilare esclusivamente per periodi arretrati);
- <ImportoAnnoMeseRif>: riportare l'importo oggetto di conguaglio.

Le agenzie che effettuano somministrazione devono inoltre inserire la matricola o il codice fiscale dell'impresa utilizzatrice, specificando il tipo identificativo tra "matricola\_azienda",

“CF\_PERS\_FIS” o “CF\_PERS\_GIU”.

I periodi arretrati decorrenti da settembre 2024 potranno essere dichiarati esclusivamente nei flussi contributivi di competenza giugno, luglio e agosto 2025.

Per l'esposizione dell'esonero contributivo di cui all'articolo 22, comma 3, occorre indicare nel <CodiceCausale> il valore “ES35”. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro abbia già fruito di un incentivo non cumulabile con l'esonero in argomento, sarà necessario procedere alla restituzione dell'agevolazione precedentemente goduta attraverso flussi regolarizzativi, senza applicazione di sanzioni. Nel caso in cui il datore di lavoro interessato stia fruendo dell'agevolazione al 50% per il medesimo rapporto di lavoro prevista dalla Legge di Bilancio 2018 (giovani *under* 30, c.d. incentivo Geco) e intenda accedere, in presenza degli specifici presupposti legittimanti, al nuovo esonero previsto nella misura del 100%, lo stesso deve procedere alla restituzione della prima agevolazione e alla conseguente applicazione del nuovo esonero. In tal caso, sarà possibile utilizzare il codice a debito “M472”, indicando l'importo da restituire.

## Sistema di monitoraggio

L'Inps, in qualità di soggetto gestore dell'incentivo, effettua una verifica preventiva della disponibilità di risorse prima di accogliere ciascuna domanda, inviando la rendicontazione delle domande accolte e dei relativi oneri ai Ministeri competenti. Al raggiungimento dei limiti di spesa, l'Istituto non accoglie ulteriori domande. I limiti di spesa sono determinati dall'articolo 22, comma 7, Decreto Coesione, come incrementati dalla Legge di Bilancio 2025 (L. 207/2024).

È previsto un sistema di controlli *ex post* sulla legittima fruizione dell'incentivo, da attuare mediante verifiche automatizzate e l'incrocio delle informazioni presenti nelle banche dati dell'Inps, oltre alle potenziali verifiche ispettive nell'ambito dell'ordinaria attività di vigilanza. I datori di lavoro che abbiano indebitamente beneficiato dell'esonero contributivo saranno tenuti al versamento dei contributi dovuti, nonché al pagamento delle sanzioni previste dalle vigenti disposizioni di legge in materia, fatta salva l'eventuale responsabilità penale qualora il fatto costituisca reato.

[1] Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, l'importo deve essere riproporzionato assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro (500 euro/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

[2] Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, la soglia deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 20,96 euro (650 euro/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero.

[3] L'Inps ha specificato che l'esonero contributivo si applica ai datori di lavoro privati a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi i datori di lavoro del settore agricolo, richiamando la circolare Inps n. 40/2018, relativa all'esonero contributivo previsto dalla L. 205/2017, per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani.

[4] Come precisato dall'Inps nella circolare Inps n. 90/2025, il lavoro intermittente, anche laddove preveda la corresponsione di un compenso continuativo in termini di indennità di disponibilità, costituisce pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di fare fronte ad attività lavorative di natura discontinua e l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, nell'*an* e nel *quantum*, è soggetto alla totale discrezionalità delle esigenze produttive del datore di lavoro.



[5] Il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, in tal caso è previsto il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio (circolare Inps n. 90/2025).

[6] La circolare rinvia alla risposta a interpello Mlps n. 2/2016 concernente l'esonero triennale disciplinato dalla L. 190/2014, applicato altresì con riferimento all'esonero strutturale per l'occupazione giovanile di cui alla L. 205/2017.

*Si segnala che l'articolo è tratto da “[La circolare di lavoro e previdenza](#)”.*

Seminario di specializzazione

## Agevolazioni e esoneri contributivi 2025 per il rapporto di lavoro

Scopri di più