

STUDIO MENGUCCI

ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE

Consulenza Legale, Commerciale, Tributaria e del Lavoro

00193 Roma - Via Marianna Dionigi, 43
Tel. (+39) 06 3217562 - (+39) 06 3213599 - Fax (+39) 06 3203653
Codice Fiscale e Partita Iva 05858551004
00053 Civitavecchia (RM) - SS1 Via Aurelia, Km 67+580 (Porto Turistico Riva di Traiano)
Tel. e Fax (+39) 0766 730841 e-mail info@studiomengucci.it www.studiomengucci.it
Associazione di Commercialisti, Consulenti del Lavoro, Avvocati e Tributaristi ex L. 4/2013

Giancarlo Mengucci

Consulente Tributario

Revisore Legale

Filippo Mengucci

Avvocato

Dottore Ragioniere Commercialista

Consulente del Lavoro

Revisore Legale

Francesco Mengucci

Dottore Commercialista

Consulente del Lavoro

Revisore Legale

Roma, 03/08/2022

Alla Gentile Clientela
nostra assistita
Settore Lavoro
loro indirizzi

informativa per la clientela

Prot. N. 181/L/2022

OGGETTO: AGEVOLAZIONI GIOVANI – L'ESONERO CONTRIBUTIVO TORNA AL 50%

Gentile Cliente,

con la presente intendiamo informarLa che, tutti i **datori di lavoro privati** che assumono **giovani** di età inferiore ai 30 anni godono di un **esonero contributivo**. Dal 1° luglio 2022 non è più possibile accedere all'esonero totale previsto dalla Legge di Bilancio 2021. L'agevolazione è passata infatti dal 100% al 50% dei contributi a carico del datore.

La scadenza della comunicazione della Commissione europea C (2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, conosciuta come *Temporary Framework*, la cui validità è terminata il 30 giugno 2022, ha riverberato i suoi effetti anche sull'agevolazione giovani, per l'appunto, che era stata concessa ai sensi di tale quadro di aiuti.

Pertanto, l'incentivo per l'assunzione di giovani torna ad essere esclusivamente quello previsto dalla Legge di Bilancio 2018 (art. 1, c. 100-105 e 107, L. 205/2017 che, tuttavia, presenta diverse differenze rispetto a quello della L. 178/2020).

Comparando le due disposizioni, infatti, innanzitutto cambia **la misura dell'esonero**, che dal 100% dei contributi dovuti dai datori di lavoro torna ad essere il 50%.

Anche **il massimale annuo**, da riparametrare ed applicare su base mensile, si riduce da € 6.000 a **€ 3.000 annui**.

Inoltre, la **durata** sarà in via generale pari a **36 mesi**, mentre fino al 30 giugno 2022 la durata poteva essere di 48 mesi laddove l'assunzione avesse riguardato lavoratori assunti con sede di lavoro nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Significativo anche il **diversificato requisito** richiesto al lavoratore assunto che dovrà avere un'età anagrafica all'atto dell'assunzione (o della trasformazione del contratto da tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato) **inferiore a 30 anni**, mentre secondo le disposizioni della L. 178/2020 rientravano i soggetti di età **inferiore a 36 anni**.

Pertanto, va ricordato che, a differenza dell'esonero contributivo previsto dalla L. 178/2020, quello regolato dalla L. 205/2017 non costituisce un **Aiuto di Stato** per cui non soggiace ai diversi vincoli della disciplina comunitaria; ad esempio, l'applicazione è generalizzata a tutti i datori di lavoro compresi quelli del settore finanziario che, come è noto, risultavano esclusi dal *Temporary Framework*, così come non rilevano il massimale di aiuti concedibili o la circostanza che il datore di lavoro si trovi in difficoltà.

Le caratteristiche dell'esonero

È utile, dunque, passare in rassegna le regole che disciplinano l'incentivo previsto dalla L. 205/2017.

Le **tipologie contrattuali** che consentono l'accesso all'incentivo sono i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e le trasformazioni da tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

Sono invece **esclusi i contratti di apprendistato** ed i rapporti di **lavoro domestico**.

L'INPS, nel fornire istruzioni con la Circ. INPS 2 marzo 2018 n. 40, coerentemente con indicazioni di prassi diffuse in precedenza, ha ritenuto esclusi altresì i contratti di lavoro intermittente.

I **requisiti**, oltre a quello anagrafico già ricordato, cioè quello di un'età inferiore a 30 anni, prevedono che sia necessario che al momento dell'accesso alle agevolazioni il lavoratore assunto non sia già stato occupato con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nella propria vita lavorativa anche da un altro datore di lavoro.

Non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato.

Non assumono rilevanza eventuali rapporti di lavoro diversi dai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (Es. contratti a tempo determinato, collaborazioni coordinate e continuative).

L'INPS con la Circ. INPS 2 marzo 2018 n. 40 ha chiarito che non vanno considerati **pregressi rapporti di lavoro** con contratto intermittente a tempo indeterminato o quelli di lavoro domestico avuti dal soggetto assunto in quanto tipologie contrattuali escluse dall'agevolazione.

Destinatari dell'esonero

L'incentivo consiste nell'esonero parziale, nella misura del 50% ed entro il massimale di € 3.000 annui, dei contributi dovuti dal datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, e si applica esclusivamente ai **datori di lavoro privati**.

Sono pertanto esclusi i datori di lavoro che rientrano nel novero della pubblica amministrazione.

La Circ. INPS 2 marzo 2018 n. 40, con la quale l'Istituto ha fornito chiarimenti sull'incentivo, afferma che l'agevolazione si rende applicabile:

- agli enti pubblici economici che, pur essendo dotati di personalità giuridica di diritto pubblico, svolgono in via principale o esclusiva un'attività economica (art. 2082 c.c.), in regime di concorrenza con gli altri imprenditori privati che operano nel medesimo settore;
- agli organismi pubblici che sono stati interessati da processi di privatizzazione (trasformazione in società di capitali), indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale.

Rientrano altresì coloro che non svolgono attività riconducibile all'art. 2082 c.c. in quanto non assume rilevanza la natura imprenditoriale del datore di lavoro.

A titolo esemplificativo, possono usufruire dell'esonero contributivo parziale i professionisti, gli enti di volontariato, le associazioni culturali, politiche o sindacali.

Tornando ai **requisiti** del lavoratore, l'art. 1, c. 103, L. 205/2017 prevede una deroga qualora un datore di lavoro abbia fruito del medesimo incentivo ma solo parzialmente, cioè non per l'intera durata in cui teoricamente avrebbe potuto applicare l'esonero parziale.

Ricorrendo tale ipotesi, il datore di lavoro che assume lo stesso lavoratore avrà diritto all'esonero contributivo parziale per il periodo residuo utile alla piena fruizione, senza tener conto della precedente assunzione agevolata con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed indipendentemente altresì dall'età anagrafica del lavoratore.

È prevista la possibilità di accedere all'incentivo anche nel caso di prosecuzione di contratti di apprendistato, fermi restando i requisiti già esaminati in precedenza.

Ricorrendo tale ipotesi, la durata dell'esonero è di **12 mesi** e non di 36 mesi e decorre dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo di cui all'art. 47, c. 7, D. Lgs. 81/2015, anziché dalla data di prosecuzione del rapporto di lavoro che prevede, nel caso di prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, il mantenimento per un anno dei benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale previsti per l'apprendistato.

Misura e revoca dell'agevolazione

Tornando sulla misura dell'agevolazione, si tratta di un esonero contributivo parziale pari al 50% dei contributi dovuti dal datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

Il massimale annuo di € 3.000 va riparametrato ed applicato su base mensile; quindi, in presenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno sarà di € 250 da calcolare tenendo conto dell'eventuale assunzione o cessazione del rapporto di lavoro nel mese.

Nel caso di contratto a tempo parziale occorre riproporzionare il massimale.

Oltre alle condizioni generali previste dall'art. 31 D. Lgs. 150/2015 e dall'art. 1, c. 1175 e 1176, L. 296/2006, l'agevolazione non spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, abbiano proceduto a **licenziamenti individuali** per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. 223/91, nella medesima unità produttiva in cui viene assunto il lavoratore per il quale si intende fruire dell'agevolazione (salvo che per le prosecuzioni dei contratti di apprendistato).

È, inoltre, prevista un'ipotesi di **revoca del beneficio** con recupero del beneficio già fruito nell'ipotesi in cui il datore di lavoro dovesse procedere al licenziamento per giustificato

motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva.

L'art. 1, c. 114, L. 205/2017 preclude il cumulo dell'incentivo con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

Rimanendo a disposizione per qualsiasi chiarimento, porgiamo distinti saluti.

Studio Mengucci