



Incentivo occupazione giovani: la mappa di requisiti, limiti e regole

Le aziende private e i professionisti possono beneficiare di uno sconto del 50% dei contributi dovuti all'INPS entro il massimale annuo di 3.000 euro per ogni lavoratore assunto con contratto subordinato a tempo indeterminato (a tutele crescenti), a tempo pieno o part-time. Il lavoratore non deve aver compiuto 35 anni (30 anni dal 2019) e non deve essere mai stato occupato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Quali sono i contratti agevolabili? Quali i limiti e le modalità operative per fruire del beneficio contributivo?

Dal 1° gennaio 2018, è operativa per le aziende private una nuova agevolazione per l'assunzione stabile di giovani lavoratori. L'agevolazione – prevista dalla legge di Bilancio 2018 ([legge n. 205/2017](#)) – è alquanto complessa e prevede l'osservanza di numerose regole che l'azienda deve rispettare per una corretta gestione dell'incentivo contributivo. In considerazione di ciò, è il caso di riepilogare, in maniera schematica, tutti i principi previsti dal legislatore.

Incentivo Occupazione Giovani	Caratteristiche	Note
Datori di lavoro beneficiari	Privati (imprese, studi professionali, associazioni, fondazioni, ONLUS, enti pubblici economici, ecc.)	
Datori di lavoro esclusi	Pubbliche amministrazioni	
Periodo di spettanza	dal 1° gennaio 2018	Non è prevista una scadenza dell'agevolazione
Durata dell'agevolazione	36 mesi	Complessiva, anche presso più datori di lavoro (vedi sezione "Portabilità della agevolazione")



<p>Tipologie contrattuali agevolate</p>	<ul style="list-style-type: none">· Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (a tutele crescenti) (a tempo pieno o part-time).· Somministrazione a tempo indeterminato (Staff Leasing) (a tempo pieno o part-time).· Trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine (il giovane deve essere in possesso del requisito anagrafico al momento della trasformazione). Caso: assunzione a termine, per 12 mesi (dal 1° marzo 2017 al 28 febbraio 2018) e trasformazione a tempo indeterminato dal 1° marzo 2018. Soluzione: dalla data di trasformazione scattano i 36 mesi di agevolazione o quanto ancora in dote al lavoratore.	<p>In caso di part-time, andrà rispettato il limite minimo eventualmente previsto dal CCNL di riferimento.</p>
<p>Tipologie contrattuali non agevolate</p>	<ul style="list-style-type: none">· Contratto intermittente a tempo indeterminato (sia con che senza indennità di disponibilità)· Lavoro domestico· Contratto a tempo determinato· Apprendistato· Collaborazione coordinata e continuativa· Prestazioni autonome occasionali· Prestazioni occasionali	



<p>Esonero contributivo</p>	<p>50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche), entro il massimale di 3.000 euro su base annua (riparametrato e applicato su base mensile)</p>	<p>Lo sgravio contributivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente, limitata-mente al periodo di applica-zione degli stessi. Fa eccezione la restituzione del contributo maggiorato in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine.</p>
<p>Età del lavoratore</p>	<p>Anno 2018: non aver compiuto il 35° anno di età Dall'anno 2019: non aver compiuto il 30° anno di età</p>	<p>Per il solo anno 2018 è prevista l'agevolazione per i giovani fino a 34 anni. Nel caso in cui il giovane abbia "speso" quota parte dell'agevolazione, potrà farsi assumere da altro datore di lavoro per la durata residua non utilizzata dalla precedente azienda. In questo caso, non conta l'età del lavoratore.</p>
<p>Requisito</p>	<p>Il lavoratore non deve essere mai stato occupato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.</p>	<p>L'agevolazione è comunque possibile qualora il lavoratore abbia avuto un precedente contratto di apprendistato che si è concluso al termine del periodo formativo.</p>



		<p>Non sembra agevolabile l'assunzione del:</p> <ul style="list-style-type: none">- lavoratore che abbia avuto un precedente rapporto di lavoro domestico a tempo indeterminato.- lavoratore dimessosi o licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, durante il periodo di prova. <p>Ad avviso di chi scrive, l'agevolazione dovrebbe essere erogata anche nel caso in cui il lavoratore abbia, nel suo curriculum lavorativo, un passato rapporto a tempo indeterminato intermittente.</p>
Portabilità dell'agevolazione	<p>Qualora il lavoratore termini il primo rapporto agevolato a tempo indeterminato prima dei 36 mesi, potrà vedersi riconosciuto il restante periodo agevolabile da un altro datore di lavoro, indipendentemente dal requisito anagrafico (limite di età).</p> <p>Esempio: 1° rapporto di lavoro agevolato dal 1° febbraio 2018 al 31 gennaio 2019 (durata 12 mesi); 2° rapporto di lavoro agevolabile (presso altro datore di lavoro) di 24 mesi (36 mesi meno 12 mesi).</p>	<p>In questo caso, sarà molto importante, prima dell'assunzione, conoscere la durata ancora agevolabile in capo al lavoratore. In questo caso l'azienda non dovrà verificare l'età del lavoratore, in quanto non è più uno dei requisiti per l'agevolazione.</p>



<p>Casi particolari</p>	<p>Ex Studenti</p> <p>Esonero contributivo pieno (nel limite massimo di 3.000 euro su base annua) per 36 mesi e fermo restando il requisito anagrafico, per i datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio:</p> <p>Studenti che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro per almeno il 30%:</p> <ul style="list-style-type: none">- delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della Legge 107/2015,- del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del Decreto Legislativo n. 226/2005,- del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo 11 del D.P.C.M. 25 gennaio 2008,- del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari; <p>Studenti che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per</p>	<p>Dal 1° gennaio 2018 viene abrogato il c.d. esonero contributivo per assunzione sistema duale, previsto dalla legge di Bilancio 2017.</p>
-------------------------	--	---



la qualifica (c.d. di 1° livello o periodi di apprendistato in alta formazione (c.d. di 3° livello).

Apprendistato

Esonero contributivo per un periodo massimo di 12 mesi e sempre nel limite massimo di 3.000 euro, nei casi di prosecuzione di un contratto di apprendistato al termine del periodo formativo, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il 30° anno di età alla data della prosecuzione.

In questo specifico caso, l'agevolazione decorre dal primo mese successivo a quello di scadenza dell'ulteriore beneficio contributivo previsto in caso di qualificazione al termine del periodo di apprendistato (12 mesi successivi al termine del periodo di apprendistato).

Assunzioni al SUD

L'esonero contributivo è totale (nel limite massimo di importo pari a 8.060 euro su base annua) qualora l'azienda assuma lavoratori con i seguenti 2 requisiti:

- non abbiano compiuto i 35 anni di età, ovvero dai 35 anni in su purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno



	<p>6 mesi (sono “coloro che negli ultimi 6 mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi ovvero coloro che negli ultimi 6 mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione”. Tali limiti sono, al momento, fissati in 8.000 euro per il lavoro subordinato ed in 4.800 euro per il lavoro autonomo)</p> <p>- siano residenti in una di queste Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.</p>	
<p>Limiti: licenziamenti individuali</p>	<p>Nei 6 mesi precedenti la data di assunzione agevolata, l'azienda non deve aver proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva.</p> <p>Nei 6 mesi successivi all'assunzione agevolata, l'azienda non deve procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo dello stesso lavoratore agevolato o di un altro lavoratore impiegato nella</p>	



	<p>medesima unità produttiva ed inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero.</p>	
Altri limiti	<p>Gli incentivi non spettano se:</p> <ul style="list-style-type: none">-l'assunzione costituisce un obbligo preesistente- 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- 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, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine.	



- l'azienda ha in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale

- il datore di lavoro, o l'utilizzatore con contratto di somministrazione, ha 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 diverse unità produttive.

-il nuovo datore di lavoro appartiene al gruppo ove è presente l'azienda che ha licenziato il medesimo lavoratore per il quale si vuole usufruire dell'incentivo

- con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.



Particolarità per la somministrazione	<p>L'incentivo economico è in capo all'utilizzatore in caso di somministrazione</p> <p>Con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore.</p>	
Requisiti del datore di lavoro	<p>Il datore di lavoro deve rispettare il comma 1175 dell'art. 1 della legge n. 296/2006. Di conseguenza:</p> <ul style="list-style-type: none">- deve essere in regola con i versamenti contributivi- non deve aver riportato condanne o sanzioni definitive per una delle violazioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro già riportate nell'allegato A al DM 24 ottobre 2007- deve applicare il trattamento economico e normativo scaturente dalla applicazione del CCNL di riferimento- deve rispettare eventuali accordi territoriali e/o aziendali.	
Assenza di precedenti rapporti	<p>Le Agenzie del Lavoro e gli iscritti all'Albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro</p>	



a tempo indeterminato	avranno la possibilità di verificare il requisito circa l'assenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato, dato fondamentale per l'acquisizione dell'incentivo, accedendo agli archivi messi a disposizione dell'ANPAL.	
--------------------------	---	--

[Roberto Camera](#) - Funzionario dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro