Bonus occupazione giovani: ora solo under 30

di Antonella Madia

Pubblicato il 10 Gennaio 2019

Il bonus strutturale a favore dell'occupazione giovanile introdotto dalla Legge di Bilancio 2018 prevede uno sgravio contributivo del 50% (elevabile al 100% in particolari casistiche) a favore dei datori di lavoro che assumono giovani che non abbiano mai avuto un contratto a tempo indeterminato. Essendo tale sgravio strutturale, esso è valido anche per l'anno 2019, ma con una particolarità che riguarda l'età anagrafica: non sarà più possibile infatti assumere soggetti con età pari o superiore a 30 anni, al contrario di ciò che è avvenuto nel corso dell'anno 2018

Il bonus strutturale a favore dell'occupazione giovanile introdotto dalla Legge di Bilancio 2018 (L. n. 205/2017, art.1., co. 100 e ss.) prevede uno sgravio contributivo del 50% (elevabile al 100% in particolari casistiche) a favore dei datori di lavoro che assumono giovani che non abbiano mai avuto un contratto a tempo indeterminato. Essendo tale sgravio strutturale, esso è valido anche per l'anno 2019, ma con una particolarità che riguarda l'età anagrafica: non sarà più possibile infatti assumere soggetti con età pari o superiore a 30 anni, al contrario di ciò che è avvenuto nel corso dell'anno 2018.

Bonus occupazionale triennale per l'assunzione di giovani

La Legge di Bilancio 2018, ossia la L. n. 205/2017, con il comma 100 ha inserito un "Bonus occupazionale triennale" a favore dei giovani, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile.

Per l'assunzione di tali soggetti è prevista la possibilità di ottenere un **esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro (ad esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL) nel limite massimo di importo pari a 3000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile, **in caso di assunzione di giovani con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti** di cui al Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

Le caratteristiche

Il bonus in esame è però subordinato ad alcune condizioni:

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

- i datori di lavoro nei sei mesi precedenti l'assunzione non devono aver effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva in cui intendono assumere tali soggetti;
- i lavoratori non devono esser stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro, alla data della prima assunzione incentivata (ma possono aver svolto periodi di apprendistato presso altro datore di lavoro, purché alla conclusione non sia seguita l'assunzione con rapporto a tempo indeterminato).

Il bonus, strutturale, ha **durata triennale**, per cui dal momento in cui parte l'assunzione agevolata, per i primi trentasei mesi il datore di lavoro potrà usufruire di tale sgravio; ma non è tutto, in quanto se per un determinato soggetto si è fruito parzialmente dell'esonero, in caso di riassunzione a tempo indeterminato presso altri datori di lavoro, il beneficio è riconosciuto al più recente datore di lavoro per il periodo residuo alla piena fruizione del bonus, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data della successiva assunzione.

L'esonero inoltre può essere applicato anche nel caso di **conversione di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato**, previa però la verifica dell'età anagrafica del soggetto da assumere, che in tal caso ha invece pieno valore.

La medesima agevolazione può essere riconosciuta nelle ipotesi di **mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato**, a condizione che il lavoratore, al momento del mantenimento in servizio, non abbia compiuto il trentesimo anno di età: in tal caso il beneficio trova applicazione per un periodo massimo di dodici mesi, fermo restando l'importo massimo pari a 3.000 euro.

Il rispetto del regime "de minimis" non è condizione per fruire dell'esonero

Quando si parla di esoneri e sgravi spesso si sente nominare il rispetto del cd. "regime de minimis", il quale in tal caso non è necessario. Infatti, il beneficio in trattazione – sebbene costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali – si caratterizza come intervento non solo **strutturale** ma anche **generalizzato**, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale. In relazione alle specifiche caratteristiche dello sgravio, esso non genera infatti condizioni idonee a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

geografiche del territorio nazionale.

Il caso dell'esonero al 100%

Esiste una casistica, prevista anch'essa dalla Legge di Bilancio 2018, che permette di innalzare l'importo dello **sgravio fino al 100% dei contributi previdenziali** (esclusi premi e contributi dovuti all'INAIL) in particolari circostanze. Infatti, quando l'assunzione ha come finalità l'assunzione **entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio**, di:

- studenti **che abbiano svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30 per cento delle ore di alternanza** previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della Legge n. 107/2015, del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del D.Lgs. n. 226/2005, del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo 11 del DPCM 25 gennaio 2008, ovvero del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;
- studenti **che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore, ovvero periodi di apprendistato in alta formazione;

il datore di lavoro avrà la possibilità di usufruire dello sgravio per la totalità dei contributi in questione (100%, esclusi premi e contributi dovuti all'INAIL) per trentasei mesi dall'assunzione medesima e fino a un massimo di 3000 euro su base annua.

La condizione anagrafica cambia dal 2019

L'assunzione potrà però essere effettuata – previa sussistenza delle altre condizioni – nei confronti di soggetti ritenuti giovani. Su tale tema è bene focalizzare l'attenzione, in quanto:

- tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018 era possibile assumere soggetti che non avessero compiuto ancora il trentacinquesimo anno di età,

a partire dal 1° gennaio 2019 i datori di lavoro potranno usufruire dello sgravio del 50% dei contributi solamente **per l'assunzione di soggetti che non abbiano compiuto ancora il trentesimo anno di età** alla data dell'assunzione agevolata.

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Antonella Madia

10 gennaio 2019

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D