

03 Giovani under 35 (under 30 dal 2021)

Descrizione	<p>La legge n. 205/17, all'art. 1, commi da 100 a 105 e 114, prevede che in caso di assunzione di giovani con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti¹, il datore di lavoro ha diritto all'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a suo carico, per un periodo massimo di 36 mesi e nel limite massimo di € 3.000 annui. Tale misura riguarda l'assunzione di giovani che non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro e che non abbiano compiuto il 35° (30° per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2019) anno di età</p> <p>Il decreto legge n. 87/2018 (decreto dignità), all'art. 1-bis, estende la misura agli anni 2019 e 2020. Pertanto, fino al 2020 l'incentivo riguarderà l'assunzione di under 35</p>
Tipologia ed entità dell'incentivo	<p>l'incentivo ha una durata massima di 36 mesi ed è pari al 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 3.000 su base annua</p>
Datori di lavoro beneficiari	<p>datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori), compresi</p> <ul style="list-style-type: none">- i datori di lavoro del settore agricolo- le società cooperative che assumono con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in attuazione del vincolo associativo
Destinatari	<p>Giovani mai stati occupati con contratto a tempo indeterminato e under 35 (under 30 per le assunzioni effettuate dal 2021)</p> <p>L'incentivo spetta anche in caso di un precedente contratto di apprendistato con altro datore di lavoro</p>
Tipologia di contratto richiesto	<p>- contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (full-time o part-time), anche a scopo di somministrazione.</p> <p>L'incentivo spetta, <u>per un periodo massimo di 12 mesi</u>, anche in caso di mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato a condizione che lo stesso non non abbia compiuto il 30° anno di età.</p>
Natura dell'aiuto e cumulabilità	<p>L'incentivo è cumulabile, ove ricorrano i requisiti, con l'incentivo "occupazione mezzogiorno" e con l'incentivo "occupazione NEET" ma non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura contributiva (es. incentivo donne ex lege n. 92/12)</p> <p>E' cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica, quindi, ove ricorrano i requisiti con</p> <ul style="list-style-type: none">- l'incentivo all'assunzione di disabili;- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento di Naspi
Tempistica e scadenze	<ul style="list-style-type: none">- entro il 2020, per le assunzioni di giovani under 35- dal 2021, per le assunzioni di giovani under 30
Normativa e modulistica	<p>Legge 205/17, art. 1, commi da 100 a 105 e 114; circ. INPS n. 40/2018; decreto legge n. 87/18 (decreto dignità), art. 1-bis.</p>

¹ Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti non è una nuova e diversa tipologia contrattuale ma un diverso regime sanzionatorio in caso di licenziamento illegittimo, appunto "a tutele crescenti" perché il risarcimento riconosciuto al lavoratore aumenta con l'aumentare dell'anzianità di servizio. Tale regime sanzionatorio riguarda tutte le assunzioni con contratto a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 7 marzo 2015.

<p>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</p>	<p>L'erogazione dell'incentivo avviene mediante conguaglio dei contributi</p> <p>Il decreto legge 87/2018 (decreto dignità) art. 1-bis, comma 3, prevede l'emanazione di un decreto del Ministero del lavoro che stabilisca le modalità di fruizione dell'esonero</p>
<p>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</p>	<p>Il datore di lavoro che, nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, effettua il licenziamento, per giustificato motivo oggettivo, del neoassunto o di altro lavoratore adibito alle medesime mansioni presso la medesima unità produttiva, decade dal beneficio con l'obbligo di restituire quanto già fruito a titolo di incentivo.</p> <p>Sono esclusi dall'incentivo i seguenti contratti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di lavoro domestico - di apprendistato <p>Per le suddette tipologie di contratto sono già previste aliquote contributive ridotte rispetto a quelle ordinarie</p> <p>Sono esclusi, inoltre, dall'incentivo i seguenti contratti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di lavoro intermittente, ancorché a tempo indeterminato; - per l'assunzione di personale con qualifica dirigenziale, in quanto questo esula dalla disciplina del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. <p>L'agevolazione non spetta se</p> <ul style="list-style-type: none"> - il datore di lavoro, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, abbia proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella stessa unità produttiva presso cui effettua la nuova assunzione - se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente - se l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine - se il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazioni aziendali, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'impiego di lavoratori inquadrati in un diverso livello o addetti ad unità produttive diverse - se il datore di lavoro <ul style="list-style-type: none"> • non è in regola con l'assolvimento degli obblighi contributivi • abbia violato norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro • non rispetti gli accordi e i contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale