

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

Assago, 4 giugno 2025

Bonus Giovani - Pubblicati il decreto attuativo e la Circolare INPS

A seguito dell'emanazione del decreto attuativo del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, l'INPS ha pubblicato la circolare n. 90 del 12 maggio 2025 nella quale sono illustrate le condizioni e le modalità operative per la fruizione delle agevolazioni di cui all'art. 22 del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60 (c.d. decreto Coesione).

A riguardo, ricordiamo che si tratta dell'esonero -nella misura del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato, nonché per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate dal 1° settembre 2024 fino al 31 dicembre 2025, relative a soggetti che non hanno compiuto il 35° 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. Di seguito, forniamo l'elenco degli argomenti trattati nella presente circolare.

1. CARATTERISTICHE DELL'INCENTIVO;
2. CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE DELL'AGEVOLAZIONE;
3. CONDIZIONI SPECIFICHE;
4. ASSUNZIONI REGIONI ZES;
5. ISTANZA DI AMMISSIONE ALL'INCENTIVO;
6. ADEMPIMENTI A CARICO DEL CLIENTE.



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



1. CARATTERISTICHE DELL'INCENTIVO

Il Bonus Giovani consiste nell'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, in relazione alle nuove assunzioni, a tempo indeterminato e alle trasformazioni dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato **effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025**.

L'esonero contributivo in argomento riguarda soggetti che, alla data dell'evento incentivato (assunzione/trasformazione), **non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età** (dovendosi intendere un'età inferiore o uguale a 34 anni e 364 giorni) **e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato** con il medesimo o con altro datore di lavoro **nel corso dell'intera vita lavorativa**.

Restano esclusi dal beneficio, come espressamente previsto dal comma 2 del citato articolo 22, i contratti di lavoro domestico e **i rapporti di apprendistato**, in relazione ai quali il quadro normativo già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

La misura dell'incentivo è pari al **100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, per 24 mesi**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, **nel limite massimo di importo pari a 500,00 euro su base mensile per ciascun lavoratore** e, comunque, nei limiti di spesa autorizzata ai sensi del comma 7 dell'articolo 22 del decreto-legge n. 60/2024.

Il suddetto incentivo risulta incrementato laddove l'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato abbia ad oggetto lavoratori che prestino l'attività in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna (regioni ZES), nel limite massimo di importo pari a 650,00 euro su base mensile per ciascun lavoratore, sempre nei limiti di spesa autorizzata ai sensi del comma 7 dell'articolo 22 del decreto Coesione.

2. CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE DELL'AGEVOLAZIONE

Gli esoneri contributivi in argomento **non spettano** 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 sei mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto (cfr. l'art. 31, comma 1, lettera b). 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. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nella risposta a interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo la quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere;



- 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 (cfr. l'art. 31, comma 1, lettera c).

Infine, il diritto alla fruizione delle agevolazioni, sostanzandosi in un beneficio contributivo, è subordinato al rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, ossia:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni nelle predette materie, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

3. CONDIZIONI SPECIFICHE

I datori di lavoro non devono avere proceduto, **nei sei mesi precedenti all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi**, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella stessa unità operativa o produttiva (cfr. l'art. 22, comma 5, del decreto-legge n. 60/2024);

I datori di lavoro non devono procedere, **nei sei mesi successivi all'assunzione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero in oggetto o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità operativa o produttiva del primo**. La violazione di tale divieto comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

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

4. ASSUNZIONI REGIONI ZES

Il beneficio contributivo, previsto dall'articolo 22, comma 3, del decreto-legge n. 60/2024, per le sue caratteristiche, necessita dell'autorizzazione della Commissione europea per la sua operatività.

Tale autorizzazione è pervenuta con la decisione C(2025) 649 final del 31 gennaio 2025, nella quale è stato previsto che:

- il beneficio riguarda solo le assunzioni successive alla data del 31 gennaio 2025, previa autorizzazione da parte dell'INPS (conseguentemente, **solo per le assunzioni effettuate dal 16 maggio 2025**, come in prosieguo dettagliato);
- il beneficio è subordinato al rispetto delle condizioni generali in materia di aiuti di stato;



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



- l'assunzione del lavoratore per il quale si intende fruire del beneficio deve comportare un **incremento occupazionale netto**.

Ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale netto il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di giustizia dell'Unione europea, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione *"si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro-anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro-anno dell'anno successivo all'assunzione"*.

L'incentivo, inoltre, in forza del disposto dell'articolo 32, paragrafo 3, del Regolamento (UE) n. 651/2014, è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o 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.

Il requisito dell'incremento occupazionale netto deve, invece, essere rispettato nel caso in cui il posto o i posti di lavoro prima occupati si siano resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale.

5. ISTANZA DI AMMISSIONE ALL'INCENTIVO

Il datore di lavoro richiedente gli esoneri contributivi in argomento deve inoltrare all'INPS, anche tramite intermediari, la domanda telematica di ammissione all'agevolazione, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line reperibile sul sito www.inps.it, nella sezione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Incentivi Decreto Coesione – Articolo 22- Giovani".

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

Con specifico riferimento all'esonero di cui all'articolo 22, comma 1, del decreto Coesione, si precisa che la domanda di riconoscimento della misura può essere inoltrata **sia per le assunzioni/trasformazioni già effettuate, per le quali sarà possibile procedere al conguaglio dell'esonero anche per i mesi arretrati, che per i rapporti non ancora instaurati**.

Diversamente, **la domanda di riconoscimento dell'esonero di cui all'articolo 22, comma 3 (Regioni ZES)**, del decreto Coesione, che, come precisato, per il suo carattere selettivo sul piano territoriale costituisce aiuto di Stato, **può essere presentata esclusivamente per i rapporti di lavoro non ancora in corso**.

Qualora l'istanza di riconoscimento degli incentivi in trattazione sia inviata per un'assunzione/trasformazione non ancora effettuata, a pena di decadenza dal diritto dell'incentivo, è necessario procedere all'invio della comunicazione obbligatoria di assunzione entro il termine perentorio di 10 giorni.



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



6. ADEMPIMENTI A CARICO DEL CLIENTE

Ai fini della predisposizione e dell'invio dell'istanza di ammissione al beneficio sul portale INPS, **vorrete trasmetterci, entro il 12 giugno 2025**, unitamente al documento "Autodichiarazione azienda_under35" compilato e sottoscritto, una lista in formato .xls dei lavoratori under 35 assunti/trasformati a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° settembre 2024 e privi di precedenti rapporti a tempo indeterminato con indicazione dell'unità produttiva presso la quale gli stessi risultano occupati.

Si ricorda che, stante l'impossibilità per i datori di lavoro di verificare con strumenti totalmente attendibili l'insussistenza di precedenti rapporti a tempo indeterminato da parte del lavoratore, è opportuno far sottoscrivere ai lavoratori interessati un'autocertificazione e farsi rilasciare copia di COB/C2 storico di tutte le province presso le quali abbiamo prestato attività lavorative.

In allegato alla presente trasmettiamo un fac-simile di autodichiarazione da far sottoscrivere ai lavoratori e di cui conservare copia.

A disposizione per ogni necessità in merito, si porgono i migliori saluti.

Consulenti

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