



## 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, 29 ottobre 2021.

**Oggetto: Sgravio giovani under 36.**

Con la presente si fornisce un quadro completo [dell'agevolazione under 36 applicabile per l'anno 2021.](#)

Ricordiamo che con la circolare n. 56 del 12/4/2021 l'INPS aveva proposto una prima analisi sull'argomento, arrivando poi a fornire le indicazioni applicative nel corso del mese di ottobre.

### Caratteristiche

Lo sgravio inizialmente introdotto dalla legge di bilancio 2018, ora applicabile agli under 30, nonché l'estensione agli under 36 per il biennio 2021/2022 previsto dalla legge di bilancio 2021, sono due agevolazioni che coesistono e possono essere fruite in situazioni diverse.

### **Sgravio under 30 art. 1, commi 100-105 L. 205/2017**

Lo sgravio under 30 ha una durata di 36 mesi e prevede l'esonero del 50% dei contributi previdenziali fino ad un massimo di 3.000 annui. Nel biennio 2021/2022 può essere applicato nei casi in cui non sia possibile accedere allo sgravio under 36 trattato nella presente circolare, in particolare nelle seguenti casistiche:

- Conferma in servizio degli apprendisti al termine del periodo formativo. Nel limite massimo di fruizione di 12 mesi, decorrenti dal mese successivo a quello in cui terminano gli ulteriori 12 mesi di applicazione dell'aliquota agevolata al termine dell'apprendistato, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il 30° anno di età al momento della prosecuzione del rapporto;
- Assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato di giovani che nei 6 mesi precedenti 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 secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione;
- Imprese che hanno raggiunto il limite di 1.800.000 di aiuti di stato nell'ambito del "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza Covid-19" previsto dalla Commissione europea. Nei paragrafi che seguono analizzeremo più diffusamente tale limite agli aiuti di stato nel periodo pandemico.

## Agevolazione Under 36

### Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

L'esonero spetta a tutti i datori di lavoro privati. Sono escluse le imprese del settore finanziario, fatta salva diversa determinazione che dovesse essere assunta dalla Commissione europea nell'ambito della procedura di autorizzazione della misura. L'Inps individua le imprese escluse come quelle che svolgono attività indicate nella classificazione NACE al settore "K" – Financial and insurance activities.

### Rapporti di lavoro incentivati

L'incentivo spetta:

- Per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per tutte le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate nel biennio 2021/2022, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, non abbiano compiuto i 36 anni e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa;
- Assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione;
- Rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 3/4/2001 n. 142.

Sono esclusi dall'incentivo:

- I dirigenti;
- I contratti di apprendistato;
- I contratti di lavoro intermittente, anche se stipulati a tempo indeterminato;
- I contratti di lavoro domestico;
- Conferma in servizio al termine dell'apprendistato, per cui è possibile applicare l'incentivo previsto dalla L. n. 205/2017, come da paragrafo precedente;
- Assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato di giovani che nei 6 mesi precedenti 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 secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione. Anche in relazione a tali soggetti è possibile applicare l'incentivo previsto dalla L. n. 205/2017, come da paragrafo precedente.

### Misura dell'incentivo

L'incentivo è pari all'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 6.000 annui.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 500 euro (€ 6.000/12) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro (€ 500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro part time, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto. L'Inps precisa che non sono esonerabili le seguenti contribuzioni:

- il contributo dovuto al Fondo di tesoreria del TFR di cui all'articolo 1, comma 755 della 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 al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale istituito dal Decreto Interministeriale n. 95269/2016;

- il contributo dello 0,30% della retribuzione imponibile, destinato al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

Sono altresì esclusi dall'applicazione dell'esonero i premi e i contributi dovuti all'INAIL.

Sono inoltre escluse dall'agevolazione le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento, ed in particolare:

- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti.

L'Inps precisa che il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'art. 3, comma 15, della Legge n. 297/1982, in misura pari allo 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo. Al riguardo, si evidenzia che il successivo comma 16 dello stesso articolo 3 prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo.

Inoltre va osservato che, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del D.Lgs n. 252/2015 per la destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del c.c., l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro 6 mesi dalla relativa scadenza, trova, peraltro, applicazione la previsione di cui all'art. 2, comma 30, della Legge n. 92/2012, riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato.

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.

### **Durata dell'incentivo**

Lo sgravio spetta per un periodo massimo di:

- 36 mesi;
- 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. I 48 mesi sono fruibili per intero se il lavoratore è assunto e resta occupato per l'intero periodo in attività nelle Regioni citate.

### **Accesso al beneficio**

Il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato al rispetto:

- dei principi generali indicati nell'art. 31 del D.Lgs n. 150/2015;
- delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori;
- dei requisiti specifici previsti dalla Legge di Bilancio 2021 ai fini del legittimo riconoscimento dell'incentivo in esame. Per quanto riguarda i principi generali stabiliti dal D.Lgs n. 150/2015, la disciplina applicabile all'incentivo in esame, in virtù di quanto indicato dall'Inps, presenta caratteristiche del tutto particolari e differenti rispetto alla generalità degli incentivi.

### **Condizioni generali**

L'esonero contributivo non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- 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 che abbia manifestato per iscritto - entro sei mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto. Tale condizione vale 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;

- presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione. Nello specifico, si rileva al riguardo che, nell'attuale situazione occupazionale, l'ipotesi di sospensione dal lavoro per una causale dipendente dall'emergenza epidemiologica da Covid-19 è assimilabile agli eventi oggettivamente non evitabili. Pertanto, laddove l'azienda sia interessata da sospensioni del lavoro per le causali collegate all'emergenza epidemiologica in atto, può comunque procedere a nuove assunzioni e, laddove ne sussistano i presupposti legittimanti, accedere alla correlata agevolazione in trattazione.

I principi generali prevedono che l'esonero non spetti nel caso in cui l'assunzione costituisca 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 sia utilizzato mediante contratto di somministrazione. Con riferimento all'incentivo in commento, chiarisce l'Istituto, vale quanto osservato nella Circolare n. 40/2018 e cioè che, nonostante l'espreso richiamo al rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, la portata dell'agevolazione ha una natura speciale e, in quanto tale, prevale sulle previsioni dell'art. 31, comma 1, lett. a), del D.Lgs n. 150/2015, con la conseguenza che: "l'esonero può legittimamente trovare applicazione nelle ipotesi di conversione di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato". Pertanto, per le assunzioni e trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti, si può fruire dell'esonero contributivo in commento, prescindendo dalla circostanza che le medesime assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro

A mero titolo esemplificativo, tra le casistiche che prevedono un obbligo preesistente di legge o di contratto collettivo per le quali spetta l'incentivo, l'Inps indica:

- il rispetto del diritto di precedenza, quindi il caso in cui il datore di lavoro privato, in attuazione dell'obbligo ex art. 24 del D.Lgs n. 81/2015, assuma a tempo indeterminato e con le medesime mansioni, entro i successivi dodici mesi, il lavoratore 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. Medesimo principio vale per i casi di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato;
- l'affitto o l'acquisto di aziende o di ramo d'azienda, laddove il datore di lavoro privato, in attuazione di quanto previsto dall'art. 47, comma 6, della Legge n. 428/1990, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo), assuma a tempo indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze;
- le assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili, effettuate ex art. 3 della Legge n. 68/1999;
- il subentro in appalto di servizi, tra gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva, che impone all'impresa di pulizia che subentra ad un'altra in un appalto di servizi, l'obbligo di assumere i dipendenti della precedente azienda.

Inoltre, l'Inps chiarisce che, per l'esonero in trattazione, non trova applicazione il disposto secondo il quale l'incentivo non spetta qualora l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei sei 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. Nel caso di specie, la finalità di evitare l'elusione deve considerarsi assorbita da quanto previsto dall'art. 1, comma 103, della Legge n. 205/2017, con riferimento all'esonero strutturale ivi disciplinato, in base al quale: "Nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero di cui al comma 100, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni." Pertanto, anche nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a datori di lavoro collegati, il beneficio riconoscibile è solo quello eventualmente residuo.

Ai sensi dell'art. 31, comma 2 del D.Lgs n. 150/2015, 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 della stessa impresa, a titolo di lavoro subordinato o somministrato;
- non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

Con riferimento all'incentivo in esame, tale criterio non trova applicazione, in quanto lo stesso si ritiene assorbito dalla previsione di cui al comma 103 dell'art. 1 della Legge n. 205/2017, secondo la quale il beneficio può essere fruito, in caso di riassunzione da un datore di lavoro diverso, solo per l'eventuale periodo residuo.

### **Norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria**

L'esonero è subordinato al possesso della regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della Legge 296/2006 che prevede:

- la regolarità dei versamenti contributivi e nell'adempimento degli obblighi contributivi; si tratta delle condizioni alle quali è subordinato il rilascio del DURC;
- l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

### **Condizioni specifiche**

In relazione ai vincoli specifici dell'esonero di cui alla Legge di Bilancio 2021, il diritto alla fruizione dello sgravio è subordinato alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:

- il lavoratore alla data dell'assunzione o della trasformazione non deve aver compiuto 36 anni (35 anni e 364 giorni);
- sono incentivate le assunzioni di lavoratori che non abbiano avuto un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato, né con il datore di lavoro che assume né con altri datori di lavoro. Non impedisce il riconoscimento del beneficio
  - un precedente rapporto di apprendistato svolto presso il medesimo o altro datore di lavoro.
  - lo svolgimento di lavoro intermittente
  - di lavoro domestico nell'ambito di un rapporto a tempo indeterminato non è di ostacolo al riconoscimento dell'esonero contributivo.
- L'esonero non può invece essere riconosciuto sia nei casi in cui
  - il lavoratore abbia avuto un precedente rapporto a tempo indeterminato con un'Agenzia di somministrazione,
  - un precedente rapporto a tempo indeterminato sia stato risolto per mancato superamento del periodo di prova;
- lo sgravio non spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della Legge n. 223/1991, nella medesima unità produttiva, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica del lavoratore da assumere.
- i datori di lavoro non devono procedere, nei 9 mesi successivi all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, ai sensi della Legge n. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

## Lavoratori autonomi o parasubordinati

Lo svolgimento di precedente attività lavorativa in qualità di lavoratore autonomo (artigiano, commerciante o libero professionista) ovvero di lavoro parasubordinato, non è di ostacolo al riconoscimento dell'esonero triennale.

Si precisa infine che il requisito dell'assenza di rapporti a tempo indeterminato in capo al lavoratore deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata. Pertanto, se il lavoratore, per il quale è stata già fruita l'agevolazione, viene riassunto, per il nuovo rapporto si può fruire della medesima misura per i mesi residui spettanti e ciò indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e indipendentemente dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione.

Per ciò che riguarda la possibilità di riconoscere l'agevolazione per il periodo residuo nelle ipotesi di successiva riassunzione del medesimo lavoratore, l'Inps ribadisce che l'esonero in commento può trovare applicazione per le sole assunzioni effettuate nel corso del biennio 2021-2022. Tuttavia, qualora un lavoratore sia stato assunto nel corso del biennio 2021/2022 e il datore di lavoro abbia iniziato a fruire dell'agevolazione in trattazione, nelle ipotesi di cessazione anticipata del rapporto e di successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro datore di lavoro si potrà procedere al riconoscimento dell'agevolazione residua per un ammontare pari al 100% dei contributi datoriali anche qualora l'assunzione da parte del nuovo datore di lavoro avvenga successivamente al 31 dicembre 2022.

## Compatibilità con la normativa sugli aiuti di stato

Il comma 14 della Legge di Bilancio 2021 prevede la concessione dell'agevolazione nell'ambito degli aiuti di stato previsti dal Quadro semplificato di aiuti "Temporary Framework". Al fine di aiutare le imprese a far fronte alla crisi economica l'Unione Europea ha previsto un quadro di aiuti temporanei che esulano dall'applicazione del regime "de minimis" denominato "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del Covid-19" - "Temporary Framework".

Nell'ambito di tali aiuti, per la generalità delle imprese, le agevolazioni sono concesse

- entro il tetto massimo di 1.800.000 euro per impresa, considerando tutti gli aiuti della medesima tipologia, ovvero di 225.000 euro per le imprese operanti nella produzione primaria di prodotti agricoli e 270.000 euro per quelle del settore della pesca e dell'acquacoltura;
- a condizione che gli aiuti siano concessi entro il 31 dicembre 2021 e che non si tratti di un'impresa già in difficoltà al 31 dicembre 2019. Quest'ultimo requisito non è richiesto per le piccole e medie imprese, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione.

L'INPS ricorda, infine, che provvederà a registrare la misura dell'incentivo nel Registro nazionale degli aiuti di stato.

## Indicazioni operative

A seguito dell'approvazione da parte della Commissione Europea, l'INPS con il Messaggio n. 3389 del 7/10/2021 fornisce le istruzioni necessarie per la fruizione dell'incentivo c.d. under 36.

Si precisa che la Commissione Europea ha autorizzato l'incentivo limitatamente all'anno 2021, pertanto la fruizione dell'esonero è limitata ai lavoratori assunti dall'1/1/2021 al 31/12/2021. Per le assunzioni che avverranno nell'anno 2022 si dovrà attendere una nuova autorizzazione.

## Compatibilità con altri incentivi

Ad ulteriore chiarimento rispetto alla Circolare n. 56/2021, l'INPS precisa che l'esonero per l'assunzione di giovani "under 36", non è cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi".

Pertanto, prendendo a riferimento le forme di incentivo maggiormente diffuse, l'esonero in trattazione non è cumulabile con:

- l'incentivo per l'assunzione di lavoratori disoccupati over 50 o di donne svantaggiate previsto dall'art. 4, commi 8-11, della Legge n. 92/2012;

- l'incentivo rivolto all'assunzione di donne svantaggiate previsto dall'art. 1, commi da 16 a 19, della Legge n. 178/2020 - Legge di Bilancio 2021-;
- l'incentivo cd. "Decontribuzione Sud", previsto dal DL n. 104/2020 ed esteso al 2021 dalla Legge di Bilancio 2021.

Tuttavia, nel Messaggio n. 3389/2021, l'INPS ammette che un datore di lavoro, in attesa della possibilità di fruire dell'esonero in trattazione, possa aver applicato al lavoratore l'incentivo nella misura del 50% previsto dalla Legge n. 205/2017 per la stabilizzazione di giovani ovvero la "Decontribuzione Sud". Ricorrendo tali casistiche e, ovviamente, i requisiti che consentono al datore di lavoro di accedere all'esonero al 100% per l'assunzione di under 36, l'INPS consente di accedere al nuovo incentivo previa restituzione delle quote di esonero al 50% dell'esonero giovani ovvero della "Decontribuzione Sud" fruite per il lavoratore in questione.

### Modalità di esposizione in uniemens e tempistiche

I datori di lavoro dovranno esporre, a partire dal flusso Uniemens di competenza del mese di settembre 2021, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Si sottolinea che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif>, con riferimento ai mesi pregressi, ovvero dal mese di gennaio 2021 e fino al mese precedente l'esposizione del corrente, può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei mesi di settembre, ottobre e novembre 2021.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito il valore "GI36", avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 10, legge n.178/2020";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserita la data di assunzione a tempo indeterminato o la data di trasformazione nel formato AAAAMMGG (8 caratteri; ad esempio: 20210609).

I dati esposti nell'Uniemens, come sopra specificati, saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice "L544", avente il significato di "Conguaglio Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 10, legge n.178/2020";
- con il codice "L545", avente il significato di "Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 10, legge n.178/2020".

I datori di lavoro che intendono fruire dell'esonero in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, dovranno esporre, a partire dal flusso Uniemens di competenza del mese di settembre 2021, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito il valore "GI48", avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 11, legge n.178/2020";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserita la data di assunzione a tempo indeterminato o la data di trasformazione nel formato AAAAMMGG (ad esempio: 20210609).

I dati esposti nell'Uniemens, come sopra specificati, saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice "L546", avente il significato di "Conguaglio Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 11, legge n.178/2020";
- con il codice "L547", avente il significato di "Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 11, legge n.178/2020".

### **Restituzione Decontribuzione SUD o incentivo stabilizzazione giovani e fruizione incentivo under 36**

Come anticipato in precedenza, è ammessa la possibilità che un datore di lavoro abbia fruito, per il medesimo lavoratore per il quale intende accedere all'esonero giovanile under 36, della cd. "Decontribuzione Sud", ovvero dell'esonero al 50% per l'assunzione di giovani previsto dall'art. 1, commi 100-108 della Legge n. 205/2017 (incentivo strutturale all'occupazione giovani stabile).

In tali casi, se il datore di lavoro intende accedere, ricorrendone i requisiti, all'esonero under 36 al 100%, dovrà preliminarmente procedere alla restituzione delle quote di Decontribuzione Sud o di esonero al 50% già fruito.

Ai fini della restituzione delle quote degli esoneri in parola, i datori di lavoro dovranno valorizzare (nello stesso flusso con il quale intendono recuperare l'esonero under 36) all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CausaleADebito> il codice causale
  - "M472", avente il significato di "Restituzione esonero legge n. 205/2017 GECCO", ovvero
  - "M543", avente il significato di "Restituzione decontribuzione sud 2021");
- nell'elemento <ImportoADebito>, l'importo da restituire.

### **Datori di lavoro cessati o con attività sospesa**

I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig).

Nel restare a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, porgiamo cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp