

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

Assago, 5 luglio 2023

### **Incentivo assunzione di donne lavoratrici svantaggiate**

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. 58 del 23 giugno scorso, l'INPS ha provveduto a fornire le modalità operative in riferimento al beneficio in oggetto.

Al 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 determinato, a tempo indeterminato, nonché per le trasformazioni dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato, effettuate nel corso dell'anno 2023, relative a donne che si trovano in determinate condizioni sfavorevoli.

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. SOGGETTI BENEFICIARI;
2. LAVORATRICI PER LE QUALI SPETTANO GLI INCENTIVI;
3. RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI;
4. DURATA E MISURA DELL'INCENTIVO;
5. CONDIZIONI DI SPETTANZA;
6. COORDINAMENTO CON GLI ALTRI INCENTIVI;
7. COMPATIBILITÀ CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO;
8. COMUNICAZIONE PREVENTIVA E MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DELL'INCENTIVO SUL FLUSSO UNIFORMI.



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



## 1. SOGGETTI BENEFICIARI

Nell'ambito del lavoro privato, l'esonero in oggetto è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro. 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. LAVORATRICI PER LE QUALI SPETTANO GLI INCENTIVI

Il beneficio in titolo, previsto dalla Legge di Bilancio 2021 e prorogato con modifiche dalla Legge di Bilancio 2023, dal punto di vista soggettivo trova origine nella Legge n. 92/2012, in base alla quale sono riconducibili alla nozione di "donne svantaggiate" le seguenti categorie:

- a. donne con almeno cinquant'anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- b. donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. Con riferimento a tale categoria, si precisa che, ai fini del rispetto del requisito, è necessario che la lavoratrice risulti residente in una delle aree individuate dalla Carta degli aiuti a finalità regionale per l'Italia (1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2027), approvata dalla Commissione europea. Al riguardo, si fa presente che non sono previsti vincoli temporali riguardanti la permanenza del requisito della residenza nelle aree svantaggiate appositamente previste nella suddetta Carta e che il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate;
- c. donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. Tali settori e professioni di cui all'art. 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014, sono annualmente individuati -con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze- sulla base delle risultanze acquisite dall'ISTAT. Ai fini del legittimo riconoscimento delle agevolazioni, la donna priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi deve essere assunta o in un settore o in una professione comprese nell'elencazione del citato decreto;
- d. donne di qualsiasi età, ovunque residenti, e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi. Al riguardo, si precisa che, ai fini del rispetto del requisito, occorre considerare il periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice considerata non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata a un contratto di durata di almeno 6 mesi o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'art. 50 del D.p.r. n.

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.



917/1986 (c.d. TUIR) la cui remunerazione annua sia superiore a 8.174,00 euro o, altresì, un'attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a 5.500,00 euro.

Pertanto, ai fini del riconoscimento del beneficio in trattazione, la lavoratrice deve rientrare in almeno una delle sopra citate categorie.

Il requisito, deve sussistere alla data dell'evento per quale si intende richiedere il beneficio, ad esempio, se si intende richiedere il beneficio per un'assunzione a tempo determinato, il requisito deve sussistere alla data di assunzione e non a quello della eventuale proroga o trasformazione del rapporto a tempo indeterminato. Se, invece, si intende richiedere il beneficio per una trasformazione a tempo indeterminato, senza avere richiesto lo stesso per la precedente assunzione a termine, il rispetto del requisito è richiesto alla data della trasformazione.

**3. RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI**

L'incentivo in trattazione spetta per:

- le assunzioni a tempo determinato;
- le assunzioni a tempo indeterminato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto non agevolato;
- assunzione a scopo di somministrazione;
- rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo nelle cooperative di lavoro, ai sensi della Legge n. 142/2001.

Sono esclusi, invece, i rapporti di:

- lavoro intermittente;
- apprendistato;
- lavoro domestico;

e nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale disciplinate *ex art. 54-bis* del D.l. n. 50/2017.

**4. DURATA E MISURA DELL'INCENTIVO**

Con riferimento alla durata del periodo agevolato, l'incentivo in trattazione spetta in relazione a quanto segue:

CASISTICHE	DURATA DELL'INCENTIVO "DONNE SVANTAGGIATE"
ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO	fino a 12 mesi



P&S

STP



P&S

PEOPLE SOLUTIONS



<b>ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO</b>	18 mesi
<b>TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI UN RAPPORTO A TERMINE GIÀ AGEVOLATO</b>	18 mesi a decorrere dalla data di assunzione
<b>TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI UN RAPPORTO A TERMINE NON AGEVOLATO</b>	18 mesi a decorrere dalla data di trasformazione
<b>PROROGA DI UN RAPPORTO A TERMINE NEL LIMITE COMPLESSIVO DI 12 MESI</b>	fino a 12 mesi

Si precisa che il periodo di fruizione degli incentivi può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento.

Per quanto riguarda la misura dell'incentivo spetta nei seguenti limiti:

<b>ASSUNZIONI/TRASFORMAZIONI EFFETTUATE DAL 1° LUGLIO 2022 AL 31 DICEMBRE 2022 (LEGGE DI BILANCIO 2021)</b>	<b>ASSUNZIONI/TRASFORMAZIONI EFFETTUATE DAL 1° GENNAIO 2023 AL 31 DICEMBRE 2023 (LEGGE DI BILANCIO 2023)</b>
<p>L'esonero è valevole per le <u>assunzioni/trasformazioni</u> effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022. La misura è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, <u>nel limite massimo di importo pari a 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>L'esonero è valevole per le <u>assunzioni/trasformazioni</u> effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. La misura è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, <u>nel limite massimo di importo pari a 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&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



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

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.

## 5. 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 "*donne svantaggiate*" 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. Al riguardo, precisiamo che la perdita

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



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;
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.

### **Incremento occupazionale netto**

Ai fini del legittimo riconoscimento del beneficio in trattazione, è necessario altresì rispettare la realizzazione dell'incremento occupazionale netto che viene calcolato sulla base della differenza tra i lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

Al riguardo si precisa che, ai fini della determinazione del suddetto incremento, il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (c.d. "U.L.A."), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario (art. 2 del Regolamento UE n. 651/2014).

Pertanto, l'impresa deve verificare l'incremento occupazionale nei 12 mesi successivi considerando l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei 12 mesi e non la forza lavoro stimata al momento dell'assunzione (sentenza della Corte di giustizia UE n. c-415/07/2009 e interpello del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 34/2014).

Per tale motivo, qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di incentivo eventualmente già godute si "consolidano". Diversamente, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro è tenuto alla restituzione delle singole quote di incentivo eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto mediante le procedure di regolarizzazione. Ciò ne consegue che il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto ogni mese.



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



Si precisa che sono comunque applicabili qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto i posti di lavoro precedentemente occupati si siano resi vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Infine, specifichiamo che il suddetto incremento deve essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e, quindi, senza considerare la singola unità produttiva presso cui si svolge la prestazione di lavoro (art. 2 del Regolamento UE n. 651/2014).

## 6. COORDINAMENTO CON GLI ALTRI INCENTIVI

L'esonero in trattazione deve ritenersi strutturalmente non cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Nelle diverse ipotesi in cui l'utilizzo dello stesso non esaurisca l'intera contribuzione datoriale sgravabile, l'esonero in questione può ritenersi cumulabile con altre agevolazioni, nei limiti della complessiva contribuzione datoriale.

Quanto alla sequenza secondo cui debba operarsi la cumulabilità tra gli esoneri, ove consentita, la stessa deve avvenire in ragione delle norme approvate, in ordine temporale, sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumula con i precedenti sulla contribuzione residua dovuta.

L'esonero di cui alla Legge di Bilancio 2023 è altresì 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 (art. 1, c. 281, della Legge di Bilancio 2023 e modificato dall'art. 39 del D.l. n. 48/2023).

## 7. 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 l'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.



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



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.

## **8. COMUNICAZIONE PREVENTIVA E MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DELL'INCENTIVO SUL FLUSSO UNIEMENS**

I datori di lavoro interessati alla fruizione dell'incentivo in oggetto devono provvedere alla preventiva comunicazione *on-line* utilizzando il modulo "92-2012", presente all'interno del "Cassetto previdenziale" di riferimento del sito [www.inps.it](http://www.inps.it). Si specifica, inoltre, che per ogni evento incentivabile (assunzione, proroga o trasformazione) è necessario procedere alla compilazione di una singola comunicazione *on-line*.

L'Istituto evidenzia, inoltre, che qualora tale modulistica *on-line* fosse già stata utilizzata ai fini della comunicazione della fruizione dell'incentivo pari al 50% dei contributi datoriali previsto dall'art. 4 della Legge n. 92/2012, per le assunzioni/proroghe/trasformazioni effettuate, i datori di lavoro interessati non devono compiere ulteriori adempimenti in quanto la comunicazione precedentemente inoltrata all'Istituto risulta valida ed efficace ai fini della fruizione dell'esonero in misura pari al 100%.



**P&S**

STP



**P&S**

PEOPLE  
SOLUTIONS



Quanto, invece, alle modalità di esposizione dell'esonero contributivo, i codici da utilizzare sono 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.		L542 - Arretrati esonero per assunzioni/trasformazioni
dal 1° gennaio 2023 al 30 giugno 2023	07/2023; 08/2023; 09/2023; 10/2023.		L581 - Arretrati esonero per assunzioni/trasformazioni
dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023	Corrente	ED23 - Esonero per assunzioni/trasformazioni	L580 - Conguaglio esonero per assunzioni/trasformazioni

Per maggiori dettagli in merito, si faccia direttamente riferimento alla circolare INPS n. 58 del 23 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)*