NT+ Lavoro
Norme & Tributi Plus

Il Sole 24 ORE

Il Corriere delle Paghe Approfondimento

Operativo il bonus giovani under 35

di Barbara Massara e Nicoletta Ricci
N. 19 - 16 Maggio 2025

Guida al Lavoro

Le modalità attuative dell'esonero per assunzioni di giovani under 35

Ministero del lavoro e Ministero delle Finanze – Decreto 11 aprile 2025

Inps - Circolare 12 maggio 2025, n. 90

Con il decreto interministeriale Lavoro-Finanze sottoscritto lo scorso 11 aprile 2025 e pubblicato il 9 maggio 2025, sono state definite le modalità attuative dell'esonero per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani under 35 anni introdotto dall'art.22 del DL n.60 del 07.05.2024 (cd Decreto Coesione) convertito nella legge n. 95 del 04.07.2024.
Tale decreto ha integralmente sostituito quello precedentemente adottato a seguito dell'autorizzazione della Commissione Ue n. 649 del 31 gennaio 2025, ma ritirato il 7 marzo scorso.
Le istruzioni operative del nuovo bonus sono state fornite dall'Inps con la circolare n. 90 del 12 maggio 2025, in seguito alla quale il 16 maggio è stato pubblicato il modulo dell'istanza telematica da inviare all'Istituto stesso.
La lunga gestazione necessaria per rendere operativo l'incentivo, durata circa un anno, è dovuta alla complessa procedura dell'autorizzazione comunitaria, espressamente richiesta dal comma 11 dell'art. 22 del Decreto Coesione.
In particolare, tale autorizzazione, come specificato dall'art. 4 co. 3 del DM attuativo e come illustrato dalla circolare Inps, è stata ritenuta necessaria solo per le assunzioni/trasformazioni di dipendenti con sede di lavoro in una delle regioni della Zes (zone economiche speciali) beneficiarie di un esonero maggiorato (max euro 650 mensili contro la misura base di euro 500 mensili), che in quanto tale è considerata una misura selettiva per i datori di lavoro ivi operanti. Per queste assunzioni/trasformazioni, disciplinate dal comma 3 dell'art. 22 del Decreto Coesione sono state previste regole differenziate rispetto a quelle generali contenute nel comma 1 del medesimo articolo 22 (applicabili alle assunzioni/trasformazioni, in qualsiasi regione effettuata, beneficiarie dell'esonero massimo di euro 500 mensili).
Il nuovo esonero, secondo la previsione dell'art. 2 del DL n. 60/2024, è destinato ai datori di lavoro privati che nel periodo 01.09.2024 – 31.12.2025 abbiano assunto o assumano con contratti a tempo indeterminato o stabilizzino contratti di lavoro a tempo determinato con giovani che non abbiano ancora compiuto 35 anni di età e che non abbiano mai avuto un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
Come sarà di seguito esaminato, per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate in una delle regioni del Sud la decorrenza (dell'assunzione e del beneficio) è stata "formalmente" posticipata dal DM attuativo al 31 gennaio 2025 (data dell'autorizzazione Ue), ovvero "sostanzialmente" alla data dell'assunzione che dovrà obbligatoriamente essere successiva alla presentazione della domanda dell'esonero all'Inps.
L'agevolazione consiste in un esonero del 100% della contribuzione datoriale nei limiti di un importo massimo mensile pari a 500 euro (elevato a 650 euro per le assunzioni/trasformazioni con sede di lavoro effettiva al Sud) della durata di 24 mesi.
La nuova agevolazione pertanto ricalca nella finalità e nella struttura di base l'esonero strutturale dei giovani under 30 in vigore dal 2018 (art. 1 co. 100-108 legge n. 205/2017) a cui sono state aggiunte regole specifiche (es. requisito anagrafico innalzato a 34 anni e 364 giorni, beneficio maggiorato per le assunzioni effettuate al Sud, condizioni specifiche). Per questo l'Inps nella circolare n. 90/2025, come già avvenuto con l'esonero under 36 (successiva versione rivisitata dell'esonero strutturale giovani), consente ai datori d lavoro che nelle more abbiano assunto usufruendo del bonus strutturale under 30, di restituire il relativo esonero e di usufruire del nuovo introdotto dal Decreto Coesione.

I datori di lavoro beneficiari

Le aziende destinatarie della nuova agevolazione sono quelle private, con esclusione pertanto delle pubbliche amministrazioni ex art. 1 c. 2 dlgs n. 165/2001 nonché di tutte le specifiche categorie di datori di lavoro "pubblici" elencati dalla circolare Inps n. 40/2018, espressamente richiamata dalla nota n. 1 alla recente circolare Inps n. 90/2025.
Ai soli fini dell'esonero maggiorato per le assunzioni/trasformazioni al Sud di cui al comma 3 dell'art. 22 del DL n. 60/2024 sono altresì esclusi:
- i datori di lavoro che rientrano nel concetto di "impresa in difficoltà", di cui al punto 18 dell'art.2 del Regolamento (UE) n. 651/2014;
- i datori di lavoro che non hanno provveduto a restituire gli aiuti di Stato ricevuti in esecuzione di una decisione di recupero ex art. 16 del Reg. Ue n. 1589/2015 (cd clausola Deggendorf).
Il beneficio è altresì fruibile in caso di assunzione a TI a scopo di somministrazione, anche qualora la prestazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma di una missione a tempo determinato.
Ai fini del trasferimento del beneficio alla società utilizzatrice, le condizioni di carattere generale e specifiche previste dalla normativa quali di seguito illustrate (es. principi generali art. 31 Dlgs n. 150/2015, obblighi ex co. 1175-1176 della legge n. 296/2006, incremento occupazionale netto etc) devono essere rispettate dal soggetto utilizzatore, a cui la misura sarà imputata anche ai fini del Registro Nazionale degli Aiuti di Stato (cd RNA).

I contratti agevolabili

Il nuovo esonero si rivolge ai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché alle trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato, conclusi nell'arco temporale indicato dal DL Coesione, rideterminato dal DM attuativo per quelli con sede di lavoro effettiva al Sud.
Non rientrano nell'ambito di applicazione del nuovo esonero giovani i contratti di lavoro dirigenziale, i rapporti di lavoro domestico e i contratti di apprendistato.
Sono altresì esclusi dall'agevolazione i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato stipulati a seguito dell'obbligo di riqualificazione di rapporti di lavoro autonomo/parasubordinato/lavoro subordinato a termine, derivante dall'esito di un controllo ispettivo (risposta ad Interpello del Lavoro n. 2/2016).

Le condizioni generali e specifiche

Oltre ai requisiti di base prescritti dalla norma (età inferiore a 35 anni ed assenza di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato), l'assunzione agevolata è subordinata alle seguenti condizioni (art. 22 commi 2, 5, 6 DL n. 60/2024):
-rispetto dei principi generali di cui all'art.31 del Dlgs 150/2015, con esclusione della lett. a) (assunzione per obbligo di legge o contrattuale) e della lettera d) relativa al divieto di assumere lavoratori licenziati nei 6 mesi precedenti da altri datori "controllati/collegati" o con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, in quanto come specificato dall'Inps, tale condizione non è coerente con la previsione della cd portabilità dell'esonero ex comma 4 dell'art. 22 del DL 60/2024 (cioè della possibilità di trasferire l'esonero residuo al nuovo datore di lavoro o al vecchio in caso di successiva riassunzione);
- rispetto delle condizioni di cui ai commi 1175 e 1176 dell'art.1 della L.296/2006 (Durc, rispetto dei contratti collettivi comparativamente più rappresentativi a livello nazionale, assenza di violazioni in materia di condizioni, salute e sicurezza sul lavoro);
- il lavoratore non deve mai essere stato titolare di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (anche se risolto per dimissioni o mancato superamento del periodo di prova), con esclusione dei contratti di apprendistato non proseguiti in ordinari contratti a tempo indeterminato, dei contratti di lavoro intermittente e dei rapporti di lavoro domestico;
- il datore di lavoro non deve aver effettuato nei sei mesi precedenti l'assunzione agevolata licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nella stessa unità produttiva;
- il datore di lavoro non deve aver licenziato per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi successivi all'assunzione agevolata il lavoratore assunto con l'esonero o altro dipendente con la medesima qualifica impiegato nella medesima unità produttiva. La possibilità di fruire del residuo esonero in caso di riassunzione da parte del medesimo datore di lavoro, come precisato dall'Inps, è pertanto preclusa in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo che non dipenda però da sopravvenuta inidoneità al lavoro o dal superamento del periodo di comporto (punto 5.2 della circolare Inps n. 90/2025 in commento).

Casi particolari

Il beneficio è riconosciuto anche al verificarsi delle seguenti situazioni particolari:
- lavoratori dipendenti con due contratti di lavoro part time a tempo indeterminato, a condizione che siano stati entrambi stipulati nel medesimo giorno;
- lavoratori "trasferiti" per effetto di cessione di contratto ex art. 1406 del c.c. o di trasferimento di azienda ai sensi dell'art. 2112 del c.c. (con diritto all'azienda cessionaria del periodo residuo di agevolazione ancora non fruita);
- lavoratori assunti con agevolazione in una sede del Sud e successivamente trasferiti in un'altra non ricadente nella Zes, per i quali l'esonero dovrà essere rideterminato nella misura massima di euro 500 mensili a decorrere dal mese successivo a quello del trasferimento;
- lavoratori assunti con agevolazione in una sede non appartenente alle regioni della Zes e successivamente trasferiti in un'altra sede ubicata al Sud, per i quali l'esonero dovrà essere mantenuto nella misura massima di euro 500 mensili anche dopo il trasferimento.

La "portabilità" del beneficio

Il comma 4 dell'art. 22 del DL n. 60/2024 espressamente prevede la possibilità di fruire del residuo esonero da parte del datore di lavoro che assume un dipendente già precedentemente assunto/trasformato (dal medesimo o da altro datore di lavoro) con la nuova agevolazione.
In tale caso, come precisato nella circolare Inps, non devono sussistere né il requisito anagrafico (richiesto solo per la prima assunzione/trasformazione agevolata) né l'assenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, mentre l'assunzione agevolata deve essere perfezionata entro il 31.12.2025.
Affinché si realizzi la portabilità del beneficio in favore del nuovo datore di lavoro (o del medesimo in caso di riassunzione), la prima originaria assunzione a tempo indeterminato deve essere stata "agevolata", cioè effettuata ai sensi dell'art. 22 del DL n. 60/2024.
In caso di revoca del beneficio a danno del precedente datore di lavoro, il nuovo potrà fruire del periodo residuo, determinato al netto dei mesi già fruiti (anche se successivamente oggetto di revoca).
La trasferibilità dell'agevolazione residua è invece sempre esclusa ai sensi del comma 6 dell'art. 22 del DL Coesione per il datore di lavoro che riassuma il dipendente precedentemente licenziato per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi precedenti.
Ai fini della verifica dei requisiti del lavoratore, e dell'eventuale importo residuo dell'agevolazione, l'Inps ricorda la possibilità di utilizzare la specifica utility illustrata nella circolare n. 40/2018 ed implementata con il messaggio n. 1784/2019.

La compatibilità con le altre agevolazioni

In via generale l'articolo 22 comma 8 del DL n. 60/2024 e l'art. 2, c. 7, del DM attuativo prevedono l'incumulabilità del nuovo esonero con altre agevolazioni contributive o riduzioni di aliquote.
In aggiunta l'Inps estende l'incumulabilità ai seguenti regimi agevolati:
- assunzione di lavoratori disabili ex art. 13 della legge n. 68/1999;
- incentivo previsto per l'assunzione dei percettori di Naspi ex art. 20 co. 10 bis della legge n. 92/2012;
- assunzioni di lavoratori occupati in paesi extra Ue non convenzionati con conseguente applicazione delle retribuzioni convenzionali ai sensi del DL n. 317/1987 convertito nella legge n. 398/1987;
- decontribuzione Sud sia nella versione in vigore fino al 31.12.2024 (legge n. 178/2020) che in quella rinnovata dall'1.1.2025 (art. 1 co. 406-422 legge n. 207/2024, legge di bilancio 2025).
L'esonero dei giovani under 35 è invece compatibile con le seguenti misure agevolative:
- maxi deduzione del costo del lavoro del 120% introdotta dall'art. 4 del Dlgs n. 216/2023;
- esonero dell'1% dei contributi previdenziale nel limite massimo di euro 50.000 annui riservato alle aziende che hanno ottenuto la certificazione della parità di genere ai sensi dell'art. 5 della legge n. 162/2021;
- ulteriori esoneri previsti in favore del dipendente (es. lavoratrici madri della legge di bilancio 2024 e 2025).
Inoltre nella circolare n. 90/2025 l'Inps ricorda ai datori di lavoro che è possibile fruire del nuovo esonero anche in caso di trasformazione di rapporti di lavoro a tempo determinato con lavoratrici per le quali si è in precedenza fruito dell'incentivo di cui ai cc. 8-11 dell'art. 4 della legge n. 92/2012 (cd. lavoratrici svantaggiate).

I due esoneri per giovani under 35

La nuova misura presenta due diverse articolazioni, una generale disciplinata dal comma 1 dell'art. 22 del DL n. 60/2024 ed una specifica per le assunzioni/trasformazioni effettuate nelle regioni della Zes contenuta nel comma 3 della medesima norma.

Caratteristiche dell'esonero ex c. 1 dell'art. 22 - Tale esonero è applicabile alla generalità dei datori di lavoro privati, a prescindere dal settore e dalla area in cui questi operano ed in cui vengono conseguentemente impiegati i lavoratori che danno diritto all'agevolazione.

In quanto misura genericamente finalizzata a promuovere l'occupazione nel Paese, la stessa non costituisce un aiuto di Stato ai sensi dell'art. 107 del TFUE (Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea).

L'importo dell'esonero è pari al 100% dei contributi a carico del datore di lavoro nel limite di un importo massimo mensile di euro 500,00 per una durata complessiva di 24 mesi per le assunzioni/trasformazioni effettuati dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025.

Come sempre l'Inps nella circolare n. 90/2025 elenca le contribuzioni non esonerabili (premio Inail, contributi vari di solidarietà, contributo 0,30% di finanziamento della formazione continua, contributo al fondo tesoreria TFR, contributo ai fondi di solidarietà), e ricorda che la fruizione dell'esonero comporterà per il datore l'obbligo di non effettuare (in tutto o in parte in funzione della misura dell'esonero) la trattenuta dello 0,50% sull'accantonamento TFR.

Caratteristiche e condizioni dell'esonero ex c. 3 dell'art. 22 - Tale esonero è riservato ai datori di lavoro che assumono dipendenti con sede di lavoro effettiva e "presso la quale il lavoratore è tenuto a prestare fisicamente servizio" in una delle regioni della Zes (zone economiche speciali).

In caso di somministrazione, ai fini dell'accesso al beneficio rileva la sede di lavoro dell'utilizzatore in quanto il beneficio contributivo è allo stesso trasferito.

Pertanto, tale esonero si differenza da quello generale poiché rappresenta una misura selettiva, soggetta all'autorizzazione preventiva della Commissione Ue (intervenuta il 31 gennaio scorso), nonché alle ulteriori specifiche condizioni previsti dal Decreto attuativo nonché dalla circolare Inps.

Oltre alle condizioni generali applicabili anche all'esonero del comma 1 dell'art. 22, quello riservato ai datori di lavoro che operano al Sud è soggetto alle seguenti ulteriori regole:

- sono escluse dal beneficio le aziende rientranti nella definizione di "imprese in difficoltà" ai sensi del punto 18 art. 2 Reg. n. 651/2014 (quale illustrato dalla nota 7 della circolare Inps n. 90/2025) e quelle che non hanno provveduto a restituire gli aiuti di Stato ricevuti in esecuzione di una decisione di recupero ex art. 16 del Reg. Ue n. 1589/2015 (cd clausola Deggendorf).
- l'ammontare dell'agevolazione, pari al 100% della contribuzione datoriale (con le esclusioni sopra illustrate) nel limite massimo mensile di euro 650,00, non potrà superare il 50% dei costi salariali quali definiti dal punto 31 dell'articolo 2 del Regolamento Ue n. 651/2014 (retribuzione lorda ed oneri contributivi).
- l'assunzione agevolata deve comportare un incremento occupazionale netto, definito e determinato secondo le regole del Reg. Ue n. 651/2014.

Tale ulteriore condizione, sebbene non indicata nel DM attuativo, è stata richiamata nella circolare Inps in quanto espressamente prevista dal punto 49 della relativa autorizzazione Ue n. 649/2025.

Nella circolare l'Istituto ha ricordato le principali regole in base alle quali calcolare l'incremento occupazionale netto quali il conteggio dei dipendenti espresso in ULA (unità lavorative annue), il confronto tra i dipendenti in forza alla fine di ciascun mese e quelli medi dei 12 mesi precedenti, la necessità che gli incrementi netti mensili vengano poi consolidati al termine di ciascun anno, la non computabilità dei decrementi motivati da dimissioni volontarie/pensionamento per raggiungimento dei limiti di età/licenziamento per giusta causa.

Tale ulteriore condizione, come precisato dall'Istituto, deve essere verificata dal datore di lavoro richiedente con riferimento all'intera organizzazione aziendale nonché alla nozione comunitaria di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013

L'esonero di cui al comma 3 è utilizzabile, secondo le previsioni del DM confermate dalla circolare n. 90/2025 dell'Inps, per le assunzioni/trasformazioni effettuate a decorrere dalla data di emissione dell'autorizzazione comunitaria (31 gennaio 2025) e sempre entro il 31.12.2025. Le medesime fonti, specificano altresì senza lasciare alcun dubbio, che i rapporti di lavoro sono agevolabili (con esonero fino a 650 euro mensile) solo se instaurati dopo la presentazione della domanda di esonero all'Inps. Poiché la domanda è presentabile presentabile dal 16 maggio scorso (data in cui è prevista la pubblicazione del modulo telematico), le assunzioni/trasformazioni agevolate saranno di fatto solo quelle successivamente effettuate (entro i 10 giorni dalla ricezione della pec/mail dell'Inps con esito di accoglimento dell'istanza aziendale).

In considerazione delle ulteriori condizioni richieste, nonché della "rinviata" decorrenza del beneficio, l'Inps precisa nella circolare n. 90/2025 che anche il datore di lavoro che assume al Sud può scegliere di usufruire dell'esonero generale di cui al comma 1 dell'art. 22 del DL n. 60/2024, applicabile per le assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025.
In quanto aiuto di Stato, l'importo del beneficio fruito è registrato dall'Inps nel Registro degli aiuti di stato (cd RNA).

La procedura per la richiesta dell'agevolazione

Al fine di poter fruire dell'agevolazione, il datore di lavoro è tenuto a presentare una specifica domanda all'Inps, esclusivamente in via telematica, attraverso il Portale delle Agevolazioni (ex Diresco) – Incentivo Decreto Coesione – Art. 22 Giovani).
Il modulo, disponibile dal prossimo 16 maggio, dovrà contenere le seguenti informazioni:
- Dati indentificativi impresa;
- Dati indentificativi lavoratore dipendente assunto o da assumere;
- Tipologia di contrattuale sottoscritta o da sottoscrivere e la percentuale oraria di lavoro;
- Retribuzione media mensile (comprensiva dei ratei di XIII° e XIV°) e aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro oggetto dell'esonero;
- Indicazione della sede, stabilimento o filiale, ufficio o reparto autonomo presso il quale il lavoratore presterà effettivamente servizio.

Per le assunzioni o trasformazioni ricadenti nel comma 3 dell'art. 2 del DM attuativo, ossia dei giovani under 35 che prestino la propria attività lavorativa in una delle regioni della Zes e per i quali l'agevolazione spetta nel limite di euro 650 mensili, la presentazione della domanda all'Inps dovrà essere preventiva e l'Inps ribadisce, confermando quando anticipato dal Lavoro, che le assunzioni effettuate prima della presentazione della stessa non saranno agevolabili.
Per le assunzioni agevolate ricadenti nel comma 1 dell'art. 22 del DL n. 60/2024 invece la domanda potrà interessare sia assunzioni già effettuate che quelle ancora da effettuare.
Una volta ricevuta la domanda ed effettuate le necessarie verifiche, compresa quella di monitoraggio dei fondi stanziati, l'Inps, con riferimento ai rapporti di lavoro già instaurati, indicherà in calce al modulo l'eventuale accoglimento dell'istanza con riconoscimento dell'importo spettante.
Per i rapporti ancora non in corso invece l'Istituto, a valle delle verifiche (ivi compreso del Registro Nazionale degli aiuti di Stato, per l'esonero ex comma 3 dell'art. 22 del DL n. 60/2024), accantona l'importo dell'esonero riservato al datore di lavoro, lo comunica a mezzo pec o mail invitandolo a procedere all'assunzione ed ad inviare la comunicazione obbligatoria entro il termine perentorio di 10 giorni.
Ai fini dell'effettivo accoglimento dell'istanza l'Inps consulta la banca dati delle comunicazioni obbligatorie per accertarsi dell'effettivo invio della stessa nel termine previsto. L'eventuale ritardato invio comporterà la perdita dei fondi accantonamenti, salva la possibilità di ripresentare una nuova istanza.
Nella circolare n. 90/2025 l'Inps puntualizza l'importanza che i dati presenti nell'istanza coincidano con quelli indicati nell'Unilav, pena l'inammissibilità dell'istanza medesima.

> **I dati presenti nell'istanza devono coincidere con quelli indicati nell'Unilav, pena l'inammissibilità dell'istanza medesima (Inps, circ. 90/2025)**

Il recupero in Uniemens

Ai fini del recupero dell'esonero all'interno del flusso Uniemens, il datore di lavoro dovrà utilizzare l'elemento < InfoAggcausaliContrib > in cui indicare:
- il codice (< CodiceCausale >)
EG35 (per l'esonero di cui al comma 1 dell'art. 22 del DL n. 60/2024)
ES35 (per l'esonero di cui al comma 3 dell'art. 22 del DL n. 60/2024)
- il numero di protocollo della domanda telematica (< IdentMotivoUtilizzoCausale >)
- il valore "Protocollo" (< TipoIdentMotivoUtilizzo >)
- l'importo della retribuzione imponibile (< BaseRif >)
- l'importo dell'esonero conguagliato (< ImportoAnnoMeseRif >).

Per le sole agenzie di somministrazione dovrà essere compilato un ulteriore elemento < IdentMotivoUtilizzoCausale > contenente la matricola aziendale o il codice fiscale del soggetto utilizzatore, previa indicazione nell'elemento < TipoIdentMotivoUtilizzo > del valore "MATRICOLA_AZIENDA" oppure "CF_PERS_FIS" o "CF_PERS_GIU".

Per le sole assunzioni già effettuate ai sensi del comma 1 dell'art. 22 del DL n. 60/2024, il datore di lavoro potrà recuperare gli arretrati con le denunce di competenza di 06/2025, 07/2025 ed 08/2025, mediante la ripetizione nel flusso dell'elemento "InfoAggcausaliContrib" per ciascun mese interessato.
Gli esoneri saranno poi indicati nel DM virtuale ricostruito dall'Inps con i seguenti codici differenziati in funzione della tipologia di incentivo:
- Incentivo ex comma 1 art. 22 DL n. 60/2024
- L621 per i periodi correnti
- L622 per i periodi arretrati (purchè esposti nei flussi di competenza da 06/2025 ad 08/2025)
- Incentivo ex comma 3 art. 22 DL n. 60/2024
- L623 per i periodi correnti (non essendo ammesso l'incentivo per i rapporti già in corso).

In ragione dell'incumulabilità del nuovo incentivo con altre agevolazioni contributive, la circolare Inps n. 90/2025 prevede espressamente la possibilità di restituire queste ultime mediante appositi flussi di regolarizzazione, senza aggravio di sanzioni, per le aziende che optino per il beneficio del comma 1 dell'art. 22 del DL n. 60/2024.
In particolare, i datori di lavoro che volessero restituire l'incentivo dei lavoratori under 30 ex art. 1 legge di bilancio 2018 (cd GECO) per fruire del nuovo bonus giovani, dovranno restituire il precedente esonero seguendo le istruzioni fornite con il messaggio n. Inps 3389/2021 (in occasione dell'introduzione dell'esonero under 36), che prevede l'utilizzo del codice causale M472 nell'elemento < AltreADebito > di < DatiRetributivi >, con indicazione del relativo importo (< ImportoADebito >).

Il Sole 24 ORE aderisce a The Trust Project

P.I. 00777910159 © Copyright Il Sole 24 Ore Tutti i diritti riservati
ISSN 2499-2070 - Norme & Tributi Plus Lavoro [https://ntpluslavoro.ilsole24ore.com]