

AGEVOLAZIONI ASSUNZIONI GIOVANI MAGGIO 2021

ASSUNZIONI GIOVANI UNDER 30, BENEFICIO STABILIZZATO

L'agevolazione riconosciuta a tutti i **datori di lavoro privati** prevede l'**esonero contributivo**, per un **massimo di 36 mesi**, in caso di assunzione di **lavoratori che non abbiano compiuto il trentesimo anno di età** (età inferiore o uguale a 29 anni e 364 giorni) e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.

RAPPORTI DI LAVORO ESCLUSI

- contratti di **apprendistato**,
- contratti di lavoro **intermittente**,
- contratti di lavoro **domestico**,
- contratti con personale con **qualifica dirigenziale**.

MISURA DELL'INCENTIVO

L'esonero contributivo riguarda **tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato** (sia **nuove assunzioni** che **trasformazioni** da tempo determinato a tempo indeterminato).

L'incentivo è pari all'**esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite **massimo** di importo pari **3.000 euro su base annua**, 250 euro mensili, 8,06 euro giornalieri per assunzioni in corso di mese, per un **massimo di 36 mesi**.

L'incentivo si applica - per un periodo massimo di 12 mesi, fermo restando il limite massimo di Euro 3.000 su base annua - anche nei casi di prosecuzione, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto 30 anni al momento della stabilizzazione (in questo caso, l'esonero è applicato a decorrere dal 1° mese successivo a quello di scadenza dei 12 mesi previsti per l'applicazione della contribuzione agevolata in caso di stabilizzazione degli apprendisti).

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Tale agevolazione spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

CONDIZIONI PER L'INCENTIVO

La fruizione dell'esonero contributivo è subordinato alla sussistenza delle seguenti condizioni:

- il lavoratore, alla data della nuova assunzione o della trasformazione o qualifica, non deve aver compiuto 30 anni (età massima di 29 anni e 364 giorni);
- il lavoratore, nel corso della sua vita lavorativa, non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- eventuali periodi di apprendistato, svolti in precedenza, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione, se;
- un eventuale rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato non è ostativo all'agevolazione;
- un eventuale rapporto di lavoro di lavoro domestico a tempo indeterminato non influisce sulla possibilità di riconoscere legittimamente l'agevolazione;
- il lavoratore non deve aver avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione;
- non si ha diritto alla fruizione dell'esonero anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova;
- non si ha diritto alla fruizione dell'esonero anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per dimissioni del lavoratore;
- il datore di lavoro non deve aver proceduto, nei **6 mesi precedenti** l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nei confronti di lavoratori nella stessa unità produttiva;
- il datore di lavoro non deve procedere, nei **6 mesi successivi** all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

GIOVANI UNDER 36, BENEFICIO PER ASSUNZIONI 2021-2022

L'agevolazione riconosciuta a tutti i **datori di lavoro privati** prevede l'**esonero contributivo**, per un **massimo di 36 mesi**, in caso di assunzione di **lavoratori** che **non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età** (età inferiore o uguale a 35 anni e 364 giorni) e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.

RAPPORTI ID LAVORO ESCLUSI

- rapporti di **apprendistato**,
- contratti di lavoro **intermittente**,
- contratti di lavoro **domestico**,
- contratti con personale con **qualifica dirigenziale**.

MISURA DELL'INCENTIVO

L'incentivo, valevole per le sole **assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato** effettuate nel **biennio 2021-2022**, è pari, all'**esonero** dal versamento del **100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL nel limite massimo di **importo pari a 6.000 euro annui**, 500 euro mensili, 16,12 euro giornalieri per assunzioni in corso di mese, per un **massimo di 36 mesi**.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto dello sgravio è necessario fare riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente esonerabile.

CONDIZIONI PER L'INCENTIVO

- il lavoratore, alla data della nuova assunzione o trasformazione, non deve aver compiuto 36 anni (età massima di 35 anni e 364 giorni);
- il lavoratore, nel corso della sua vita lavorativa, non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- eventuali periodi di apprendistato, svolti in precedenza, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione;
- un eventuale rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato non è ostativo all'agevolazione;
- un eventuale rapporto di lavoro di lavoro domestico a tempo indeterminato non influisce sulla possibilità di riconoscere legittimamente l'agevolazione;
- il lavoratore non deve aver avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione;
- non si ha diritto alla fruizione dell'esonero anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova;
- non si ha diritto alla fruizione dell'esonero anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per dimissioni del lavoratore;
- il datore di lavoro non deve aver proceduto, nei **6 mesi precedenti** l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva;
- il datore di lavoro non deve procedere, **nei 9 mesi successivi** all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

Bisognerà comunque attendere l'autorizzazione della Commissione Europea e la pubblicazione della circolare attuativa dell'Inps, per l'effettiva fruizione dell'agevolazione

PRINCIPI GENERALI DI SPETTANZA DEI BENEFICI

Relativamente alla generalità delle assunzioni agevolate devono essere rispettati i principi generali sanciti dall'[art. 31 D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150](#) ed ogni ulteriore disposizione prevista in caso di assunzioni agevolate.

Compatibilità con l'ordinamento interno

Il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato alle seguenti condizioni:

a) rispetto di quanto previsto dall'art. 1, c. 1175, 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 delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli 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;

b) applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'[articolo 31 del D.lgs. n. 150/2015](#).

Pertanto l'**incentivo non spetta** 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; la medesima regola vale anche nel caso in cui si utilizzi un lavoratore in contratto di somministrazione senza che il datore di lavoro abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza; in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore avente il diritto di precedenza entro i termini di legge (pari a sei mesi dalla cessazione del rapporto nella generalità dei casi e tre mesi per le ipotesi di rapporti stagionali), il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere (sul punto, vedasi la risposta ad interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro);
- presso il datore di lavoro o presso l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono 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.

NOTA BENE A tal proposito l'INPS rileva che l'ipotesi di sospensione dal lavoro per una causale dipendente dall'emergenza epidemiologica da COVID- 19 è riconducibile ad una condizione assimilabile agli eventi oggettivamente non evitabili e pertanto, laddove l'azienda sia interessata da sospensioni del lavoro per tale causale, può comunque procedere a nuove assunzioni e, laddove ne sussistano i presupposti legittimanti, accedere alle correlate agevolazioni in commento;

Si ricorda che ai fini delle disposizioni sopra indicate è necessario rispettare gli “**obblighi di assunzione**” nelle seguenti ipotesi:

- a) **diritto di precedenza** nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'ex-dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto, negli ultimi sei mesi, di licenziamento per riduzione di personale (art. 15, [legge 29 aprile 1949, n. 264](#));
- b) **diritto di precedenza** nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore del dipendente a tempo determinato, il cui rapporto sia cessato negli ultimi dodici mesi e che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi e ha manifestato la volontà di essere riassunto ([art. 24, D.Lgs. n. 81/2015](#));
- c) in materia di **trasferimenti di azienda**, qualora in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita un'azienda (o un suo ramo) in crisi, spetti un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) effettuate **entro un anno** dalla data del trasferimento ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi (art. 47, c. 6, legge 29 dicembre 1990, n. 428).

SINTESI BENEFICI ASSUNZIONI

Descrizione	Under 30 – Legge 205/2017	Under 36 – Legge 178/2020
Requisito anagrafico	Massimo 29 anni e 364 giorni	Massimo 35 anni e 364 giorni
Durata massima	36 mesi	36 mesi (48 mesi per certe regioni)
Sgravio previsto	50% dei contributi escludendo la quota INAIL	100% dei contributi escludendo la quota INAIL
Limite massimo	3.000 € annui	6.000 € annui
Prosecuzione di apprendistato	Applicabile dopo il mantenimento in servizio di lavoratori apprendisti che abbiano 30 anni al momento della conferma	Espressamente escluso
Temporary Framework	Non rientra nel regime degli aiuti di stato	Rientra nel regime degli aiuti di stato
Cumulabilità	Cumulabilità parziale con alcune misure (circolare INPS 40/2018)	L'incentivo non è cumulabile
Condizioni di fruizione revoca e recupero beneficio fruito	<p>Il datore di lavoro non deve aver proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nei confronti di lavoratori nella stessa unità produttiva</p> <p>Il datore di lavoro non deve procedere, nei 6 mesi successivi all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva;</p>	<p>Il datore di lavoro non deve aver proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva</p> <p>Il datore di lavoro non deve procedere, nei 9 mesi successivi all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva;</p>
	Incentivo non applicabile se l'assunzione avviene per attuazione di un obbligo preesistente , previsto da norme di legge o CCNL, anche se fatta con contratto di somministrazione	Incentivo applicabile anche se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo previsto da norme di legge o CCNL.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.
Cordiali saluti.



Piazza Adelaide Lonigo, 8/c
35030 – Rubano (Pd)
Tel. 049 635513
Fax 049 634457