

Giovani al lavoro: il punto sulle agevolazioni alle assunzioni

di [Sandra Paserio](#)

Pubblicato il 4 Febbraio 2019

L'obiettivo dell'articolo di oggi è quello di procedere con un excursus ragionato delle principali agevolazioni applicabili nell'assunzione di giovani ovvero:

1. l'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Bilancio 2018;
2. l'incentivo occupazione NEET;
3. l'esonero contributivo introdotto dal Decreto Dignità;
4. l'esonero contributivo "giovani eccellenze" introdotto dalla Legge di Bilancio 2019

Ogni anno ci confrontiamo con nuove regole per l'applicazione di agevolazioni all'assunzione di diversi soggetti, alcune di più facile applicazione, altre decisamente contorte in merito alla verifica e alla permanenza dei requisiti!

L'obiettivo dell'articolo di oggi è quello di procedere con un excursus ragionato delle principali agevolazioni applicabili nell'assunzione di giovani ovvero:

1. l'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Bilancio 2018;
2. l'incentivo occupazione NEET;
3. l'esonero contributivo introdotto dal Decreto Dignità;
4. l'esonero contributivo "giovani eccellenze" introdotto dalla Legge di Bilancio 2019.



1. L'ESONERO CONTRIBUTIVO DELLA LEGGE DI BILANCIO 2018

Il primo candidato è l'esonero contributivo introdotto dalla L. n. 205/2017: si tratta indubbiamente di un'interessante opportunità per le aziende che però presenta dei punti di attenzione in fase di valutazione preliminare così come sarà necessario tenere sempre ben presente alcune considerazioni durante il periodo di applicazione dell'agevolazione, al di là della regolarità contributiva che, ormai, è da considerarsi quale minimo comun denominatore e condizione necessaria (ma non sufficiente, per mutuare la logica matematica).

Analizziamo, dunque, raggio d'azione, requisiti e criticità:

- **CAMPO DI APPLICAZIONE:** nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti effettuate a partire dal 1° gennaio 2018 (rientrano nell'ambito di applicazione anche le trasformazioni a tempo indeterminato).

È applicabile anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Le esclusioni: apprendistato, lavoro domestico, lavoro intermittente e assunzione di dirigenti.

Sono previste ulteriori particolarità per la conferma in servizio degli apprendisti e in caso di alternanza scuola lavoro.

- **PORTATORI DI AGEVOLAZIONI:** giovani che non abbiano compiuto i 30 anni di età (cioè fino a 29 anni e 364 giorni) e che non abbiano mai avuto un contratto di lavoro a tempo indeterminato, con il medesimo datore di lavoro e con altro datore di lavoro in Italia o all'estero, nel corso dell'intera vita lavorativa.

- **SOGGETTI BENEFICIARI:** i datori di lavoro privati (sia imprenditori che non, quindi è applicabile anche ai professionisti) ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo. Restano escluse dal beneficio le pubbliche amministrazioni.

- **AMMONTARE DEL BENEFICIO:** 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro nel limite massimo di euro 3.000 annui (da applicare su base mensile e da riproporzionare in caso di part time), ha

una durata complessiva pari a 36 mesi a partire dalla data di assunzione, non coinvolge i premi Inail e non rientra nel de minimis. Non cumulabile con altre agevolazioni contributive e cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica (es. l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili e di beneficiari del trattamento NASpl).

• **LE CRITICITÀ:** a parte la necessità, da parte del datore di lavoro, di godere sempre della regolarità contributiva e di rispettare le altre condizioni comuni anche ad altri tipi di agevolazione (es. rispetto della contrattazione collettiva, regole sugli assetti proprietari coincidenti, ecc.), ci sono due caratteristiche peculiari che riguardano l'esonero in commento. La prima afferisce ai licenziamenti posti in essere dal datore di lavoro e la seconda riguarda la verifica del requisito dell'assenza di precedenti rapporto a tempo indeterminato.

E sì, per come sono state definite e strutturate, riteniamo che possano essere definite come criticità!

- **LICENZIAMENTI:** non devono essere stati posti in essere nei 6 mesi precedenti l'assunzione licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva. Cosa intende il legislatore con licenziamenti per giustificato motivo oggettivo? Come dobbiamo considerare i licenziamenti in costanza del periodo di prova, quelli per superamento del periodo di comporto o l'incompatibilità ambientale? Non sempre abbiamo concorde giurisprudenza in merito alla classificazione di queste tipologie di recesso; dunque, nonostante sia abitudine di tutti noi farci guidare dal buon senso, questo non costituisce una garanzia.

Ma non è finita; il datore di lavoro, nei 6 mesi successivi l'assunzione incentivata, non deve procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del medesimo lavoratore o di un lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica. Questo comportamento comporterebbe la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito (il rispetto di tale requisito non è richiesto nelle ipotesi in cui si intenda fruire dell'esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato).

- **LA VERIFICA DEL REQUISITO OCCUPAZIONALE: L'UTILITY INPS.** Allo scopo di agevolare le verifiche in ordine al possesso dei requisiti in capo al lavoratore, l'INPS ha realizzato un'apposita utility, disponibile sul sito dell'istituto, attraverso la quale i datori di lavoro ed i loro intermediari possono acquisire le informazioni in ordine allo svolgimento di rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati precedentemente al 1° gennaio 2018 ovvero a partire dalla predetta data. Tuttavia il riscontro fornito non ha valore certificativo, dal momento che possono sussistere rapporti di lavoro a tempo indeterminato registrati presso gestioni previdenziali di altri Paesi, dei quali l'Istituto può, nel caso, venire a conoscenza

prima della maturazione dei requisiti per il pensionamento. Inoltre, in taluni settori della pubblica amministrazione, si possono registrare carenze di informazioni anche per periodi di durata rilevante.

Un altro aspetto da considerare è la discordanza tra i dati riportati nell'Uniemens e nelle comunicazioni al centro per l'impiego: spesso, infatti, un'errata compilazione dell'una o dell'altra denuncia (indicando i riferimenti di un rapporto a tempo indeterminato che a tempo indeterminato non è) può, in prima battuta, inficiare la bontà dell'analisi che viene svolta con l'automatismo INPS.

Ad ogni modo, i datori di lavoro devono continuare comunque ad acquisire la dichiarazione del lavoratore in ordine alla sussistenza di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

2. INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET 2019 PER L'ASSUNZIONE DI GIOVANI

Con il decreto ANPAL n. 581 del 28 dicembre 2018, è stata confermata la possibilità di usufruire dell'Incentivo Occupazione NEET anche per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019.

Le regole per la fruizione dell'incentivo sono le medesime già previste per il 2018 e delineate dai seguenti documenti di prassi: ANPAL – D.D. n. 3 del 2 gennaio 2018, ANPAL – D.D. n. 83 del 5 marzo 2018 e circolare INPS n. 48 del 19 marzo 2018.

Procediamo con la nostra analisi.

- **CAMPO DI APPLICAZIONE:** nuove assunzioni di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato (anche part time) operate dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019 o a scopo di somministrazione e con contratto di apprendistato professionalizzante, compresi i soci lavoratori di cooperativa con i quali vengano stipulati i predetti contratti di lavoro subordinato.
- **PORTATORI DI AGEVOLAZIONI:** giovani NEET (acronimo di “not (engaged) in education, employment or training” ovvero un giovane che non è in cerca un impiego e non frequenta una scuola né un corso di formazione o di aggiornamento professionale) di età compresa tra i 16 ed i 29 anni che provvedano ad iscriversi, prima dell'assunzione, al programma Garanzia Giovani.
- **SOGGETTI BENEFICIARI:** i datori di lavoro privati (sia imprenditori che non, quindi è applicabile anche ai professionisti) ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo. Restano escluse dal beneficio le pubbliche amministrazioni.

- **AMMONTARE DEL BENEFICIO:** esonero totale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per un periodo di 12 mesi entro il limite massimo di 8.060 euro, da riparametrare su base mensile e da ridurre in caso di rapporto a tempo parziale (esclusione dei premi Inail). Il beneficio è cumulabile esclusivamente con l'esonero contributivo previsto dalla Legge di Bilancio 2018 e il riconoscimento del beneficio è subordinato al rispetto del de minimis (con regole particolari per i lavoratori fino a 25 anni);
- **LE CRITICITÀ:** sono state riscontrate difficoltà nel perfezionamento della procedura di iscrizione alla Garanzia Giovani tramite i portali regionali. Ricordiamo infatti che l'iscrizione al programma è un requisito necessario affinché possa essere applicato l'incentivo: qualora la stessa non vada a buon fine per degli intoppi procedurali (es. banalissime mancate conferme alle email pervenute dal portale sull'indirizzo del candidato) verrà determinato lo scarto della prenotazione dei fondi ad opera del datore di lavoro. Il famigerato, KO definitivo INPS!

Spesso queste problematiche possono essere prevenute suggerendo al candidato di farsi assistere nella registrazione al programma da parte di enti competenti e specializzati nelle politiche attive sparse sul territorio.

Leggi qui un approfondimento: [Esonero contributivo NEET prorogato per il 2019](#)

3. ESONERO CONTRIBUTIVO INTRODOTTO DAL DECRETO DIGNITÀ

Scaduta la deroga a favore degli under 35 prevista per il solo anno 2018 dalla Legge di Stabilità 2018, è intervenuta la legge di conversione del Decreto Dignità introducendo una nuova tipologia di agevolazione all'assunzione di giovani under 35.

A tutt'oggi non c'è traccia del decreto ministeriale attuativo (che avrebbe dovuto essere emanato entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. n. 87/2018, quindi entro l'11 ottobre scorso) e che avrebbe dovuto stabilirne le modalità di fruizione.

In merito a questa agevolazione, dunque, l'analisi che condurremo sarà "virtuale".

- **CAMPO DI APPLICAZIONE:** assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2019 e 2020 (ricalca, sostanzialmente, l'esonero contributivo previsto dalla Legge di Bilancio 2018). Non è stata prevista l'esclusione per l'apprendistato e il lavoro domestico (è dunque importante attendere il decreto

ministeriale).

- **PORTATORI DI AGEVOLAZIONI:** lavoratori che non hanno compiuto il 35° anno di età (34 anni e 364 giorni) cui si applicano le disposizioni in materia di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al D.Lgs. n. 23/2015 e che non sono stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Non ostano al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

- **SOGGETTI BENEFICIARI:** datori di lavoro privati.

- **AMMONTARE DEL BENEFICIO:** l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per un periodo massimo di 36 mesi (esclusi i premi Inail) nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

- **LE CRITICITÀ:** senza l'emanazione del decreto ministeriale attuativo e della circolare INPS è complicato operare delle valutazioni.

Possiamo comunque affermare che a questo incentivo non si applica la condizione che non consente la fruizione ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, abbiano proceduto a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo individuali e collettivi nella medesima unità produttiva nonché la decadenza in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione.

4. ESONERO CONTRIBUTIVO PER “GIOVANI ECCELLENZE”

Con la [Legge di Bilancio 2019](#) è stato introdotto un nuovo incentivo di natura contributiva per i datori di lavoro privati che assumono giovani laureati o dottori di ricerca.

- **CAMPO DI APPLICAZIONE:** assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2019, anche part time. Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico.

- **PORTATORI DI AGEVOLAZIONI:** divisi in due categorie:

o giovani in possesso della laurea magistrale, ottenuta nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 con la votazione di 110 e lode e con una media ponderata di almeno 108/110, entro la durata legale del corso di studi (cioè senza andare “fuori corso”!) e prima del compimento del 30° anno di età, in università statali o non statali legalmente riconosciute;

o giovani in possesso di un dottorato di ricerca, ottenuto nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 e prima del compimento del 34° anno di età, in università statali o non statali legalmente riconosciute.

- **BENEFICIARI:** datori di lavoro privati.

- **AMMONTARE DEL BENEFICIO:** esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (esclusi i premi INAIL) per un periodo massimo di 12 mesi decorrenti dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.000 euro per ogni assunzione effettuata (da riproporzionare in caso di part time). Il beneficio è cumulabile con altri incentivi all’assunzione, di natura economica o contributiva, definiti su base nazionale e regionale ed è soggetto al de minimis.

- **LE CRITICITÀ:** in attesa dell’emanazione della circolare INPS, l’analisi della criticità verte su due aspetti:

o I **LICENZIAMENTI:** l’esonero non è applicabile per i datori di lavoro che nei 12 mesi precedenti l’assunzione abbiano effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo ovvero licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva interessata dall’assunzione e che nei 24 mesi successivi l’assunzione abbiano proceduto al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore agevolato o di altro lavoratore con la stessa qualifica e nella medesima unità produttiva (in questo caso si ha la revoca dell’esonero e il recupero del beneficio fruito).

o LA **DOCUMENTAZIONE PROBATORIA:** è evidente come l’applicazione di questo incentivo soggiaccia ad una serie di verifiche documentali aggiuntive da parte dell’azienda e che riguardano il percorso di studi del lavoratore. Concentrandoci sui laureati, oltre al voto finale e alla media ponderata è necessario aver chiara anche la durata legale del corso di studi. Insomma: confidiamo che le segreterie delle università si attrezzino velocemente per fornire tutto quanto verrà richiesto ai fini della bontà della verifica preventiva della spettanza!

Leggi qui un approfondimento: [Assunzione laureati eccellenti: sgravi nella Legge di Bilancio \(fino a 8.000 euro\)](#)

Per concludere

Oggi, riuscire ad applicare un'agevolazione contributiva "in sicurezza" è cosa tutt'altro che semplice e scontata: bisogna valutare accuratamente la situazione corrente dell'azienda ma non solo.

Bisogna aver affinato le proprie doti predittive poiché, come abbiamo visto, anche aver ben presente dove sta andando l'azienda ci permette di circoscrivere il rischio di costose revoche di agevolazioni a causa di licenziamenti non preventivati.

Se a tutto questo aggiungiamo un'impeccabile regolarità contributiva e annessi e connessi requisiti per la fruizione di incentivi, impostare un sistema collaudato ed efficiente per la verifica della spettanza delle agevolazioni con l'ausilio del proprio Consulente del Lavoro diventa di vitale importanza.

Fonti normative e di prassi:

- articolo 1, commi 100-108 e 113-114, legge 27 dicembre 2017 n. 205;
- Circ. INPS n. 40 del 2 marzo 2018;
- Decreto ANPAL n. 581 del 28 dicembre 2018;
- ANPAL – Decreto Direttoriale n. 3 del 2 gennaio 2018;
- ANPAL – Decreto Direttoriale n. 83 del 5 marzo 2018;
- Circ. INPS n. 48 del 19 marzo 2018;
- D.L. n. 87/2018 convertito dalla L. n. 96/2018;
- Art. 1 commi 706 e ss della L. n. 145/2018

4 febbraio 2019

Sandra Paserio e Giulia Vignati

Per maggiori approfondimenti sulle agevolazioni alle assunzioni dei giovani nel 2019 leggi anche: [Incentivi per assunzione giovani 2019](#)