

Incentivo occupazione giovani e i suoi requisiti, limiti e regole

*Con l'entrata in vigore della **Legge di bilancio 2018**, **Legge 27 dicembre 2017, n. 205** (relativa al "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018 – 2020), a partire dal **1° gennaio 2018**, il vecchio pacchetto di incentivi per l'occupazione giovanile è stato sostituito dal nuovo **Bonus Lavoro Giovani 2018**, che serve ad agevolare l'occupazione giovanile, mediante l'erogazione di aiuti per le aziende che assumono.*

La nuova Legge di Bilancio, infatti, prevede apposite misure per favorire l'occupazione giovanile stabile, indicate nei commi da 100 a 115 dell'Articolo 1 del provvedimento. Si tratta, nello specifico, di uno sgravio fiscale, a valere sui contributi Inps, per i datori di lavoro privati che assumono giovani con contratti a tutele crescenti.

.....

Le nuove misure hanno introdotto alcune novità rispetto a quelle in vigore lo scorso anno. In estrema sintesi, ricordiamo che le aziende private e i professionisti possono beneficiare di uno sconto del 50% dei contributi dovuti all'INPS entro il massimale annuo di 3.000 euro per ogni lavoratore assunto con contratto subordinato a tempo indeterminato (a tutele crescenti), a tempo pieno o part-time. Il lavoratore non deve aver compiuto 35 anni (30 anni dal 2019) e non deve essere mai stato occupato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

Qui di seguito Vi proponiamo un utile schema che riassume i i criteri, i limiti e le modalità per i benefici contributivi.

Beneficiari

I beneficiari sono i datori di lavoro privati (imprese, studi professionali, associazioni, fondazioni, ONLUS, enti pubblici economici, ecc.)

Rimangono escluse le Pubbliche amministrazioni.

Requisiti del datore di lavoro

Il datore di lavoro deve rispettare il comma 1175 dell'art. 1 della legge n. 296/2006. Di conseguenza:

- deve essere in regola con i versamenti contributivi

- non deve aver riportato condanne o sanzioni definitive per una delle violazioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro già riportate nell'allegato A al DM 24 ottobre 2007
- deve applicare il trattamento economico e normativo scaturente dalla applicazione del CCNL di riferimento
- deve rispettare eventuali accordi territoriali e/o aziendali.

Periodo e durata della misura

L'agevolazione è prevista dal 1° gennaio 2018 e non è prevista una scadenza.
Ha una durata pari a 36 mesi complessiva, anche presso più datori di lavoro.

Tipologie contrattuali agevolate

- **Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti** (a tempo pieno o part-time, nel cui caso andrà rispettato il limite minimo eventualmente previsto dal CCNL di riferimento)
- **Somministrazione a tempo indeterminato** (Staff Leasing) (a tempo pieno o part-time).
- **Trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine** (il giovane deve essere in possesso del requisito anagrafico al momento della trasformazione).

Per esempio: assunzione a termine, per 12 mesi (dal 1° marzo 2017 al 28 febbraio 2018) e trasformazione a tempo indeterminato dal 1° marzo 2018 : dalla data di trasformazione scattano i 36 mesi di agevolazione o quanto ancora in dote al lavoratore.

Tipologie contrattuali non agevolate

- Contratto intermittente a tempo indeterminato (sia con che senza indennità di disponibilità)
- Lavoro domestico
- Contratto a tempo determinato
- Apprendistato
- Collaborazione coordinata e continuativa
- Prestazioni autonome occasionali
- Prestazioni occasionali

Misura dell'esonero

L'esonero contributivo è pari al **50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro** (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche), entro il **massimale di 3.000 euro su base annua** (riparametrato e applicato su base mensile).

- *Lo sgravio contributivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. Fa eccezione la restituzione del contributo maggiorato in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine.*

Requisiti del lavoratore

- Per l'anno **2018**: non aver compiuto il **35° anno di età**

Dall'anno **2019**: non aver compiuto il **30° anno di età**

- *Per il solo anno 2018 è prevista l'agevolazione per i giovani fino a 34 anni.*
- *Nel caso in cui il giovane abbia "speso" quota parte dell'agevolazione, potrà farsi assumere da altro datore di lavoro per la durata residua non utilizzata dalla precedente azienda. In questo caso, non conta l'età del lavoratore (vedi punto più avanti)*
- Il lavoratore non deve essere mai stato occupato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.
- L'agevolazione è comunque possibile qualora il lavoratore abbia avuto un precedente contratto di apprendistato che si è concluso al termine del periodo formativo.

Non sembra agevolabile l'assunzione del:

- *lavoratore che abbia avuto un precedente rapporto di lavoro domestico a tempo indeterminato.*
- *lavoratore dimessosi o licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, durante il periodo di prova.*

Portabilità dell'agevolazione

Qualora il lavoratore termini il primo rapporto agevolato a tempo indeterminato prima dei 36 mesi, potrà vedersi riconosciuto il restante periodo agevolabile da un altro datore di lavoro, indipendentemente dal requisito anagrafico (limite di età).

Esempio: 1° rapporto di lavoro agevolato dal 1° febbraio 2018 al 31 gennaio 2019 (durata 12 mesi); 2° rapporto di lavoro agevolabile (presso altro datore di lavoro) di 24 mesi (36 mesi meno 12 mesi).

In questo caso, sarà molto importante, prima dell'assunzione, conoscere la durata ancora agevolabile in capo al lavoratore. In questo caso l'azienda non dovrà verificare l'età del lavoratore, in quanto non è più uno dei requisiti per l'agevolazione.

Limiti riguardanti i licenziamenti individuali

- Nei 6 mesi precedenti la data di assunzione agevolata, l'azienda non deve aver proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva.
- Nei 6 mesi successivi all'assunzione agevolata, l'azienda non deve procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo dello stesso lavoratore agevolato o di un altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva ed inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero.

Altri limiti

Gli incentivi non spettano se:

- l'assunzione costituisce un obbligo preesistente
- l'assunzione costituisce 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 viene utilizzato mediante contratto di somministrazione
- 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, 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.
- l'azienda ha in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale
- il datore di lavoro, o l'utilizzatore con contratto di somministrazione, ha in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate

all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive.

- il nuovo datore di lavoro appartiene al gruppo ove è presente l'azienda che ha licenziato il medesimo lavoratore per il quale si vuole usufruire dell'incentivo
- con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Particolarità per la somministrazione

In caso di somministrazione l'incentivo economico è in capo all'utilizzatore

Con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore.

Verifica assenza di precedenti rapporti a tempo indeterminato

Le Agenzie del Lavoro e gli iscritti all'Albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro avranno la possibilità di verificare il requisito circa l'assenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato, dato fondamentale per l'acquisizione dell'incentivo, accedendo agli archivi messi a disposizione dell'ANPAL.

Casi particolari

- *Dal 1° gennaio 2018 viene abrogato il c.d. esonero contributivo per assunzione sistema duale, previsto dalla legge di Bilancio 2017.*

Ex Studenti

Esonero contributivo pieno (nel limite massimo di 3.000 euro su base annua) per 36 mesi e fermo restando il requisito anagrafico, per i datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

- Studenti che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro per almeno il 30%:

- delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della Legge 107/2015,
 - del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del Decreto Legislativo n. 226/2005,
 - del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo 11 del D.P.C.M. 25 gennaio 2008,
 - 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 (c.d. di 1° livello o periodi di apprendistato in alta formazione (c.d. di 3° livello).

Apprendistato

Esonero contributivo per un periodo massimo di 12 mesi e sempre nel limite massimo di 3.000 euro, nei casi di prosecuzione di un contratto di apprendistato al termine del periodo formativo, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il 30° anno di età alla data della prosecuzione.

In questo specifico caso, l'agevolazione decorre dal primo mese successivo a quello di scadenza dell'ulteriore beneficio contributivo previsto in caso di qualificazione al termine del periodo di apprendistato (12 mesi successivi al termine del periodo di apprendistato).

Assunzioni al SUD

L'esonero contributivo è totale (nel limite massimo di importo pari a 8.060 euro su base annua) qualora l'azienda assuma lavoratori con i seguenti 2 requisiti:

- non abbiano compiuto i 35 anni di età, ovvero dai 35 anni in su purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (sono "coloro che negli ultimi 6 mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi ovvero coloro che negli ultimi 6 mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione". Tali limiti sono, al momento, fissati in 8.000 euro per il lavoro subordinato ed in 4.800 euro per il lavoro autonomo)
- siano residenti in una di queste Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.