

I quindici divieti

1. È vietato il beneficio se l'assunzione avviene con la formula di apprendistato
2. È vietato in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine in corso.
3. È vietato il contratto se nei sei mesi precedenti hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo nella medesima unità produttiva.
4. È vietato procedere al licenziamento del lavoratore per cui si beneficia dell'agevolazione durante o al termine del periodo di inserimento.
5. È vietato procedere al licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale del lavoratore assunto con l'esonero in trattazione, nei sei mesi successivi all'assunzione agevolata.
6. È vietato l'esonero sul contributo dovuto al fondo TFR, su quello versato ai fondi pensione, sul contributo dello 0,30% da destinare ai fondi interprofessionali
7. È vietato il beneficio sui premi Inail
8. È vietato l'utilizzo del beneficio su tutti quei contributi che non hanno natura previdenziale e, quindi, il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare, ai fondi di assistenza sanitaria, per i lavoratori dello spettacolo e per gli sportivi professionisti.
9. L'esonero spetta al netto delle misure compensative riconosciute alle imprese che versano il Tfr alla previdenza complementare.
10. È vietato sospendere il periodo di 6 mesi di utilizzo del beneficio fatta eccezione nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità.
11. È vietato se 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 lo abbia manifestato per iscritto. Su questo tema non è mai stato dato un indirizzo interpretativo chiaro alle imprese sull'attuazione territoriale e quantitativo dell'obbligo lasciando incertezza tra le imprese.
12. È vietato presso l'azienda in cui sono in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione riguardino lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione. Tale limite non si applica nel caso in cui la cassa riguardi la causale Covid.
13. È vietato il beneficio se il datore di lavoro non ha il Durc positivo
14. È vietato se il datore ha commesso violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge nonché se il datore di lavoro non rispetta i contratti collettivi nazionali anche se paga regolarmente i lavoratori nel rispetto dell'articolo 36 della Costituzione.
15. È vietato se l'agevolazione supera i limiti del temporary framework e quindi nei limiti di 1,8 milioni entro il 31 dicembre 2021 escludendo di fatto l'agevolazione per i contratti attivati dalle medie e grandi aziende (dove si realizzano il maggior numero di assunzioni).