ASSOLAVORO ACADEMY

Esonero contributivo per le nuove assunzioni di giovani (cd. under 36 anni) con contratto di lavoro a tempo indeterminato

Esonero contributivo per le nuove assunzioni di giovani (cd. under 35 anni) con contratto di lavoro a tempo indeterminato – ASSUNZIONI FINO AL 31/12/2020

Riferimenti normativi

- *Art. 1, commi 100-108 e 113-114, legge n. 205/2017 (istruzioni operative fornite dalla Circolare INPS n. 40/2018)*
- *Art. 1bis, commi 1-3, decreto legge n. 87/2018 (cd. decreto dignità)*
- *Art. 1, comma 10, legge 27 dicembre 2019, n. 160, di modifica dell'art. 1, comma 102, legge n. 205/2017 (istruzioni operative fornite dalla Circolare INPS 28 aprile 2020, n. 57)*

Esonero contributivo per le nuove assunzioni di giovani (cd. under 36 anni) con contratto di lavoro a tempo indeterminato - ASSUNZIONI NEL BIENNIO 2021/2022

Riferimenti normativi

- *Art. 1, commi 100-105 e 107, legge n. 205/2017*
- *Art. 1, commi 10-15, legge 30 dicembre 2020, n. 178, (in attesa delle istruzioni operative INPS)*

Datori di lavoro beneficiari dell’esonero contributivo

L’incentivo è riconosciuto a tutti i **datori di lavoro privati**, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i **datori di lavoro del settore agricolo**.

il beneficio si applica ai seguenti datori di lavoro:

- Datori di lavoro imprenditori
- Consorzi di bonifica
- Consorzi industriali
- Enti morali
- Ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato
- Enti pubblici che si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico

- Datori di lavoro non imprenditori
- Enti pubblici economici
- Enti ecclesiastici
- Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici
- Aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267
- AVIS

Datori di lavoro esclusi dall’applicazione del beneficio

L’esonero contributivo non si applica nei confronti della **pubblica amministrazione.**

Sono esclusi dall’applicazione del beneficio:

- Amministrazioni dello Stato
- Aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo
- Regioni, Province, Comuni, Città metropolitane, Enti di area vasta, Unioni dei comuni, Comunità montane, Comunità isolane o di arcipelago e loro consorzi e associazioni
- Istituti autonomi per case popolari e ATER comunque denominati che non siano qualificati dalla legge istitutiva quali enti pubblici non economici

- Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni
- Enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali
- Amministrazioni, aziende e enti del Servizio sanitario nazionale
- Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN)
- Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300

Rapporti di lavoro incentivati e lavoratori per i quali spetta l'incentivo *(1/2)*

L'esonero contributivo riguarda tutti i **rapporti di lavoro a tempo indeterminato**, **ex Dlgs. n. 23/2015:** nuove assunzioni e trasformazioni di precedenti rapporti a termine (anche nell'ambito delle cooperative, ex lege n. 142/2001)
L'esonero spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Under 36

Nel biennio 2021/2022, l'esonero contributivo spetta a condizione che l'assunzione, con contratto di lavoro subordinato, riguardi soggetti **che non abbiano compiuto il 36° anno di età** e **non siano stati occupati a tempo indeterminato** con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.

Under 35

Per le sole **assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2020 (la legge di Bilancio 2020 aveva esteso l'ambito temporale - inizialmente fissato esclusivamente al 2018 - anche agli anni 2019/2020)**, il limite di età del soggetto da assumere era par a **35 anni (34 anni e 364 giorni)**.

Casi di esclusione:

- **TUTTI i rapporti di apprendistato;**
- **Contratti di lavoro domestico**;
- **Contratti di lavoro intermittente;**
- **Contratti di lavoro occasionale**.

Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile (FINO AL 31/12/2020)

L’esonero (*pari al 50 % dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile)* spetta con riferimento ai soggetti che, alla data della prima assunzione incentivata, non abbiano compiuto il 35°anno di età), e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

Non sono ostativi al riconoscimento dell’esonero gli eventuali periodi di apprendistato (svolti presso il medesimo, ovvero altro datore di lavoro) e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato **(APPRENDISTATO INTERROTTO ANTE TEMPUS -> NO INCENTIVO)**.

Se il lavoratore - per la cui assunzione è stato già fruito parzialmente il beneficio in commento - viene assunto da un altro datore di lavoro, quest'ultimo potrà beneficiare della parte residuale dell'incentivo in commento, **indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data della nuova assunzione**.

Art. 1, commi 10-15, legge n. 178/2020 (legge di Bilancio 2021) – (DAL 01/01/2021)

Normato l'esonero contributivo (ex art. 1, comma 100 e ss., legge n. 205/2017), nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di importo pari ad € 6.000 annui, per le assunzioni **EFFETTUATE NEL BIENNIO 2021/2022** di soggetti che alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età (quindi, **under 36 anni**).

L'esonero è riconosciuto per un periodo massimo di 48 mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

L'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto nei sei mesi precedenti l'assunzione, né procedano nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

Art. 1, commi 10-15, legge n. 178/2020 (legge di Bilancio 2021)

Tali disposizioni non si applicano ai casi di prosecuzione del contratto di apprendistato.

Il beneficio in specie è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19», e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione (comunicato Commissione Europea del 28 gennaio 2021 su Temporary Framework).

L'efficacia delle suddette disposizioni è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

Per l'effettiva operatività si dovrà attendere la pubblicazione della relativa Circolare INPS.

Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile

Esempio 1

Giovane: **Piuttosto Felice**, nato il 05/03/1990

Vita lavorativa:

- un tirocinio extracurriculare
- due co.co.pro.
- tre contratti a tempo determinato
- un co.co.co.
- un contratto di apprendistato professionalizzante terminato senza stabilizzazione finale

E' possibile l'assunzione (al 10 aprile 2021) con l'incentivo ex lege n. 205/2017????

Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile

Esempio 2

Giovane: **Perniente Felice**, nato il 15/05/1990

Vita lavorativa:

- un tirocinio extracurriculare
- due co.co.pro.
- tre contratti a tempo determinato
- un co.co.co.
- un contratto di apprendistato professionalizzante interrotto **DOPO** la stabilizzazione

E' possibile l'assunzione (al 10 aprile 2021) con l'incentivo ex lege n. 205/2017????

Rapporti di lavoro incentivati e lavoratori per i quali spetta l'incentivo (FINO AL 31/12/2020)

L'esonero (100% dei ctr c/INPS a carico del datore di lavoro, nel limite massimo annuo pari ad € 3.000) spetta anche nelle ipotesi di assunzione, **entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio**, di:

Studenti che hanno svolto presso il **medesimo datore di lavoro** attività di **alternanza scuola-lavoro** pari ad almeno il **30%**:

- delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107;
- del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi **IeFP**;
- del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi **ITS**;
- del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.

Studenti che hanno svolto presso il **medesimo datore di lavoro**:

- periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- periodi di apprendistato in alta formazione.

Per gli studenti che abbiano effettuato un percorso di apprendistato di **alta formazione** e **ricerca**, l'assunzione a tempo indeterminato, per essere **legittimamente incentivata**, deve avvenire, presso il **medesimo datore di lavoro**, entro **6 mesi** dal completamento del progetto di ricerca, laddove non sia previsto il conseguimento di un titolo di studio.

PCTO: percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento

Con riferimento al punto sub 1), sono ammessi all’agevolazione i datori di lavoro che, entro sei mesi dal conseguimento del titolo di studio, assumano giovani che siano stati coinvolti dagli stessi datori di lavoro in percorsi di alternanza per un periodo pari almeno a 120 ore negli istituti tecnici e professionali e 60 ore nei licei.

Con riferimento al punto sub 2), la percentuale del 30% deve essere calcolata su un orario complessivo obbligatorio (di ore di formazione) di almeno 990 ore annue.

In merito al punto sub 3), la percentuale del 30% si riferisce ai percorsi previsti con riferimento agli istituti tecnici superiori (ITS) che hanno la durata di quattro semestri, per un totale di 1800/2000 ore, comprensive di almeno 600 ore di tirocinio, nonché alle attività di alternanza previste nei corsi universitari.

PCTO: percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento

L’alternanza si articola in moduli didattici-formativi, svolti in aula o in azienda (quali laboratori, lezioni tecniche anche on the job, visite, job shadowing, testimonianze in aula di imprenditori e lavoratori, percorsi di e-learning collegati all’azienda etc.) e periodi di apprendimento pratico all’interno del contesto lavorativo.

L’attività formativa può essere svolta anche durante la sospensione delle attività didattiche, secondo il programma formativo e le modalità di verifica ivi stabilite, nonché con la modalità dell’impresa formativa simulata, ossia attuata mediante la costituzione di un’azienda virtuale animata dagli studenti, che svolge un’attività di mercato in rete (e-commerce) e fa riferimento ad un’azienda reale (azienda tutor o madrina).

Assetto e misura dell'incentivo (FINO AL 31/12/2020)

Soglie massime dell'incentivo

Annuale

3.000 €

L'incentivo non può essere superiore alla **misura massima** di € 3.000 **su base annua**

Mensile

250 €

La soglia massima di esonero contributivo fruibile per ogni **mese** di rapporto è, pertanto, riferita al periodo di paga mensile ed è pari a € 250 (€ 3.000/12)

Giornaliera

8,06 €

La soglia massima di esonero contributivo fruibile per ogni **giorno** è di € 8,06 (€ 250/31 gg.)

Oggetto dell'incentivo

50%

L'incentivo introdotto è pari all'**esonero dal versamento del 50%** dei **contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro.

Durata

36 mesi

La **durata** dell'esonero contributivo è massimo 36 mesi.

Assetto e misura dell’incentivo

Non sono esonerabili

Il contributo ai fondi di solidarietà (artt. 26, 27, 28 e 29 del D. Lgs. n. 148/2015).

I **premi** e i **contributi** dovuti all’**INAIL**.

Il contributo al **Fondo di Tesoreria**.

Le contribuzioni che **non hanno natura previdenziale** e quelle concepite allo scopo di apportare **elementi di solidarietà** alle gestioni previdenziali di riferimento, di seguito elencate:

- Il contributo previsto dall’articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo **0,30%** della retribuzione imponibile, destinato - o comunque destinabile - al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua **(legge n. 388/2000)**;
- Il **contributo di solidarietà** sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria (legge n. 166/1991);
- Il **contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo (d.lgs. n. 182/1997)**;
- Il **contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti (d.lgs. n. 166/1997)**.

Compatibilità con altre forme di incentivo all’occupazione

L’incentivo per l’assunzione dei **lavoratori disabili????**

SI (circ. INPS n. 57/2020)

L’incentivo all’assunzione di **beneficiari del trattamento NASpI???**

SI (circ. INPS n. 57/2020)

L’incentivo per **«Occupazione NEET» e** per «**Occupazione Sviluppo SUD**» applicabile alle sole assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell’anno 2019

L’incentivo per **«IO LAVORO»** , applicabile alle sole assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell’anno 2020 e per la sola parte residua

2. Condizioni di spettanza dell’incentivo

1. *Condizioni per il diritto all’esonero contributivo*
2. *Condizioni per il riconoscimento del diritto all’incentivo: casi particolari*
3. *Condizioni per il riconoscimento del diritto all’incentivo: revoca del beneficio*

Condizioni per il diritto all’esonero contributivo

(1/5)

Il diritto alla legittima fruizione dell’esonero è subordinato al rispetto delle seguenti **condizioni:**

1. Rispetto dei principi generali in materia di incentivi all’occupazione **(d.lgs. n. 150 del 2015)**

2. Rispetto delle norme fondamentali in materia di condizioni di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria **(legge n. 296/2006)**

3. Rispetto delle specifiche condizioni previste dalla **legge n. 205/2017**

Condizioni per il diritto all’esonero contributivo

1 Rispetto dei principi generali in materia di incentivi all’occupazione **(d.lgs. n. 150 del 2015)**

L’assunzione non deve violare 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 **(art. 31, comma 1, lettera b, del d.lgs. n. 150 del 2015)**.

Non devono essere in atto **sospensioni dal lavoro** connesse ad una **crisi o riorganizzazione aziendale**, salvi i casi in cui l’assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all’assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione **(art. 31, comma 1, lettera c, del d.lgs. n. 150 del 2015)**.

L’inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l’instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione produce la **perdita** di quella parte dell’**incentivo** relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione **(art. 31, comma 1, lettera e, del d.lgs. n. 150 del 2015)**.

Condizioni per il diritto all’esonero contributivo

Principi generali in materia di **incentivi all’occupazione** che **NON trovano applicazione**:

Gli **incentivi all’occupazione** non spettano se l’assunzione costituisce attuazione di un **obbligo preesistente**, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all’assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione **(art. 31, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 150/2015)**.

L’incentivo non spetta qualora l’assunzione riguardi **lavoratori licenziati**, nei **6 mesi precedenti**, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento **(Articolo 31, comma 1, lettera d), del d.lgs. n. 150/2015)**.

Principio del cumulo delle agevolazioni, secondo il quale, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l’attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato **(ex comma 2 dell’art. 31 del d.lgs. n.150/2015)**.

Condizioni per il diritto all’esonero contributivo

2 Rispetto delle norme fondamentali in materia di condizioni di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria **(legge n. 296/2006)**

Regolarità nell’assolvimento degli obblighi di **contribuzione previdenziale (art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006)**.

Assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro **(art. 1, comma 1176, della legge n. 296/2006)**.

Rispetto degli accordi e **contratti collettivi nazionali** nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale **(art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006)**.

Condizioni per il diritto all’esonero contributivo (FINO AL 31/12/2020)

3

Rispetto delle specifiche condizioni previste dalla **legge 205/2017**

Nei sei mesi precedenti l’assunzione, non devono essere stati effettuati **licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo** ovvero **licenziamenti collettivi**, nella medesima unità produttiva **(art. 1, comma 104, della legge n. 205/2017)**. -> SI PRESCINDE DALL'INQUADRAMENTO E DALLA QUALIFICA

Il datore di lavoro, nei sei mesi successivi all’assunzione incentivata, **non deve procedere al licenziamento del lavoratore assunto con incentivo** né di **qualsiasi altro lavoratore** impiegato nella **medesima unità produttiva** e **inquadrato con la medesima qualifica (art. 1, comma 105, della legge n. 205/2017)**.

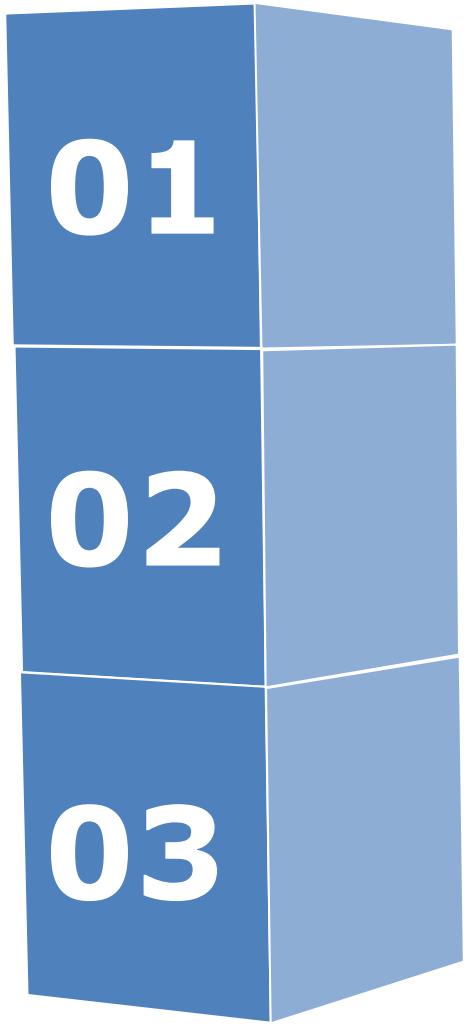
Condizioni per il diritto all’esonero contributivo (DAL 01/01/2021)

3 Rispetto delle specifiche condizioni previste dalla **legge 205/2017**

Nei 6 mesi precedenti l’assunzione, non devono essere stati effettuati **licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo** ovvero **licenziamenti collettivi**, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica, nella stessa unità produttiva **(art. 1, comma 12, legge n. 178/2020, in deroga all’art. 1, comma 104, della legge n. 205/2017)**. -> QUALIFICA ED UNITA’ PRODUTTIVA

Il datore di lavoro, nei 9 mesi successivi all’assunzione incentivata, **non deve procedere al licenziamento del lavoratore assunto con incentivo** né di **qualsiasi altro lavoratore** impiegato nella **medesima unità produttiva** e **inquadrato con la medesima qualifica (art. 1, comma 12, legge n. 178/2020, in deroga all’art. 1, comma 104, della legge n. 205/2017).** -> QUALIFICA ED UNITA’ PRODUTTIVA

Condizioni per il riconoscimento del diritto all’incentivo: casi particolari



L’esistenza di un rapporto di **lavoro subordinato a tempo indeterminato all’estero** non consente la fruizione dell’esonero contributivo anche laddove, sulla base della legislazione internazionale, il precedente rapporto di lavoro non contempli l’obbligo assicurativo nei confronti di una gestione previdenziale nazionale.

Con riferimento ai rapporti di **lavoro part-time** a tempo indeterminato, l’esonero spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza dei predetti rapporti di lavoro sia la medesima.

Nelle ipotesi di **cessione del contratto a tempo indeterminato** *ex* articolo 1406 c.c. o in caso di **trasferimento di azienda**, con passaggio del dipendente/dipendenti al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto.

Condizioni per il riconoscimento del diritto all’incentivo: revoca del beneficio

1

Il licenziamento effettuato nei **6 mesi** successivi all’assunzione incentivata comporta la **revoca dell’esonero** e il recupero del beneficio già fruito **(comma 105 legge 205/2017)**.

Se il datore di lavoro procede al licenziamento nei sei mesi successivi, **il beneficio** viene **revocato** e quanto già fruito sarà recuperato.

Il recupero dell’agevolazione non incide sul calcolo del periodo residuo spettante per una nuova assunzione del medesimo lavoratore.

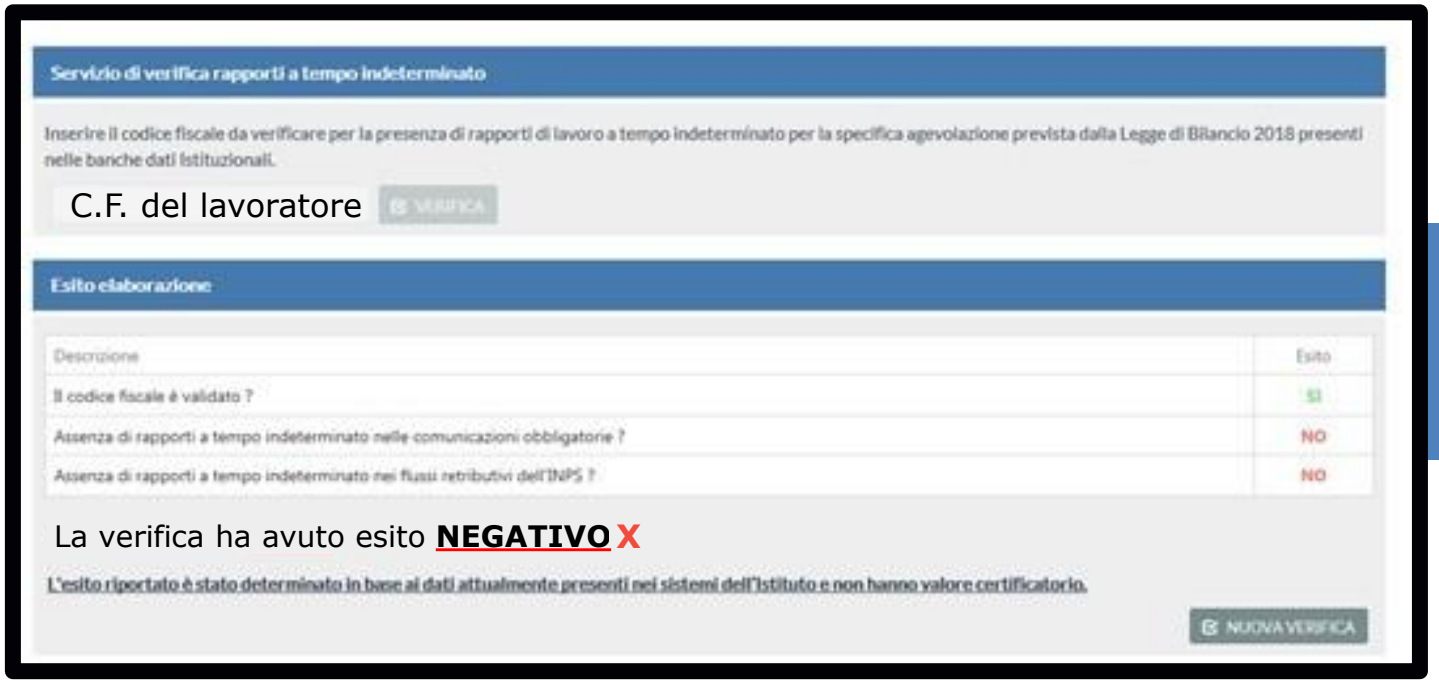
2

Analogamente, nelle ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il precedente **rapporto di lavoro autonomo**, con o senza partita IVA, nonché quello parasubordinato vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato, il beneficio andrà **revocato** e il recupero di quanto già fruito non incide sulle nuove assunzioni dello stesso lavoratore.

Funzionalità volte ad agevolare l'accertamento dei requisiti in capo al lavoratore (Messaggio INPS n. 1784/2019)

Allo scopo di agevolare le verifiche in ordine al possesso dei requisiti, l'Istituto ha realizzato un'apposita **utility** attraverso la quale i **datori di lavoro** ed i **lavoratori** possono acquisire le informazioni in ordine allo svolgimento di rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati precedentemente al 1° gennaio 2018 ovvero a partire dalla predetta data.

Attraverso l'utilizzo di detta **utility**, gli interessati potranno indicare il **C.F.** del lavoratore e conoscere se lo stesso abbia già avuto **rapporti a tempo indeterminato**.



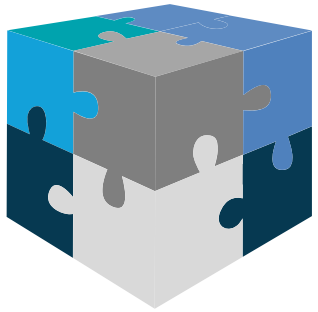
Risultato della ricerca tramite l'**utility**

Funzionalità volte ad agevolare l'accertamento dei requisiti in capo al lavoratore (Messaggio INPS n. 1784/2019)

L'utility, per le assunzioni/trasformazioni effettuate a partire dal **1° gennaio 2019**, darà atto del **numero della comunicazione obbligatoria e della data evento**.

In futuro l'utility, tramite consultazione delle denunce mensili e delle **comunicazioni obbligatorie**, darà un riscontro circa il **periodo di agevolazione già fruito** per il lavoratore e del conseguente **periodo residuo di agevolazione** spettante nel caso di nuova assunzione del medesimo lavoratore.

L'applicativo analizza le seguenti basi dati:



Utility

- Aziende con dipendenti (**UniEmens**)
- Aziende agricole con specifico riferimento agli operai (**D.C. Dmag**)
- Aziende dello spettacolo e dello sport professionistico, fino al 31.12.2014 (**ex Enpals**)
- Enti e aziende tenuti all'iscrizione alle gestioni previdenziali pubbliche (**ex Inpdap**)
- Lavoratori assicurati presso **INPGI**
- Comunicazioni obbligatorie*

*Banca dati esterna