

## Sgravio giovani under 35 2019-2020

**Sgravio giovani under 35:  
destinatari e requisiti**

**Sgravio giovani under 35:  
misura, condizioni e  
compatibilità con altri incentivi**

**Sgravio giovani under 35:  
caratteristiche dell'incentivo  
ed esposizione nell'Uniemens**



## AGEVOLAZIONI E INCENTIVI

## Sgravio giovani under 35: destinatari e requisiti

## A CHI SI RIVOLGE

**DATORI DI LAVORO**

Datori di lavoro privati

**LAVORATORI**

Lavoratori subordinati

**PROFESSIONISTI**

Non previsto

**ABSTRACT**

*La legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020) ha riordinato e uniformato lo sgravio previsto per le assunzioni stabili di giovani fino a 35 anni di età, che non abbiano mai avuto prima un contratto a tempo indeterminato, da una parte modificando la legge n. 205/2017, dall'altra abrogando i commi da 1 a 3 dell'art. 1-bis del D.L. 87/2018, c.d. "decreto dignità". Mentre nella fascia di età fino a 30 anni lo sgravio all'assunzione è permanente, nella fascia tra 30 e 35 anni l'incentivo resta temporaneo, potendo operare solo per le assunzioni dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2020. Ora, con la pubblicazione della circolare INPS del 28 aprile 2020 n. 57, finalmente viene dato il via libera operativo al recupero delle agevolazioni spettanti per il 2019 e per i primi mesi del 2020, ai sensi del novellato art. 1, c. 102, della legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), limitatamente alle assunzioni di giovani con età ricadente nella fascia 30-35 anni.*

**COMMENTO**

A seguito delle modifiche apportate dall'art. 1, c. 10 della legge n. 160/2019, all'[art. 1, c. 102, della legge n. 205/2017](#), l'esonero risalente al 2018 che permette di assumere giovani con oltre i 30 anni e fino a 35, fruendo di uno sgravio triennale dal versamento del 50% dei complessivi contributi a carico dei datori, esclusi premi e contributi INAIL, nel limite massimo di € 3.000 su base annua, è concesso anche per gli assunti nel 2019 e 2020. La [circolare INPS 28 aprile 2020, n. 57](#) ha sbloccato le istruzioni operative che consentono di fruire dell'esonero contributivo a decorrere dal mese di aprile 2020. A partire dell'annualità 2021 il limite anagrafico per accedere all'esonero in trattazione sarà strutturalmente individuato in 30 anni di età.

**Datori di lavoro ammessi ai benefici**

L'incentivo, relativamente al quale l'INPS aveva già fornito le indicazioni in circolare n.

40/2018, è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo, con esclusione delle pubbliche amministrazioni come definite dall'art. 1 del D.Lgs. 165/2001.

Rientrano tra i datori di lavoro dell'impiego privato:

- gli enti pubblici economici (EPE), tenuto conto che gli stessi, pur essendo dotati di personalità giuridica di diritto pubblico, svolgono in via principale o esclusiva un'attività economica ex art. 2082 c.c., in regime di concorrenza con gli altri imprenditori privati che operano nel medesimo settore;
- gli organismi pubblici che sono stati interessati da processi di privatizzazione (trasformazione in società di capitali), indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale;
- datori di lavoro non imprenditori, quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc.;
- gli Istituti autonomi case popolari;
- le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato;
- le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli artt. 31 e 114 del D.Lgs. n. 267/2000;
- i consorzi di bonifica e i consorzi industriali;
- gli enti morali e gli enti ecclesiastici.

Sono, al contrario, esclusi dall'applicazione dei benefici:

- le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le università;
- le Regioni, le Province, i Comuni, le Città metropolitane, gli Enti di area vasta, le Unioni dei comuni, le Comunità montane, le Comunità isolate o di arcipelago e loro consorzi e associazioni;
- gli Istituti autonomi per case popolari e gli ATER comunque denominati che non siano qualificati dalla legge istitutiva quali enti pubblici non economici;
- le Camere di commercio e loro associazioni;
- gli ordini e i collegi professionali e le relative federazioni, consigli e collegi nazionali;
- le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale;
- l'ARAN e le Agenzie fiscali;
- la Banca d'Italia, la Consob e, in linea generale, le Autorità Indipendenti.
- altri enti pubblici minori.

### **Licenziamenti prima o dopo l'assunzione agevolata**

Il datore di lavoro è ammesso alla fruizione del beneficio a condizione che:

- a) nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbia proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge n. 223/1991, nella medesima unità produttiva. L'INPS precisa, al riguardo, che nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all'assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice.

b) nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, non proceda al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del medesimo lavoratore o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica. Il licenziamento effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito

### **Requisiti del lavoratore**

L'esonero spetta con riferimento ai lavoratori che:

- non abbiano compiuto, alla data di assunzione, il trentacinquesimo anno di età (34 anni e 364 giorni);
- non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa. Tale requisito deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata.

È utile sapere che:

- i periodi di apprendistato, svolti in precedenza presso il medesimo o altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione;
- non costituisce condizione ostativa neppure la sussistenza di precedenti rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato;
- un precedente rapporto di lavoro domestico a tempo indeterminato in capo al lavoratore da assumere, non influisce sulla possibilità di riconoscere legittimamente l'agevolazione;
- nell'ipotesi in cui un lavoratore sia assunto contemporaneamente da due aziende con contratto part-time, il beneficio spetta ad ambedue i datori di lavoro a condizione che la data di inizio dei due rapporti sia contestuale; se così non fosse solo la prima assunzione potrà legittimamente fruire dell'esonero;
- non è possibile fruire dell'agevolazione anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore;
- l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato all'estero non consente la fruizione dell'esonero contributivo anche laddove, sulla base della legislazione internazionale, il precedente rapporto di lavoro non contemplasse l'obbligo assicurativo nei confronti di una gestione previdenziale nazionale.

### **Rapporti di lavoro incentivati**

L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ivi compresi quelli instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001. Per espressa previsione legislativa, il beneficio spetta sia per le nuove assunzioni che per le trasformazioni di precedenti rapporti a termine ([art. 1, c. 107, legge n. 205/2017](#)), a tempo pieno o tempo parziale, fermo restando il rispetto del requisito anagrafico in capo al lavoratore alla data della nuova assunzione o della trasformazione a tempo indeterminato. L'esonero spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato; in tal caso l'esonero contributivo è ribaltato a vantaggio dell'utilizzatore.

Restano esclusi dal novero degli agevolati il contratto di lavoro intermittente di cui agli artt. 13 -18 del D.Lgs. n. 81/2015, ancorché stipulato a tempo indeterminato e a prescindere dalla presenza o meno di un'indennità di disponibilità. Sono esclusi, inoltre, i contratti di apprendistato e i rapporti di lavoro domestico, oltre alle assunzioni di personale assunto con la qualifica di dirigente.

#### **Accertamento dei requisiti lavorativi**

Essendo l'assenza di un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato uno dei requisiti essenziali in dote al lavoratore, oltre all'età anagrafica, è necessario che il datore di lavoro proceda alle opportune verifiche. Qualora il giovane sia già stato assunto con tale incentivo, occorrerà stabilire il tempo residuo che manca per completare il periodo massimo agevolato di 36 mesi.

A tal fine l'INPS, come indicato nella [circolare 2 marzo 2018, n. 40](#) e nel [messaggio 9 maggio 2019, n. 1784](#), ha realizzato un'apposita utility attraverso la quale i datori di lavoro, nonché i lavoratori stessi in possesso di Pin, possono verificare le informazioni sullo stato lavorativo pregresso. I dati inseriti sono frutto dell'aggiornamento delle banche dati dell'Istituto acquisite attraverso il sistema UniEmens e del Ministero del Lavoro per mezzo delle comunicazioni obbligatorie inviate da ciascun datore di lavoro a decorrere dal 1998. L'applicativo nel caso di precedente fruizione dell'esonero strutturale, fornisce specifica evidenza dei periodi di paga mensili in cui vi è stata effettiva fruizione ed il calcolo dell'eventuale periodo residuo di godimento dell'esonero, tenendo conto del possibile sfasamento temporale tra quanto risultante in archivio e quanto effettivamente spettante alla data della consultazione, per effetto dei flussi mensili UniEmens inviati dai datori di lavoro il mese successivo rispetto a quello di competenza.

Questo il percorso per raggiungere l'utility: da [www.inps.it](http://www.inps.it) accedere a "Tutti i servizi – Servizio di verifica esistenza rapporti a tempo indeterminato".

Eseguito l'accesso, dopo aver inserito il codice fiscale del lavoratore, il sistema restituisce il risultato della ricerca attraverso un "SI" o un "NO" di riposta alle seguenti informazioni:

- Il codice fiscale è validato?
- Assenza di rapporti a tempo indeterminato nelle Comunicazioni Obbligatorie?
- Assenza di rapporti indeterminati nei flussi retributivi dell'INPS?

Se dalla ricerca risultassero rapporti di lavoro a tempo indeterminato, magari dimenticati dal lavoratore stesso, il sito risponderà con esito "Negativo" o "Positivo".

Il riscontro fornito non ha comunque valore certificativo, dal momento che possono sussistere rapporti di lavoro a tempo indeterminato registrati presso gestioni previdenziali di altri Paesi, dei quali l'INPS potrebbe non avere conoscenza prima della maturazione dei requisiti per il pensionamento; per di più, in taluni settori della pubblica amministrazione potrebbero registrarsi carenze di informazioni.

Per tale motivo, è comunque utile acquisire anche un'autocertificazione del dipendente ai sensi del D.P. R. n. 445/2000.

## SI RICORDA CHE

In caso di trasformazione di rapporti a termine, ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'[art. 2, c. 30, della legge n. 92/2012](#) (restituzione del maggior contributo versato in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato).

## AGEVOLAZIONI E INCENTIVI

## Sgravio giovani under 35: misura, condizioni e compatibilità con altri incentivi

## A CHI SI RIVOLGE

**DATORI DI LAVORO**

Datori di lavoro privati

**LAVORATORI**

Lavoratori subordinati

**PROFESSIONISTI**

Non previsto

## ABSTRACT

*Per il diritto all'esonero contributivo di giovani under 35 occorre valutare molteplici aspetti oltre alla possibilità di fruizione in particolari rapporti lavorativi, facendo nel contempo attenzione alle possibilità di cumulo con altre tipologie di agevolazioni.*

## COMMENTO

**Misura e assetto dell'incentivo**

L'esonero riguarda il 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro e non può comunque essere superiore alla misura massima di € 3.000 su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile. La soglia massima di esonero contributivo fruibile per ogni mese di rapporto è pari a € 250 (€ 3.000/12). In caso di rapporto instaurato o cessato nel corso del mese, l'importo, da calcolarsi a giornata è pari a € 8,06 (€ 250/31 gg.).

L'esonero è elevato alla misura del 100%, fermo restando il limite di € 3.000, per i datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

- a) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste dall'ordinamento della scuola;
- b) studenti che hanno 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 o periodi di apprendistato in alta formazione.

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione (cioè quando è l'Agenzia che assume a tempo indeterminato il lavoratore), l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, per la durata complessiva di trentasei mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità (cfr. circolare n. 84/1999), consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.

Nelle ipotesi di mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato, l'agevolazione spetta per 12 mesi decorrenti dal mese successivo rispetto all'ulteriore periodo

agevolato previsto dall'art. 47, c. 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Il beneficio fruibile al termine del periodo di apprendistato, oltre che essere ridotto nella sua durata complessiva (da 36 a 12 mesi), assume una sua connotazione peculiare anche su altri aspetti e condizioni:

- non è possibile fruire della "portabilità" in capo al lavoratore; quindi se l'apprendista cessa il rapporto prima che sia compiuto il periodo dell'esonero contributivo (12 mesi), il datore di lavoro che lo riassumesse a tempo indeterminato non potrebbe fruire dell'esonero per il periodo residuo;
- per contro, il datore di lavoro che ha confermato l'apprendista al termine della formazione, con accesso all'esonero contributivo in questione, in caso di licenziamento dello stesso apprendista prima del decorso di sei mesi di rapporto agevolato, non sarebbe costretto a restituire i benefici già ottenuti.

Non sono oggetto di sgravio, oltre ai premi e contributi dovuti all'INAIL, tutta una serie di contribuzioni che, per vari versi, sono espressamente escluse da qualunque riduzione contributiva, perché non aventi natura previdenziale o anche perché concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali (per l'elenco completo fare riferimento alla sezione III della [circolare INPS n. 57/2020](#)).

### **Condizioni per il diritto all'esonero contributivo**

Il diritto alla fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione disciplinati dall'[art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015](#), e delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori oltre a taluni presupposti specificamente previsti dalla Legge di Bilancio 2018.

Infatti, in considerazione del fatto che la specifica misura incentivante è mirata a promuovere l'occupazione giovanile stabile, deve ritenersi che la finalità della stessa abbia una natura speciale e, in quanto tale, prevalga sulle previsioni dell'[art. 31, c. 1, lett. a\), del D.Lgs. n. 150/2015](#).

Per questo motivo, le assunzioni e trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato possono accedere all'esonero contributivo in esame a prescindere dalla circostanza che:

- le stesse costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro; ad esempio può fruire dell'esonero contributivo il datore di lavoro che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'[art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015](#), assuma a tempo indeterminato e con le medesime mansioni, entro i successivi dodici mesi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi. Lo stesso dicasi per i casi di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato;
- il datore di lavoro nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione di quanto previsto dall'[art. 47, c. 6, della legge n. 428/1990](#), entro un anno dalla data del trasferimento aziendale (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo), assuma a tempo indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze;
- le assunzioni costituiscano un obbligo ai sensi dell'[art. 3, della legge n. 68/1999](#), relativamente all'assunzione di lavoratori disabili;
- le assunzioni siano previste dalla contrattazione collettiva (per esempio, le disposizioni collettive applicabili alle imprese di pulizia, per cui l'azienda che subentra ad un'altra in un appalto di servizi è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda):



- l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento (deroga alla previsione dell'[art. 31, c. 1, lett. d\), del D.Lgs. n. 150/2015](#)). Pertanto, anche nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a datori di lavoro collegati, il beneficio riconoscibile è unicamente quello eventualmente residuo;

- l'assunzione violi le norme comunitarie in materia di *de minimis*; il beneficio in trattazione, ancorché 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; pertanto, non trattandosi di un beneficio a solo vantaggio di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale, la disciplina del predetto esonero non è soggetta alle regole del "*de minimis*"; tale disciplina non è soggetta neppure alla verifica dell'incremento occupazionale.

Diversamente, per quanto riguarda gli altri principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'[art. 31 del D.Lgs n. 150/2015](#), l'esonero contributivo di cui si trattasi 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 un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto, entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto (3 mesi per i rapporti stagionali), la propria volontà di essere riassunto; tale condizione vale 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; in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere (cfr. [Ministero del Lavoro, risposta a interpello n. 7/2016](#));

- presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono 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 unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione.

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'[art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006](#) di seguito elencate:

- regolarità nell'assolvimento degli obblighi di contribuzione previdenziale;
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Anche l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie comporta conseguenze negative ai fini della fruizione degli incentivi all'assunzione. La norma prevede che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

### **La portabilità dell'incentivo**

Il requisito dell'assenza di rapporti a tempo indeterminato in capo al lavoratore deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata. La dote dell'esonero contributivo è in capo al lavoratore, sicché, se il lavoratore, relativamente al quale un precedente datore di lavoro abbia già fruito parzialmente dell'esonero viene riassunto, il nuovo datore di lavoro può fruire dell'agevolazione per i mesi residui spettanti indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e indipendentemente dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione (cfr. [INL, circolare n. 2/2018](#)). La "portabilità" della dote esonerativa è ammessa anche nei casi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 c.c. e in caso di trasferimento d'azienda ex art. 2112 c.c.

### **Compatibilità con altri incentivi**

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" (cfr. [art. 1, c. 114, legge n. 205/2017](#)).

A titolo di esempio, l'esonero contributivo non è cumulabile:

- con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi ([art. 4, cc. 8-11, legge n. 92/2012](#));
- con l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni ([art. 4, cc. 8-11, legge n. 92/2012](#));
- con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate;
- con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.

In caso di godimento degli incentivi previsti dalla legge n. 92/2012, per un rapporto a tempo determinato, è possibile godere in seguito dell'esonero previsto dalla Legge di Bilancio 2018 per la trasformazione a tempo indeterminato.

L'esonero contributivo è, invece, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:

- a) l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili ([art 13, legge n. 68/1999](#)); si ricorda che tale agevolazione è subordinata al rispetto del requisito dell'incremento occupazionale;
- b) l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI ([art. 2, c. 10-bis, legge n. 92/2012](#)); si ricorda che tale agevolazione è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti c.d. "de minimis";
- c) l'incentivo "Occupazione Sviluppo Sud" con specifico riferimento alle assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2019, nel limite massimo di un importo pari a € 8.060 su base annua per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile. In tale evenienza i datori di lavoro già autorizzati a fruire di tale incentivo, potranno continuare a godere, secondo le indicazioni fornite nella [circolare INPS n. 102/2019](#), della suddetta agevolazione, nel rispetto

del massimale già accordato dall'Istituto di previdenza, per i primi dodici mesi di rapporto di lavoro; la fruizione dell'esonero strutturale potrà decorrere dal tredicesimo mese di rapporto;

d) l'incentivo "Occupazione NEET", disciplinato dal [decreto direttoriale dell'ANPAL n. 3 e n. 581](#) del 2018 e applicabile alle assunzioni effettuate nel corso delle annualità 2018 e 2019. Per le modalità di fruizione delle agevolazioni, si rinvia a quanto già chiarito nell'ambito della [circolare Inps n. 48/2018](#) ;

e) l'incentivo "IO Lavoro" di cui al [decreto direttoriale dell'ANPAL n. 52 del 11 febbraio 2020](#) , per il quale si rimane in attesa delle relative istruzioni operative dell'INPS.

### SI RICORDA CHE

L'eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro sei mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato, riguardanti il lavoratore assunto con l'esonero o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Tuttavia, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere comunque computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

## AGEVOLAZIONI E INCENTIVI

## Sgravio giovani under 35: caratteristiche dell'incentivo ed esposizione nell'Uniemens

## A CHI SI RIVOLGE

**DATORI DI LAVORO**

Datori di lavoro privati

**LAVORATORI**

Lavoratori subordinati

**PROFESSIONISTI**

Non previsto

## ABSTRACT

*L'incentivo, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari all'esonero dal versamento del 50 % dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro. Tuttavia, la riduzione non è applicabile ai premi e ai contributi dovuti all'INAIL (come espressamente previsto dall'art. 1, comma 100, della legge n. 205/2017), e ad una serie di altre contribuzioni che per motivi diversi il Legislatore non intende limitarne l'entità della raccolta finanziaria.*

## COMMENTO

**Contribuzioni non esonerabili per espressa previsione di legge**

Non sono ammesse riduzioni contributive relativamente:

- al contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile"; si tratta del c.d. Fondo di Tesoreria INPS introdotto a decorrere dal 1° gennaio 2007 dall'[art. 1, c. 755, della legge n. 296/2006](#). Il Fondo, come noto, garantisce ai lavoratori dipendenti del settore privato l'erogazione dei TFR maturati secondo le regole civilistiche, al netto del contributo al Fondo di garanzia del TFR (art. 3, ultimo comma, legge 297/1982) e sempreché lo stesso non sia destinato a forme pensionistiche complementari. Ai sensi del comma 756 della stessa norma, infatti, a tale contributo non si applica "qualsiasi forma di agevolazione contributiva";
- al contributo, ove dovuto, ai fondi di cui agli artt. [26, 27, 28 e 29 del D.Lgs n. 148/2015](#), per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo [33, comma 4, del medesimo decreto legislativo](#); in tal caso sono interessate le contribuzioni ai fondi di solidarietà bilaterali, ivi compresi i fondi di solidarietà alternativi e il FIS, nonché i fondi di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e di solidarietà bilaterale della provincia autonoma di Bolzano.

### **Contribuzioni di solidarietà e non previdenziali**

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Pertanto, non sono soggette all'esonero contributivo triennale le seguenti forme di contribuzione, ancorché di natura obbligatoria:

- il contributo previsto dall'[art. 25, comma 4, della legge n. 845/1978](#), in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato - o comunque destinabile - al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'[art. 118 della legge n. 388/2000](#) ;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla legge n. 166/1991;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'[art. 1, commi 8 e 14, del D.Lgs. n. 182/1997](#) ;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'[art. 1, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 166/1997](#) .

Prima del suo esaurimento temporale, non era esonerabile anche il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R., di cui all'[articolo 1, comma 29, della legge n. 190/2014](#) . Il contributo non è più dovuto a partire dello stesso mese in cui la c.d. Qu.I.R. ha esaurito il suo periodo di vigenza ossia dal mese di luglio 2018 (la Qu.I.R. è terminata il 30 giugno 2018).

### **Contributo aggiuntivo IVS dello 0,50%**

L'INPS, con riguardo al contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'[art. 3, comma 15, della legge n. 297/1982](#), nella circolare n. 40/2018 ha precisato che, pur trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro destinata al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari a 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo triennale. Tuttavia, il successivo [comma 16 della legge n. 297/1982](#) prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del predetto contributo aggiuntivo IVS il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 3.000 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

### **Modalità di esposizione nel flusso UniEmens**

Nella [circolare n. 57/2020](#), richiamando le medesime informazioni contenute nella [circolare 40/2018](#), l'Inps fornisce le istruzioni operative per l'esposizione dell'incentivo nelle denunce mensili, nonché le modalità operative per il recupero degli incentivi maturati precedentemente alla stessa [circolare n. 57/2000](#) (gennaio 2019-marzo 2020).

I datori di lavoro potranno recuperare i contributi relativi ai mesi da gennaio 2019 a marzo 2020 operando esclusivamente nei flussi UniEmens di aprile, maggio e giugno 2020 tramite il quadro V1 Causale 5 in sostituzione delle precedenti denunce.

*Il quadro V1 è rintracciabile all'interno di <DenunciaIndividuale>.*

Nell'esposizione delle denunce mensili, il datore di lavoro dovrà distinguere le informazioni in base allo specifico beneficio.

***Esonero contributivo pari al 50 % dei contributi a carico del datore di lavoro per l'assunzione di giovani di cui al comma 100***

I datori di lavoro esporranno, a partire dal flusso Uniemens di competenza aprile 2020, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando:

- a) l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale> (nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese);
- b) all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo>, al fine di esporre il beneficio spettante, dovranno essere valorizzati i seguenti elementi:
- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore "GECO" avente il significato di "Esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 e L. n. 160/2019 comma 10";
  - nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore "Hoo" (Stato);
  - nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
  - nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo dell'esonero contributivo relativo ai mesi di competenza compresi tra gennaio 2019 ed il mese di esposizione; la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza di aprile, maggio e giugno 2020.

*L'elemento <Incentivo> è rintracciabile all'interno di <DenunciaIndividuale> <DatiRetributivi>.*

I dati sopra esposti nell'Uniemens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- c) con il codice "L472" avente il significato di "conguaglio esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017 e L. n. 160/2019 comma 10";
- d) con il codice "L473" avente il significato di "arretrati con decorrenza da gennaio 2019" esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017"; al fine di evitare effetti regolarizzativi, il codice "L473" potrà essere utilizzato anche per i mesi di maggio e giugno, nel caso di mancata esposizione dell'esonero contributivo nel mese corrente. L'INPS richiede, altresì, la compilazione dell'elemento <InfoAggcausaliContrib> secondo le seguenti modalità:
- e) elemento <CodiceCausale>: indicare il codice causale definito per il conguaglio, relativo all'esonero contributivo arretrato "L473";
- f) elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>: inserire il valore 'N';
- g) elemento <AnnoMeseRif>: indicare l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- h) elemento <ImportoAnnoMeseRif>: indicare l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

La somma degli importi esposti nella sezione <InfoAggcausaliContrib> deve essere uguale all'importo esposto nell'elemento <ImportoArrIncentivo>, a parità di <CodiceCausale>.

*L'elemento <InfoAggcausaliContrib> è rintracciabile all'interno di <DenunciaIndividuale> <DatiRetributivi>.*

L'esposizione delle informazioni nell'Uniemens sono diverse per il caso dell'esonero fruito a seguito di assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato di giovani che abbiano avuto precedentemente con il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato di tipo due. Sul punto, si rimanda alle circolari più volte citate [n. 40/2018](#) e [n. 57/2020](#).

## SI RICORDA CHE

L'INPS ha previsto anche le istruzioni operative per le sezioni <PosAgri> e <ListaPosPA> del flusso Uniemens ([circolare n. 57/2020](#) ).

Da notare che, con riguardo alla sezione agricola <PosAgri>, la corretta esposizione dei dati consentirà all'Istituto di procedere unitamente alla tariffazione corrente, al calcolo dell'esonero spettante che sarà automaticamente detratto dai contributi dovuti ai fini pensionistici per il periodo di riferimento.

Mentre con riferimento alla sezione pubblica <ListaPosPA>, l'Istituto ricorda che l'agevolazione riguarda esclusivamente la contribuzione dovuta ai fini pensionistici.