



## LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.  
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

### Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro  
Dott. Matteo Marmiroli - Consulente del Lavoro  
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

### Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro  
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro  
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14  
42124 REGGIO EMILIA (RE)  
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrrara, 3  
43121 PARMA (PR)  
Tel. 0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351  
Mail [labour@labourconsulting.com](mailto:labour@labourconsulting.com)  
Pec [labourconsulting@legalmail.it](mailto:labourconsulting@legalmail.it)  
Web [www.labourconsulting.com](http://www.labourconsulting.com)

**Ai Clienti in indirizzo**  
**Loro sedi**

Parma-Reggio Emilia, 27 maggio 2020.

### Oggetto: Incentivo Under 35 – Indicazioni INPS.

L'Inps, con la Circolare n. 57 del 28 aprile 2020, ha fornito le necessarie indicazioni per la fruizione dello sgravio contributivo previsto per l'assunzione, avvenuta nel 2019 o nel corso del 2020, di giovani con età inferiore a 35 anni. Con questo intervento si consente la concreta applicazione di un incentivo che ha subito diverse modifiche negli ultimi anni, anche in assenza di un coordinamento tra esse, che non ne hanno consentito la fruizione piena da parte delle imprese. Vediamo in sintesi l'evoluzione normativa.

- La Legge di Bilancio 2018 (art. 1, comma 100 e seguenti, Legge n. 205/2017) aveva istituito il cd. "incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile" quale nuovo incentivo strutturale, quindi senza una limitazione temporale alla sua applicabilità, previsto in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato di giovani con età inferiore a 30 anni, che non avessero avuto precedenti rapporti lavorativi a tempo indeterminato. Tale sgravio per il solo anno 2018 era applicabile agli under 35, mentre per gli anni successivi era limitato agli under 30;
- La conversione in legge del DL n. 87/2018 (cd. "Decreto Dignità") anziché estendere la possibilità di assunzione con lo sgravio degli under 35 anche per gli anni a venire (2019 e 2020), aveva previsto di fatto un nuovo incentivo applicabile agli under 35, demandando al Ministero del Lavoro l'adozione di uno o più decreti al fine di disciplinare tale beneficio. La norma è rimasta inapplicata, mancandone i presupposti normativi e operativi;
- Legge di Bilancio 2020 ha fatto ordine nella materia, estendendo lo sgravio previsto dalla Legge di Bilancio 2018 anche alle assunzioni di lavoratori con età inferiore a 35 anni effettuate dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2020.
- Dall'anno 2021 in poi l'esonero strutturale per le assunzioni a tempo indeterminato sarà applicabile agli under 30.

Come precisa l'Inps: "Di conseguenza, l'esonero strutturale applicabile alle assunzioni a tempo indeterminato di giovani risulta oggi soggetto unitariamente al vigore della disciplina della legge n. 205/2017 secondo la quale, a seguito delle modifiche apportate dalla legge n. 160/2019, il limite anagrafico del giovane, da tenere in considerazione per le assunzioni effettuate nelle annualità 2018, 2019 e 2020, è innalzato a trentacinque anni di età. A partire dell'annualità 2021, invece, il limite anagrafico per accedere all'esonero in trattazione sarà strutturalmente individuato nei trenta anni di età."

### Datori di lavoro beneficiari

L'incentivo può essere fruito da tutti i "datori di lavoro privati", come indicato dal comma 100 dell'art. 1 della Legge n. 205/2017. L'INPS precisa che rientrano nell'accezione "datori di lavoro privati"

- i datori di lavoro "imprenditori" ex art. 2082 c.c., cioè coloro che svolgono professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni e servizi. Rientrano in tale

classificazione anche gli enti pubblici economici, nonché gli organismi pubblici interessati da processi di privatizzazione (trasformazione in società di capitali), indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale, i consorzi di bonifica e i consorzi industriali, gli enti morali ed ecclesiastici;

- i datori di lavoro agricoli;
- i datori di lavoro “non imprenditori”, quali ad esempio associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc.

L'incentivo non trova applicazione:

- per tutti gli enti della pubblica amministrazione (ex art. 1, comma 2, D.Lgs n. 151/2001);
- per i datori di lavoro domestico.

### Licenziamenti nei 6 mesi precedenti

L'incentivo non spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti, hanno effettuato, nella medesima unità produttiva nella quale sarebbe assunto il lavoratore,

- licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo
- licenziamenti collettivi, ai sensi della Legge n. 223/1991.

Nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all'assunzione o alla trasformazione, sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice.

### Soggetti che hanno diritto all'esonero

---

Posto che le assunzioni/trasformazioni devono intervenire entro il 31 dicembre 2020, i lavoratori, devono rispettare due requisiti:

- non aver compiuto 35 anni all'atto dell'assunzione. Le assunzioni possono essere effettuate sino al giorno precedente il compimento del 35° anno (34 anni e 364 giorni);
- non essere mai stati occupati con un contratto a tempo indeterminato nella loro vita lavorativa, indipendentemente dal datore di lavoro. In relazione alla verifica dell'esistenza di precedenti rapporti a tempo indeterminato che impedirebbero l'accesso all'incentivo, l'Inps ribadisce la possibilità, per il datore di lavoro, di consultare l'apposita Utility creata per l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile, come da indicazioni contenute nella già citata Circolare n. 40/2018 e del Messaggio n. 1784/2019.

A tal fine, si precisa che non impediscono il riconoscimento dell'incentivo:

- i rapporti di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporti a tempo indeterminato, quindi interrotti durante l'apprendistato o al termine dello stesso;
- eventuali rapporti di lavoro intermittente o di lavoro domestico, ancorché svolti a tempo indeterminato, in quanto tali casi sono esclusi dall'applicazione dell'incentivo;
- l'eventuale svolgimento di attività di natura professionale autonoma né tutte le forme di lavoro subordinato diverse dal “tempo indeterminato”.

Con riferimento ai lavoratori già assunti con un contratto a tempo indeterminato che prevede la fruizione dell'incentivo, licenziati o dimessisi prima del termine della fruizione dell'incentivo stesso, si precisa che un altro datore di lavoro potrà comunque assumere il lavoratore, indipendentemente dall'età del lavoratore all'atto della nuova assunzione, e godere della fruizione dell'incentivo per il periodo rimanente non fruito in relazione alla prima assunzione (il requisito dell'assenza di contratti a tempo indeterminato, infatti, va rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata);

L'Inps, nella Circolare n. 57/2020, riprendendo quanto già indicato nella Circolare n. 40/2018, chiarisce che **l'incentivo è escluso anche se il lavoratore è cessato da un rapporto a tempo indeterminato durante il periodo di prova.**

L'incentivo non spetta nemmeno qualora il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione (per quanto l'INPS non ribadisca tale divieto, il richiamo alla Circolare n. 40/2018

operato dall'Istituto "per gli aspetti non espressamente trattati nella presente circolare" è di per sé sufficiente ad estendere anche all'incentivo in parola la limitazione).

### **Rapporti di lavoro incentivati**

---

Sono interessate all'estensione dell'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile le assunzioni effettuate mediante un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, anche a tempo parziale, con la qualifica di operaio, impiegato o quadro.

L'incentivo spetta anche con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della Legge n. 142/2001, nonché nel caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

È altresì possibile accedere all'incentivo in caso di

- trasformazione, entro il 31 dicembre 2020, di un contratto a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando che il lavoratore non deve aver compiuto il 35° anno di età al momento della trasformazione;
- assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato, entro il 31 dicembre 2020, di soggetti con età inferiore a 35 anni, che abbiano conseguito un titolo di studio, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a seguito di
  - un periodo di attività di alternanza scuola-lavoro, svolto presso il medesimo datore di lavoro;
  - un periodo di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore, svolto presso il medesimo datore di lavoro;
  - un periodo di apprendistato in alta formazione, svolto presso il medesimo datore di lavoro.

Si ricorda che la possibilità di fruire dell'incentivo nel caso di prosecuzione a tempo indeterminato di un contratto di apprendistato (per massimo 12 mesi decorrenti dal mese successivo a quello in cui termina l'applicazione dell'aliquota agevolata di cui all'articolo 47, comma 7 del D.Lgs n. 81/2015) è consentita solo se il lavoratore non abbia già compiuto il 30° anno di età al momento della prosecuzione del rapporto.

L'esonero non è applicabile nel caso di assunzione:

- con contratto di apprendistato (esclusione ex lege);
- con contratto di lavoro domestico (esclusione ex lege);
- con contratto di lavoro intermittente, ancorché a tempo indeterminato e ancorché in presenza di indennità di disponibilità;
- con contratto di prestazione occasionale (o "Libretto Famiglia"), di cui all'art. 54-bis del DL n. 50/2017;
- di lavoratori con qualifica di "dirigente".

### **Condizioni per l'accesso al beneficio**

---

L'Inps, nella Circolare n. 57/2020, ricorda che il diritto alla fruizione dell'incentivo strutturale per l'occupazione giovanile stabile è subordinato al rispetto

- dei principi generali indicati nell'art. 31 del D.Lgs n. 150/2015, per espressa previsione di legge (Rif. comma 104 dell'art. 1, Legge n. 205/2017);
- della normativa sul lavoro e degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti, nonché delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, al cui rispetto è subordinato il rilascio del DURC;
- dei requisiti specifici previsti per l'incentivo in esame, attinenti i requisiti soggettivi dei lavoratori ovvero oggettivi delle tipologie di contratti interessati.

### **Compatibilità con le norme europee**

---

L'incentivo per l'occupazione giovanile stabile, pur costituendo una misura che riduce il costo del lavoro mediante l'impiego di risorse statali, rappresenta un intervento strutturale e generalizzato rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico, purché le unità produttive siano localizzate in Italia.

Di conseguenza, l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile non costituisce aiuto di stato e la sua fruizione risulta legittima anche senza la verifica dell'incremento occupazionale (ULA). L'incentivo in oggetto non è nemmeno subordinato al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti c.d. "de minimis".

### Compatibilità con altri incentivi

---

L'incentivo strutturale per l'occupazione giovanile stabile, per espressa previsione normativa (comma 114, art. 1, Legge n. 205/2017), non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote contributive previste dall'ordinamento. L'incentivo risulta invece compatibile e cumulabile con gli incentivi di natura economica, tra i quali sono annoverati:

- l'incentivo all'assunzione di lavoratori disabili (art. 13, Legge n. 68/1999), posto che in tal caso è necessario rispettare il requisito dell'incremento occupazionale;
- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI (art. 2, comma 10-bis, Legge n. 92/2012), subordinato al rispetto della normativa comunitaria sul "de minimis".

### Compatibilità con incentivi "Occupazione Sviluppo Sud", "Occupazione NEET" e "Incentivo Lavoro (IO Lavoro)"

L'Inps si sofferma sulla compatibilità dell'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile, con particolare riferimento al caso in esame, rispetto ad alcune tipologie di incentivi introdotti dall'ANPAL nell'ambito del progetto "Garanzia Giovani", dei programmi operativi nazionali (PON) e dei programmi operativi complementari. L'Istituto, in particolare, afferma che l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile è compatibile e cumulabile con:

- l'incentivo "Occupazione NEET", secondo le modalità operative già comunicate con la Circolare n. 48/2018;
- l'incentivo "IO Lavoro", di cui ai Decreti ANPAL n. 52 dell'11 febbraio 2020 e n. 66 del 21 febbraio 2020 secondo modalità operative che verranno comunicate con circolare di prossima emanazione;
- l'incentivo "Occupazione Sviluppo SUD", introdotto dall'ANPAL con il Decreto n. 178 del 19 aprile 2019. In merito, l'Inps precisa che, qualora un datore di lavoro nel corso del 2019 abbia iniziato a fruire dell'incentivo Occupazione Sviluppo SUD sull'intera contribuzione datoriale sgravabile e voglia fruire per le mensilità successive dell'esonero strutturale (l'incentivo "Occupazione Sviluppo SUD" ha durata massima 12 mesi, mentre l'incentivo strutturale in parola ha una durata di 36 mesi complessivi), ricorrendo tutti i presupposti legittimanti, la fruizione dell'incentivo in trattazione può avvenire, utilizzando i codici di conguaglio previsti nella generalità dei casi (si veda in seguito), a partire dal tredicesimo mese di rapporto di lavoro, per un totale di ulteriori ventiquattro mesi. Di conseguenza, i datori di lavoro già autorizzati a fruire dell'incentivo "Occupazione Sviluppo SUD", potranno continuare a fruire dell'agevolazione, secondo le indicazioni fornite nella Circolare n. 102/2019, per i primi dodici mesi di rapporto di lavoro, mentre la fruizione dell'esonero strutturale decorrerà dal tredicesimo mese di rapporto.

### Misura dell'incentivo

---

L'incentivo strutturale previsto per l'assunzione stabile di giovani si sostanzia

- nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali complessivi a carico del datore di lavoro, nella misura
  - del 50%, nel caso di assunzione di un lavoratore "generico",
  - del 100%, nel caso di assunzione di un lavoratore a seguito di periodi di alternanza scuola - lavoro o di apprendistato duale o di alta formazione e ricerca,
- per un periodo massimo di 36 mesi,
- nel limite di 3.000 euro annui, riparametrati e applicati su base mensile.

L'Inps, nella Circolare n. 57/2020, ricorda che il limite mensile è pari a 250,00 euro (3.000 euro / 12). Pertanto, con riferimento al singolo mese, il datore di lavoro non potrà fruire di un esonero superiore a 250,00 euro.

Qualora il rapporto di lavoro inizi o si interrompa nel corso del mese, il limite mensile va riparametrato "per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo". In questo caso, l'INPS indica l'importo di 8,06 euro giornalieri, calcolati dividendo l'importo mensile (250,00 euro) per 31 giorni.

Non sono esonerabili:

- i premi e contributi dovuti all'INAIL;
- il contributo dovuto al Fondo di tesoreria del TFR (art. 1, comma 755, Legge n. 296/2006);
- i contributi dovuti ai Fondi di solidarietà bilaterali, al Fondo di solidarietà residuale e al Fondo di integrazione salariale;
- i contributi dovuti ai Fondi di solidarietà territoriale intersettoriale delle Province Autonome di Trento e di Bolzano;
- il contributo destinato al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua (0,30%), di cui all'articolo 25, comma 4, della Legge n. 845/1978;
- il contributo di solidarietà del 10% sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria;
- il contributo di solidarietà del 5% per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'art. 1, c. 8 e 14, del D.Lgs n. 182/1997;
- il contributo di solidarietà dell'1,20% per gli sportivi professionisti, di cui all'art. 1, c. 3 e 4 del D.Lgs n. 166/1997.

L'esonero spetta anche in relazione al contributo aggiuntivo IVS mentre, qualora si applichino le misure compensative di cui al D.Lgs n. 252/2005 in relazione alla destinazione del TFR ai fondi pensione, l'esonero contributivo trova applicazione in relazione alla contribuzione previdenziale dovuta al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

#### **Durata dell'incentivo**

Posto che la durata dell'incentivo spettante al datore di lavoro è pari a 36 mesi, decorrenti dalla data di assunzione o di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato, preme ricordare che qualora un lavoratore sia stato assunto fruendo dell'incentivo in esame per un periodo di tempo inferiore ai 36 mesi, e successivamente sia assunto a tempo indeterminato da un nuovo datore di lavoro, quest'ultimo potrà fruire dell'incentivo per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data della nuova assunzione. L'INPS sottolinea che il periodo di godimento dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente in caso di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità: in tal caso, i 36 mesi di fruizione dell'incentivo possono essere differiti temporalmente per un periodo pari a quello di assenza. In tutti gli altri casi, la fruizione dell'incentivo non è differibile nel tempo.

#### **Revoca dell'incentivo**

Il comma 105 dell'art. 1 della Legge n. 205/2017 prevede che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero, o di un altro lavoratore nella stessa unità produttiva nella quale è assunto il lavoratore per il quale si fruisce dell'esonero, entro i 6 mesi dall'assunzione del lavoratore con incentivo, comporta la perdita del beneficio e il recupero di quanto già fruito.

Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Pertanto, anche qualora l'incentivo venga revocato, il precedente periodo di fruizione deve comunque essere computato per il calcolo del periodo residuo spettante in relazione alla nuova assunzione.

---

#### **Esposizione in Uniemens**

---

Le modalità espositive nel flusso Uniemens sono indicate nella circolare INPS n.57 citata. Si rimanda pertanto alla stessa per il dettaglio degli elementi da valorizzare e dei codici.

I Professionisti e Collaboratori dello Studio sono a disposizione per approfondimenti e valutazioni specifiche.

Cordiali saluti.