

CONSIGLIO PROVINCIALE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI CASERTA



CENTRO STUDI “LUIGI CAMPI”

ESONERO CONTRIBUTIVO UNDER 30 E UNDER 36

*INCENTIVO OCCUPAZIONALE PER I GIOVANI CHE NON HANNO
COMPITUO 30 E 36 ANNI DI ETA' (Legge n. 205 del 27/12/2017)*

- La L. 205 del 2017 ha introdotto un incentivo strutturale per favorire l'occupazione giovanile a favore di datori di lavoro che assumono giovani che non abbiano compiuto 30 anni di età e che non siano mai stati assunti a tempo indeterminato con lo stesso o altro datore di lavoro, la Legge di Bilancio n. 160 del 2020 prima e la L. di Bilancio n.178 del 2021 poi, hanno innalzato temporaneamente questo limite di età a 35 anni prima e a 36 anni poi per il bienni 2019/2020 e 2021/2022, e con la misura dell'incentivo previsto dal 50% (nel limite massimo di 3.000 euro) e al 100% (nel limite massimo di 6.000 euro) dei contributi dovuti dal datore di lavoro, grazie ai finanziamenti previsti dall'Unione Europea in tema di occupazione.
- Questo innalzamento del limite di età e della misura al 100% di carattere temporaneo è stato previsto fino al 30 giugno 2022, ad oggi, infatti, la Commissione Europea non si è ancora espressa su un eventuale proroga dell'incentivo «rinforzato», resta però l'esonero strutturale del 50% fino al limite dei 30 anni così come inizialmente previsto dalla L. 205/2017.

Datori di lavoro destinatari dell'incentivo

Possono usufruire dell'incentivo tutti i datori di lavoro privati, comprese le cooperative e le imprese agricole, che assumono o trasformano a tempo indeterminato giovani, nel limite di età previsto, che non hanno mai avuto un contratto a tempo indeterminato precedentemente.

DATORI DI LAVORO ESCLUSI

- I datori di lavoro che hanno effettuato licenziamenti nei sei mesi precedenti per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 o a procedure collettive di riduzione del personale secondo l'iter previsto dagli articoli
- I datori di lavoro che hanno effettuato licenziamenti nei sei mesi precedenti per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 o a procedure collettive di riduzione del personale secondo l'iter previsto dagli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori inquadrati con la stessa qualifica nella medesima unità.
- I datori di lavoro non procedono, nei 9 mesi successivi all'assunzione a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o a procedure collettive di riduzione di personale che riguardino dipendenti con la stessa qualifica del lavoratore assunto nella

- medesima unità produttiva.
- Il mancato rispetto di tali obblighi comporterà la sospensione delle agevolazioni ed il recupero di quanto indebitamente ricevuto.

Misura dell'incentivo

L'esonero è pari 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per una soglia massima di € 3.000 annui da riparametrare e applicare su base mensile. Avremo, pertanto 3.000/12 mesi, € 250 come soglia mensile massima. Suddetta somma viene poi riproporzionata per i rapporti di lavoro iniziati inframese, assumendo il valore di € 8,06 (€ 250/31 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo. Non rientrano nell'incentivo i premi contributi dovuti all'INAIL.

Mentre per l'esonero Under 36 avremo la misura del 100% dei contributi datoriali per la soglia massima annua di € 6.000 da riparametrare su base mensile e giornaliera, avremo quindi come tetto massimo mensile € 500 e giornaliero € 16,12;

Non rientrano nell'esonero i contributi c/azienda per:

- Il contributo dello 0,30% in favore dei Fondi Interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'Art. 118 L.388/2000 ex Art. 25 L.245/1978;

- Fondo Pensioni;
- CIG Straordinaria;
- Fondo di Garanzia TFR ex L.297/1982 (se dovuto);
- Il contributo ai Fondi bilaterali, al Fondo di Integrazione Salariale (FIS) e ai Fondi delle Province Autonome di Trento e Bolzano, ex art. 40 D.Lgs. n. 148/2015 (se dovuto);
- Contributo di Solidarietà per i Lavoratori dello Spettacolo ex art. 1, comma 8 e 14, D.Lgs. n. 182/1997 (se dovuto);
- Contributo di Solidarietà per Sportivi Professionisti, ex art. 1, comma 3 e 4, D.Lgs. n. 166/1997 (se dovuto);

Elevazione dell'incentivo al 100%

L'esonero è, inoltre, elevato nella misura del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per trentasei mesi a partire dalla data di assunzione e sempre nel limite massimo di € 3.000 su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile, nelle ipotesi in cui le assunzioni a tempo indeterminato intervengano entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio e riguardino giovani che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola/lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore.

Durata dell'incentivo

La durata è fissata in 36 mesi e in 48 mesi per le regioni del sud d'Italia (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna).

Requisiti oggettivi

- Per l'esonero occorre la regolarità contributiva (DURC) e il rispetto delle norme contrattuali e quelle sulla sicurezza e salute per i datori di lavoro, mentre non occorre la disponibilità immediata al lavoro (did) per i lavoratori, l'incentivo non è soggetto al «de minimis» cioè alla normativa sugli aiuti di stato, infine non è previsto l'incremento occupazionale, la norma recita infatti che non è previsto l'incremento dell'organico medio in capo al datore di lavoro.

Requisiti Soggettivi

- L'incentivo è previsto per coloro che non hanno compiuto i 36 anni di età e che non siano mai stati assunti a tempo indeterminato con lo stesso o altro datore di lavoro.

Eccezione al limite di età

- Nessun limite di età se si tratta di riassunzione con l'esonero in esame dopo che esso è stato fruito solo in parte da un precedente datore di lavoro.

Modalità di richiesta dell'esonero

Per accedere al beneficio, posta la verifica dei requisiti, non è richiesta alcuna procedura preliminare all'INPS.

Cumulabilità con altri incentivi

Non è prevista la cumulabilità con altri incentivi, compresa la decontribuzione sud per entrambi gli esonerati under 30 e under 36.

Casi particolari previsti dal legislatore

1. Nel caso in cui il lavoratore sia interessato da due rapporti di lavoro part-time l'esonero spetta ad ambedue i datori di lavoro purché la data di decorrenza sia la stessa, altrimenti il datore di lavoro che assume successivamente perderebbe il requisito legittimante.
2. Nell'ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato il legislatore ha previsto la fruizione in capo al cessionario del beneficio per il periodo residuale, in quanto verificandosi la sola modifica soggettiva del datore di lavoro il rapporto prosegue.
3. Ribadendo che il requisito sostanziale sia l'assenza di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato nulla vieta di beneficiare dell'esonero nel caso in cui venga assunto un lavoratore che abbia avuto in precedenza prestazioni lavorative diverse dal rapporto di lavoro subordinato, oltre il rapporto di lavoro a tempo determinato, come per esempio, lo svolgimento

di attività autonome o di collaborazione o anche di natura professionale.

ESONERO UNDER 30 e APPRENDISTATO

Una speciale previsione del legislatore norma l'esonero dopo il Contratto di Apprendistato, mentre non è possibile usufruirne direttamente all'assunzione dell'apprendista, il datore di lavoro che stabilizza l'apprendista fruisce dell'incentivo speciale art. 1, comma 106 L. 205, infatti in caso di "consolidamento" del rapporto di lavoro al termine del periodo formativo dell'apprendistato, l'agevolazione contributiva del 10% viene riconosciuta per i 12 mesi successivi, come riconfermato dall'art. 47, comma 7, del D.L.vo n. 81/2015: sono esclusi, soltanto, gli apprendisti "over 29" quindi l'apprendista non deve aver compiuto i 30 anni di età.

ESONERO per MANTENIMENTO in SERVIZIO al termine del periodo di apprendistato

Come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 106, della Legge di Bilancio 2018, l'incentivo di cui al comma 100 del medesimo articolo, pari al 50 per cento 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 su base annua, spetta anche nelle ipotesi di mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato realizzatosi successivamente al 31 dicembre 2017, sempre che, alla data del mantenimento in servizio, il giovane non abbia compiuto il trentesimo anno di età. In tale ipotesi, l'agevolazione trova applicazione a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza dell'ulteriore beneficio già previsto dall'articolo 47, comma 7, del decreto legisl.vo 15 giugno 2015, n. 81.



Più precisamente, nelle ipotesi di mantenimento in servizio al termine del periodo formativo, il datore di lavoro potrà fruire dei benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale per un ulteriore anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, come già previsto dall'articolo 47, comma 7, sopra citato e, alla scadenza del suddetto periodo agevolato, fermo restando il rispetto del requisito anagrafico in capo al lavoratore al momento del mantenimento in servizio, potrà fruire dell'esonero di cui al citato comma 100, nel limite massimo di € 3.000, per un periodo massimo di 12 mesi.

Leggi e Circolari INPS di riferimento

- ⇒ Legge nr. 205 del 2017;
- ⇒ Circ. INPS nr. 40 del 2018;
- ⇒ Circ. INPS nr. 57 del 2020;
- ⇒ Circ. INPS nr. 56 del 2021;
- ⇒ Messaggio INPS 3389 del 2021.