

## MEMORANDUM LAVORO – 11/05/2020: esonero under 35 - Sgravi contributivi fino a 3.000 euro

### Premessa

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, l'art. 1, co. 10, della L. n. 160/2019 (Legge di Bilancio 2020), ha modificato l'art. 1, co. 102, della L. n. 205/2017, prevedendo che, per le nuove assunzioni, effettuate nelle annualità 2019 e 2020, di lavoratori fino a 35 anni di età, con contratto di lavoro subordinato **a tempo indeterminato a tutele crescenti**, possa trovare applicazione l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro.

**ATTENZIONE.** Dal 2021, invece, il limite anagrafico per accedere all'esonero in trattazione sarà strutturalmente individuato nei **30 anni di età**.

### Datori di lavoro interessati

È importante sottolineare che l'incentivo **spetta a tutti i datori privati**, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, **compresi i datori del settore agricolo**.

Datori di lavoro interessati
<ul style="list-style-type: none"><li>• Gli enti pubblici economici.</li><li>• Gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici.</li><li>• Gli enti che, per effetto dei processi di privatizzazione, si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico.</li><li>• Le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, e iscritte nel registro delle persone giuridiche.</li><li>• Le aziende speciali costituite anche in consorzio, ex artt. 31 e 114 del D.Lgs. n. 267/2000.</li><li>• I consorzi di bonifica e industriali.</li><li>• Gli enti morali ed ecclesiastici.</li></ul>
<i>N.B. È esclusa dall'applicazione del beneficio la pubblica amministrazione.</i>

### Condizioni e requisiti

Per poter accedere al bonus under 35, Le ricordiamo che occorre rispettare le seguenti **condizioni e requisiti**:

- norme a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori;
- principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015;
- taluni presupposti specificamente previsti dalla L. n. 205/2017.

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

Innanzitutto, la fruizione dell'esonero è **subordinata** al rispetto, da parte del datore che assume, delle condizioni fissate dall'art. 1, co. 1175 della L. n. 296/2006, ossia:

- regolarità degli obblighi contributivi;
- rispetto delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e degli altri obblighi di legge;

- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, ove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

### **Principi generali**

Quanto ai principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015, **l'esonero in esame 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 uno a termine che abbia manifestato per iscritto, entro 6 mesi dalla fine del rapporto (3 mesi per gli stagionali), la volontà di essere riassunto;
- **presso il datore o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro** connesse a crisi o riorganizzazione aziendale, salvo che l'assunzione, trasformazione o 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;
- **l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente** stabilito da norme di legge o dal contratto collettivo, anche se il lavoratore avente diritto all'assunzione è utilizzato con contratto di somministrazione.

### **Vincoli previsti dalla legge n. 205/2017**

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero è subordinato alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:

- a) **il lavoratore**, alla data della nuova assunzione/trasformazione effettuata nel 2018, 2019 e 2020, **non deve aver compiuto 35 anni** (ossia deve avere al massimo 34 anni e 364 giorni); per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 2021, il limite anagrafico è individuato nei 30 anni di età (da intendersi 29 anni e 364 giorni);
- b) il lavoratore, nel corso della sua vita **non deve essere stato occupato**, presso il medesimo o qualsiasi altro datore, in forza di un contratto di lavoro subordinato **a tempo indeterminato**: tale requisito deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata;

**ATTENZIONE.** Non vietano al riconoscimento dell'agevolazione:

- i periodi di apprendistato svolti in precedenza presso il medesimo o altro datore e non proseguiti a tempo indeterminato;
- precedenti rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato;
- la sussistenza di un rapporto di lavoro domestico a tempo indeterminato, posto che l'esonero in trattazione non si applica a tali rapporti.

- c) non si ha diritto alla fruizione dell'esonero se il precedente rapporto a tempo indeterminato si è risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore;

- d) l'esonero può essere riconosciuto ai soli datori che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo oppure a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva;
- e) il datore, nei 6 mesi dopo l'assunzione incentivata, non deve licenziare per giustificato motivo oggettivo il medesimo lavoratore o un altro impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con identica qualifica. Il licenziamento effettuato nei 6 mesi dopo l'assunzione incentivata, comporta, infatti, la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

### Accertamento dei requisiti tramite utility INPS

Teniamo a ricordarLe, inoltre, che è necessario verificare altresì che il lavoratore assunto non abbia già avuto rapporti "stabili", ossia a tempo indeterminato.

**RICORDA.** A tal fine, l'INPS ha realizzato un'apposita **utility** con la quale datori, intermediari previdenziali e lavoratori possono acquisire, sulla base delle condizioni di aggiornamento delle banche dati dell'Inps e del Ministero, le informazioni in ordine allo svolgimento di rapporti a tempo indeterminato.

Da notare che il datore il quale assume a tempo indeterminato un lavoratore già titolare di un rapporto agevolato continua a fruire del beneficio contributivo in esame per il periodo residuo fino alla durata complessiva di 36 mesi, indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e dalla sua età alla data della nuova assunzione.

### Istituti contrattuali agevolati

Nella seguente tabella Le illustriamo quali rapporti di lavoro sono incentivati e quali no.

Istituto contrattuale	Spettanza
Contratto a tempo indeterminato (fermo il requisito anagrafico in capo al lavoratore alla data della nuova assunzione).	SI
Conversione a tempo indeterminato di un rapporto a termine (fermo il requisito anagrafico in capo al lavoratore alla data della conversione).	SI
Contratto di lavoro a tempo indeterminato in regime di part time.	SI
Contratto a tempo indeterminato in somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore a tempo determinato.	SI
Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurato in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della L. n. 142/2001.	SI
Contratto di lavoro intermittente (o a chiamata), ancorché stipulato a tempo indeterminato.	NO

Istituto contrattuale	Spettanza
Contratti di apprendistato.	NO
Rapporti di lavoro domestico.	NO

## Misura e durata

Ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, Le comunichiamo che l'incentivo è pari all'esonero dal **versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali** a carico dei datori e non può comunque superare la misura massima di 3.000 euro annui, da riparametrare e applicare su base mensile.

**ATTENZIONE.** La soglia massima di esonero contributivo fruibile per ogni mese di rapporto è, quindi, riferita al periodo di paga mensile ed è pari a 250 euro (3.000 euro/12). Per i rapporti instaurati o risolti nel mese, tale soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 8,06 euro (250 euro/31 giorni) per ogni giorno di fruizione dell'esonero.

Per quanto concerne la **durata**, essa è stabilita dalla legge in massimo **36 mesi** – ferma la permanenza del rapporto – e decorre dalla data di assunzione del lavoratore. In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per quella a termine, per la durata complessiva di 36 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore resta in attesa di assegnazione.

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

## Aspetti di compatibilità

Le facciamo presente che l'esonero **non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni** delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. Pertanto, **non è cumulabile** con:

- l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, o da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni di cui all'art. 4, co. 11 della L. n. 92/2012;
- le riduzioni contributive fissate per i datori agricoli che occupano personale nei territori montani o zone svantaggiate e con quelle del settore edile.

L'esonero è **invece cumulabile** con gli incentivi di natura economica, fra i quali:

- **incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili** di cui all'art. 13 della L. n. 68/1999: la fruizione di tale beneficio, a differenza di quello in esame, è subordinata al rispetto del requisito dell'incremento occupazionale;
- **incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpl**, pari al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento: la fruizione di tale beneficio, a differenza di quello in esame, è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti cd. de minimis;

- **incentivo Occupazione Sviluppo Sud**, con specifico riferimento alle assunzioni effettuate nel corso del 2019, nel limite massimo di importo di 8.060 euro su base annua per lavoratore, riparametrato e applicato su base mensile;
- **incentivo Occupazione NEET**, di cui ai Decreti Direttoriali ANPAL n. 3 del 2 gennaio 2018 e n. 581 del 28 dicembre 2018, applicabile alle assunzioni effettuate nelle annualità 2018 e 2019;
- **incentivo Lavoro (IO Lavoro)** di cui al Decreto Direttoriale ANPAL n. 52 dell'11 febbraio 2020.

Lo Staff del reparto paghe di Infoservice Dati Srl (per questa pratica Daniele al recapito telefonico 0471/501300 – tasto 8) resta a disposizione per ogni eventuale ulteriore chiarimento.