

Le istruzioni dell'Inps

## Assunzioni di “under 35”: le agevolazioni

Eufrazio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Spesso si parla dei ritardi della burocrazia e della poca tempestività di alcune soluzioni legislative ed amministrative: la vicenda delle agevolazioni per l'assunzione degli “under 35” ne è la solare testimonianza.

Prima di entrare nel merito dei contenuti della circolare Inps n. 57 del 28 aprile 2020, si ritiene opportuno riassumere, brevemente, la questione. Nel 2019 tutti gli operatori del settore hanno atteso che il Ministro del Lavoro, attraverso un proprio provvedimento, desse piena attuazione alla norma, inserita nel c.d. “Decreto Dignità”, destinata alla fruizione delle agevolazioni correlate alle assunzioni dei giovani di età compresa tra i 30 e i 35 anni, assunti per la prima volta con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Tutto questo, perché il Legislatore, convertendo, con modificazioni, il D.L. n. 87/2018, nella legge n. 96/2018, aveva inserito l'art. 1-bis, ipotizzando sgravi contributivi in favore dei datori di lavoro che, senza esservi tenuti, avessero assunto con contratto a tempo indeterminato, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 ed il 31 dicembre 2020 lavoratori di età compresa tra i 30 e i 35 anni (“*rectius*” 34 anni e 364 giorni).

Per far ciò, invece di intervenire sul comma 102 dell'art. 1 della legge n. 205/2017 che li aveva previsti soltanto per il 2018, aveva provveduto a riscrivere la norma creando una serie di equivoci e, soprattutto, rimandando ad un Decreto “concertato” tra il Ministro del Lavoro e quello dell'Economia, l'indicazione delle modalità di fruizione delle agevolazioni. Tale provvedimento doveva uscire entro il 12 ottobre 2018 ma non ha mai visto la luce e, di conseguenza, per tutto il 2019, il beneficio, del tutto uguale a quello già previsto dalla legge n. 205/2017 non è stato usufruito da alcuno e i datori di lavoro che hanno, comunque, proceduto alle assunzioni, nella spe-

ranza di una emanazione dell'atto, hanno regolarmente pagato le contribuzioni dovute.

### Le novità della legge n. 160/2019

Le novità sono intervenute con la legge n. 160/2019.

Attraverso il comma 10 dell'art. 1, vengono superati sia lo stallo che la mancanza di coordinamento tra le disposizioni: essi vengono risolti con l'abrogazione dei commi da 1 a 3 dell'art. 1-bis del D.L. n. 87/2018 e con l'aggiunta al comma 102 dell'art. 1 della legge n. 205/2017 di una frase che prolunga i benefici già previsti per l'anno 2018, fino al 2020. Per completezza di informazione, si ricorda che il predetto comma 10, richiama espressamente i commi da 100 a 108 e da 113 a 115 dell'art. 1.

La misura dell'incentivo è pari al 50% della quota contributiva a carico del datore di lavoro, con esclusione espressa dei premi Inail, con un tetto massimo di 3.000 euro, per i tre anni successivi alla instaurazione del rapporto. L'esonero viene elevato al 100% sempre alle stesse condizioni e con lo stesso tetto massimo nel caso in cui l'assunzione a tempo indeterminato intervenga entro i sei mesi successivi all'acquisizione del titolo di studio e riguardi un giovane che abbia svolto presso lo stesso datore attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato di primo livello (art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015) o periodi di apprendistato di alta formazione (art. 45 del D.Lgs. n. 81/2015).

La piena operatività della norma con le modalità di fruizione e di recupero dei contributi è ora possibile con l'emanazione della circolare Inps n. 57/2020 che avviene a distanza di quattro mesi dalla entrata in vigore della stessa, in un momento in cui, più che alle nuove assunzioni, le imprese pensano a salvaguardare i posti di lavoro sulla scorta dei provvedimenti governativi che hanno

# Approfondimenti

previsto, a causa del Covid-19, l'integrazione salariale per tutti i dipendenti e la sospensione dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e delle procedure collettive di riduzione di personale.

Fatta questa breve premessa si entra nel merito della circolare la quale (ma non poteva essere altrimenti) ricalca, sostanzialmente, la n. 40/2018, operando, in alcuni passaggi, una sorta di "copia e incolla".

Il beneficio, essendo a disposizione di tutti i datori, con la sola esclusione della Pubblica Amministrazione, non si configura come un aiuto di Stato e, quindi, non rientra nella disciplina dell'art. 107 del Trattato comunitario, atteso che non esclude alcun settore produttivo.

## Destinatari dei benefici

Destinatari dei benefici (punto 3 della circolare n. 57) sono i datori di lavoro privati imprenditori e non imprenditori (con esclusione dei datori di lavoro domestici) e gli Enti pubblici economici: la Pubblica Amministrazione i cui soggetti sono individuati nell'art. 1, comma 2, della legge n. 165/2001 e gli Enti pubblici non economici indicati da una serie di disposizioni particolari (ad esempio, le c.d. "Authority" o gli Istituti previdenziali) restano fuori, come resta fuori la Banca d'Italia.

I datori di lavoro interessati non debbono aver proceduto, nei sei mesi antecedenti l'instaurazione del rapporto, a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, per le stesse mansioni dell'assumendo, o per riduzione collettiva di personale nella unità produttiva interessata all'assunzione (il diritto di precedenza, richiamato anche dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015, è espresso nell'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949). Sempre restando sul tema, si sottolinea come il comma 105 richieda la revoca del beneficio e la restituzione dello stesso nel caso in cui, nella unità produttiva considerata, si proceda al licenziamento del lavoratore assunto o di altro con la medesima qualifica: il tutto, nei sei mesi successivi alla instaurazione del rapporto.

Con il comma 100 si intende favorire l'occupazione stabile dei giovani attraverso la promozione del contratto a tempo indeterminato (si citano, impropriamente, le tutele crescenti ex D.Lgs. n. 23/2015 che riguardano il momento della cessa-

zione del contratto a tempo indeterminato per licenziamento): del resto, la disposizione parla semplicemente, di contratto a tempo indeterminato, senza altre esplicitazioni. Di tale opinione è anche la circolare n. 40/2018 che definisce l'espressione "contratto a tutele crescenti" come "atecnica".

## Esonero contributivo

Dal 1° gennaio 2018 fino alla fine del 2020 (e, quindi, per gli "under 35" per i contratti di assunzione a tempo indeterminato che avranno inizio entro il 31 dicembre 2020) viene riconosciuto, per un massimo di trentasei mesi, un esonero contributivo pari al 50% dei complessivi contributi previdenziali, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di 3.000 euro all'anno, riparametrato e applicato su base mensile.

Il concetto di riparametrazione ed applicazione su base mensile era stato già chiarito al punto 8 della circolare n. 40/2018 ed, ora, viene ripetuto nella parte finale del punto 7 della circolare n. 57/2020: la soglia massima di esonero contributivo fruibile è pari a 250 euro (3000/12). Per i rapporti instaurati o risolti in corso di mese, la soglia va riproporzionata assumendo a calcolo euro 8,06 al giorno (250/31).

Il Legislatore, parlando dei benefici contributivi, adopera una terminologia già utilizzata in passato per altri provvedimenti incentivanti.

Ciò sta a significare, come chiarito con la circolare n. 40/2018, che nella definizione del tetto massimo di agevolazione contributiva annua pari al 50% dei contributi dovuti per un importo massimo fissato a 3.000 euro non rientrano (e quindi sono dovuti):

- a)** i premi e contributi Inail, in quanto è la stessa norma (comma 100) a prevederlo;
- b)** i contributi, se dovuti, al Fondo per l'erogazione del Tfr previsto dall'art. 2120 c.c. Ne parla il comma 755 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, per effetto della esclusione dalla applicazione dei benefici, stabilita dal successivo comma 756;
- c)** il contributo, ove dovuto, ai fondi bilaterali o di solidarietà previsti dagli articoli 26, 27, 28 e 29 del D.Lgs. n. 148/2015, nonché al Fondo di solidarietà intersettoriale delle Province autono-

me di Trento e Bolzano come previsto dall'art. 40 dello stesso decreto legislativo.

La circolare n. 57/2020 rinvia, poi, alla elencazione già contenuta nella circolare n. 40/2018, per l'esclusione dall'esonero di contribuzioni che non hanno natura previdenziale e che sono caratterizzate da elementi di solidarietà finalizzati alle gestioni di riferimento. Esse riguardano lo 0,30% previsto dall'art. 25, comma 4, della legge n. 845/1978 per i datori che aderiscono ai fondi interprofessionali istituiti ex art. 118 della legge n. 388/2000, il contributo di solidarietà per la previdenza complementare ed i fondi di assistenza sanitaria *ex lege* n. 166/1991 e il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo e quello per gli sportivi professionisti previsti dal D.Lgs. n. 166/1997.

## Condizioni

L'agevolazione richiede una condizione essenziale: il giovane "under 35", fatta salva l'ipotesi di un contratto di apprendistato non "consolidatosi" presso altro datore, non deve essere stato mai assunto a tempo indeterminato né presso l'azienda "assumente", né presso altro datore: anche un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato svoltosi all'estero preclude, secondo la circolare Inps n. 57/2020, l'accesso ai benefici. Questi ultimi possono venir meno, con la conseguente restituzione, nel caso in cui un accertamento ispettivo abbia riconvertito un precedente rapporto (magari di collaborazione) in contratto a tempo indeterminato. Gli sgravi contributivi sono riconosciuti anche nel caso in cui ci sia una trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, purché ciò avvenga entro i 34 anni e 364 giorni e, ovviamente, quest'ultimo deve essere il primo ad essere stipulato dal giovane. La trasformazione dà diritto al datore di lavoro di ripetere dall'Inps il contributo addizionale e la relativa maggiorazione sul rapporto a tempo determinato se questo sia stato pagato.

L'Inps ha messo a disposizione degli utenti una "utility" con la quale possono verificare se il lavoratore ha avuto precedenti rapporti a tempo indeterminato: essa, però, avverte l'Istituto, ha valore dichiarativo e non certificativo, atteso che alcuni rapporti potrebbero essere sfuggiti perché "in nero" o perché, formalmente, autonomi e che, comunque, potrebbero essere ricondotti, con prove, nell'ambito della prescrizione quinquen-

nale, a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, sia attraverso accertamenti degli organi di vigilanza che a seguito di decisioni giudiziarie.

## Alcune problematiche

La disposizione presenta alcune criticità che si ritiene opportuno sottolineare e che chiamano in causa il Legislatore e solo in minima parte l'Inps.

Sono esclusi dalla opportunità occupazionale agevolata giovani che hanno già avuto un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ma dal quale si sono dimessi, per le più svariate ragioni (ad esempio, giusta causa per mancato pagamento delle retribuzioni), o, magari, sono stati licenziati per un giustificato motivo oggettivo (crisi aziendale, chiusura di reparto o unità produttiva, esternalizzazione, cambio di appalto con riduzione delle ore lavorate, ecc.) o durante il periodo di prova (che potrebbe essere durato soltanto una giornata, come, purtroppo, si verifica, talora, negli avviamenti d'obbligo *ex lege* n. 68/1999).

La questione appena evidenziata potrebbe riguardare anche donne che si sono dimesse nel "periodo protetto" e che, poi, superata la fase di assestamento legata al bambino e avendo ancora l'età anagrafica, trovino una opportunità lavorativa a tempo indeterminato (magari, a tempo parziale) presso un altro datore: anche per costoro la norma legale "pone un disco rosso".

La stessa cosa si potrebbe dire per quelle donne che hanno ricevuto "attenzioni particolari" che si dimettono senza fare denunce: se trovano un nuovo posto a tempo indeterminato, e hanno ancora l'età, non possono "portare in dote" lo sgravio contributivo.

Forse, con una "scrittura diversa della norma" da parte del Legislatore, questo ed altri problemi si sarebbero potuti evitare, fornendo una prospettiva diversa almeno ai casi più eclatanti (periodo di prova, donne in dimissioni per giusta causa, ecc.): ma di tutto questo, ovviamente, non se ne può far carico la circolare Inps che, però, ad avviso di chi scrive, avrebbe potuto essere meno drastica, non ponendo "lo stop" alle agevolazioni a fronte di un licenziamento avvenuto durante il periodo di prova in un primo contratto a tempo indeterminato.

# Approfondimenti

## Rapporti incentivati e rapporti esclusi

Dall'ambito di applicazione (comma 114) sono esclusi il rapporto di lavoro domestico (per la specialità del rapporto e per la contribuzione "di favore" che lo assiste) ed il contratto di apprendistato che "gode" della propria contribuzione specifica e delle altre agevolazioni indicate dal D.Lgs. n. 81/2015, oltre che il lavoro intermittente, seppur a tempo indeterminato, in quanto, in questo caso, ci si trova di fronte ad una prestazione lavorativa saltuaria che dipende, unicamente, dalla "chiamata" del datore di lavoro.

L'assunzione, non essendoci una preclusione specifica, potrà avvenire anche a tempo parziale, nel rispetto, laddove individuato dalla contrattazione collettiva, del limite orario settimanale.

Tra i rapporti incentivati rientrano altresì:

**a)** quelli delle società cooperative che, dopo il rapporto associativo, assumono a tempo indeterminato la stessa persona alla luce della previsione contenuta nell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001;

**b)** quelli delle Agenzie per il lavoro che assumono con contratto a tempo indeterminato a scopo di somministrazione pur se l'utilizzazione avviene a tempo determinato.

Il rispetto della previsione del Ccnl è obbligatorio in quanto una delle condizioni richieste dalla norma (art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006) per la fruizione di benefici contributivi è il rispetto del trattamento economico e normativo previsto dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative. Ovviamente, le altre condizioni richieste sono rappresentate dalla regolarità contributiva e dal rispetto delle altre norme in materia di lavoro, con speciale riferimento alla tutela della salute e della sicurezza, ed al rispetto dei principi fissati dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 (ad esempio, diritto di precedenza regolarmente esternato, presenza di lavoratori in integrazione salariale straordinaria con la stessa qualifica nell'unità produttiva interessata all'assunzione): essi sono elencati, minuziosamente, sia nella norma di legge che nella circolare n. 57/2020.

L'assunzione incentivata, essendo stato richiamato il D.Lgs. n. 23/2015, riguarda i quadri, gli impiegati e gli operai con esclusione dei dirigenti (per i quali, comunque, in genere, l'assunzione

avviene con contratto a termine), in quanto non ricompresi nell'ambito di applicazione del Decreto appena citato.

## Cumulabilità

Il beneficio, (comma 114) non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente (ad esempio, donne prive di impiego regolarmente retribuito da oltre 24 mesi) mentre la circolare n. 40/2018 parla di piena cumulabilità oltre che con le agevolazioni previste per le Regioni del Meridione dal comma 893 dell'art. 1 della legge n. 205/2017 (cosa che consente il raggiungimento del 100% degli sgravi contributivi nel limite di 8.060 euro per dodici mesi, per i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati nel corso del 2019, ora possibile anche nel 2020, secondo le indicazioni fornite con la circolare n. 102/2019) con quelli individuati:

**a)** dall'art. 13 della legge n. 68/1999 che riguarda i portatori con handicap fisico o psico-intellettuale notevolmente accentuato i cui chiarimenti amministrativi sono stati forniti con la circolare Inps n. 99/2016: in questo caso l'assunzione deve essere incrementale;

**b)** dall'incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore in NASpI (art. 10-bis della legge n. 92/2012) pari al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore per la parte residua del trattamento. Qui, però, occorre rispettare la disciplina comunitaria sul "*de minimis*" spiegata, più volte, dall'Inps in varie circolari tra cui si ricordano la n. 128/2012 e le n. 40 e n. 41 del 2017;

**c)** dall'incentivo "occupazione NEET" previsto dai Decreti Anpal n. 3 e n. 581 del 2018 applicabile alle assunzioni del 2018 e del 2019 e disciplinato, in via amministrativa, dalla circolare Inps n. 48/2018;

**d)** dall'incentivo "IO Lavoro" previsto dal Decreto Anpal dell'11 febbraio 2020, ma non ancora, nel concreto, operativo in quanto manca la circolare applicativa (e qui ci si augura che, ai fini della piena operatività del beneficio, venga emanata sollecitamente).

L'agevolazione non è usufruibile qualora il lavoratore venga utilizzato in prestazioni all'estero svolte in Paesi "non convenzionati" con l'Italia e non è, altresì, cumulabile in quei rapporti di la-

voro che fruiscono di contribuzione di “favore” come in agricoltura per le prestazioni in zone montane o svantaggiate, o in edilizia.

## **Recupero dei contributi pagati**

Da ultimo, due parole sul recupero dei contributi “pieni” pagati da chi ha assunto, a partire dal 1° gennaio 2019, lavoratori in possesso dei requisiti soggettivi previsti dalla norma: esso potrà avvenire con una delle denunce che si riferiscono ai mesi di aprile, maggio e giugno 2020, seguendo le regole del flusso Uniemens, di cui già parlava la circolare Inps n. 40/2018.