

AGEVOLAZIONE UNDER 30 E UNDER 36 LE DIFFERENZE CONCETTUALI

Faq su agevolazione legge bilancio 2023-under 36

Contratto di apprendistato di 2 livello

Propongo uno schema per evidenziare le differenze tra la agevolazione dell' under 30 (legge 205/17 circolare 40 18 INPS) e quella dell' under 36 (legge di bilancio 2023 che è una derivazione della legge 178 2020 commentata nella circolare 56 2021 INPS).

Nel caso di assunzione di un under 30 nel 2023, che non ha mai avuto rapporti a tempo indeterminato nella sua vita lavorativa, il datore deve scegliere una tra le 2 agevolazioni di cui sopra che sono incompatibili.

L' agevolazione della legge 205/17 è immediatamente operativa (dura 36 mesi, abbatte i contributi c/ditta al 50% nel limite annuo di 3000 euro, limite mese di 250 euro, eventualmente da raggugliare alla % a part time), quella della legge di bilancio 2023 non lo è (abbisogna di autorizzazione UE e della circolare INPS che istituisca le specifiche Uniemens/deve sottostare ai limiti di importo comunitari).

Nel caso in cui il datore scelga l'agevolazione prevista dalla legge di bilancio per il 2023 per i primi mesi pagherà i contributi c/ditta pieni (esempio: gennaio, febbraio e marzo si pagano i contributi c/ ditta pieni), salvo poi recuperare una volta arrivata la autorizzazione INPS e le specifiche Uniemens i contributi agevolati arretrati (esempio il 100% dei contributi a gennaio febbraio marzo 2023 nei limiti di 666,66 al mese se full time).

Ritengo che al cospetto di un under 30 occorra prendere in considerazione la strada maestra dell'apprendistato.

Esempio:

36 mesi di apprendistato (vedi durata prevista dal Ccnl in funzione del livello da conseguire) per figure non artigiane;

+12 mesi di ex legge 56/87, attuale art. 47 del D.lgs. 81/15 (contribuzione nella stessa misura apprendistato);

+12 mesi di agevolazione legge 205/17 art. 1 comma 106 (se il lavoratore ha fino a 29 e 364 giorni alla scadenza del contratto di apprendistato);

totale agevolazione/ 5 anni.

Nota Bene:

Per le figure artigiane: 5 anni apprendistato (60 mesi) + 12mesi ex legge 56 87 + 12mesi art. 1 comma 106 legge 205/17, totale agevolazione 7 anni.

	Under 30 legge 205 17, circolare 40 2018	Under 36 legge bilancio 2023
Datore	Datore settore finanziario, agevolato	Datore settore finanziario, non è agevolato
Limiti età	Fino 29 e 364 giorni	Fino 35 e 364 giorni
Numero agevolazioni	3 agevolazioni operative, vedi specifiche Uniemens; -Geco-operative specifiche uniemens/c 100 legge 205 17 -Galt/ comma 108 legge 205 17 -Gaap/ comma 106 legge 205 17 Box 1	1 agevolazione; -non ci sono le specifiche Uniemens; -non c'è autorizzazione UE;
Durata	-Geco comma 100 legge 205 17, dura 36mesi -comma 106 (gaap) -dura 12mesi dopo art 47 comma 7 D.lgs. 81/15 (ex legge 56 87) 12 mesi in coda alla ex legge 56/87(attuale art 47 c7 dlgs 81/15) - Comma 108, 36mesi connessi alla alternanza	-36 mesi -48 mesi, se la sede di lavoro è nelle 8 regioni del Sud
	Strutturale, vale anche per le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni a tempo indeterminato, anno 2023.	-Solo anno 2023; -Solo assunzione a tempo indeterminato, trasformazione a tempo indeterminato avvenute nel 2023.
Requisiti	- Comma 100 - 6 mesi prima della assunzione non ci deve essere recesso economico nella stessa up, nei 6 mesi successivi all'assunzione non ci deve essere recesso economico nella stessa up, qualifiche del dipendente agevolato e di dipendente diverso dall'agevolato; Esempio: nei 6 mesi precedenti all'assunzione, recesso economico	Nei 6 mesi precedenti all'assunzione non ci deve essere un recesso economico nella stessa up, nelle stesse qualifiche, nei 9 mesi successivi all'assunzione non ci deve essere un recesso economico nella stessa up, qualifiche dello stesso dipendente agevolato o di dipendente diverso dall'agevolato; Esempio: nei 6 mesi precedenti alla assunzione, recesso economico

	<p>nella stessa up, per qualifiche uguali - no agevolazione; Esempio: nei 6 mesi precedenti alla assunzione, recesso economico nella stessa up, ma per qualifiche diverse - no agevolazione;</p> <p>Esempio: nei 6 mesi precedenti alla assunzione, recesso economico in diversa up (non importa per stesse qualifiche o diverse), - si agevolazione;</p> <p>Esempio: nei 6 mesi successivi alla assunzione, recesso economico in diversa unità produttiva - si agevolazione;</p> <p>Esempio: nei 6 mesi successivi alla assunzione recesso economico nella stessa unità produttiva, ma per diverse qualifiche - si agevolazione (dipendente agevolato, dipendente diverso da agevolato);</p> <p>Esempio: nei 7 mesi successivi alla assunzione, recesso economico in stessa unità produttiva per stessa qualifica - si agevolazione (dipendente agevolato, dipendente diverso da agevolato);</p> <p>legge 205 17: comma 104 legge 205 17 comma 105 legge 205 17</p>	<p>nella stessa up, per qualifiche uguali - no agevolazione Esempio: nei 6 mesi precedenti alla assunzione, recesso economico nella stessa up, ma per qualifiche diverse - si agevolazione;</p> <p>Esempio: nei 6 mesi precedenti alla assunzione, recesso economico in diversa up, - si agevolazione;</p> <p>Esempio: nei 6 mesi successivi alla assunzione, recesso in diversa unità produttiva, stessa qualifica - si agevolazione;</p> <p>Esempio: nei 6 mesi successivi alla assunzione recesso economico in stessa unità produttiva, ma per diverse qualifiche-si agevolazione (dipendente agevolato, dipendente diverso da agevolato);</p> <p>Esempio: nei 7 mesi successivi alla assunzione, recesso economico in stessa unità produttiva per stessa qualifica-no agevolazione (dipendente agevolato/dipendente diverso da agevolato);</p> <p>legge 178 2020, art. 1 comma 12</p> <p>Nota Bene: ritengo che per qualifica dopo la riforma del 2013 cc si intenda</p>
--	--	---

		<p>un lavoratore dello stesso livello e categoria legale;</p> <p>Nota Bene:</p> <p>L'esonero spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto nei 6 mesi precedenti l'assunzione, né procedano nei 9 mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica e nella stessa unità produttiva. La violazione di questa regola comporta, per il datore di lavoro, la revoca dell'esonero contributivo ed il recupero del beneficio già fruito.</p>
<p>Misura: ci sono contributi non esonerabili (0,3 all'interno di 1,61 fondi artt. 26, 27, 29, 20 D.lgs. 148 15); vedi i due precedenti articoli pubblicati in data 20/01/2023 e 13/01/2023;</p>	<p>Comma 100, abbattimento: 50% contributi c/ditta, limite anno 3000, limite mese 250; da ragguagliare alla % a part time;</p>	<p>Abbattimento: 100% dei contributi c ditta, limite anno 8000, limite mese 666,66; da ragguagliare alla % a part time;</p> <p>Esempio: imponibile previdenziale 27.000, aliquota c/ditta 29% (al netto dei contributi non esonerabili), esonero 7830; suppongo che in ogni mese i contributi c/ditta siano < di 666,66.</p> <p>Nota Bene:</p> <p>Al cospetto di imponibili previdenziali elevati è possibile avere il totale esonero.</p>

<p>Requisiti</p>	<p>No abbisogna di Autorizzazione UE Non soggiace al tf/al tcf/no registro aiuti stato non soggiace ai limiti comunitari;</p>	<p>Abbisogna di Autorizzazione UE: Tf spirato al 30/06/2022? Il tf è fermo al 30/06/22, limite 2 milioni 300 mila; dal 01/07/2022-tcf; anno 2023 solo tcf - vedi agevolazione Sud; occorrono specifiche Uniemens dopo la autorizzazione UE; limite massimo tcf-2milioni anno 2023;</p>
<p>Compatibile:</p> <p>I comma 114 dell'art. 1 della legge n. 205/2017, dopo aver stabilito che l'esonero contributivo non si applica ai rapporti di lavoro domestico ed a quelli di apprendistato, afferma che "esso non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi" risulta compatibile solo con incentivi economici.</p>	<p>Incentivi economici: disabili, percettore naspi, giovani genitori; limite contributi c/ditta; quale prima, quale dopo, limite c/ditta; agevolazione contributiva certificazione parità di genere? ritengo non compatibile.</p>	<p>Incentivi economici, la legge 178/2020 di cui quella della legge di bilancio costituisce una estensione era incompatibile a livello di specifiche Uniemens con incentivi: Disabili? Percettori naspi? Questo era rintracciabile dalle procedure di controllo dell'Uniemens, non era stato chiarificato nella circolare 56/2021.</p>
<p>Calcolo:</p> <p>Industria fino 15; impiegato/ft; contributo c ditta 28,46 contributo c ditta esonerato-28,16 (no 0,3 all'interno di 1,61) cigo c ditta 1,7/esonerata; 2000 x0,3% =6 euro.</p>	<p>Mese:</p> <p>imponibile previdenziale - 2000 contributo c ditta pieno -569,2 (2000x28,46%=569,2); x 2000 x 28,16% al 50%= 281,6 limite massimo 250; x contributo c ditta esonerato-250 (limite di 250); x da versare contributi c ditta 319,2 (2000 x 28,46%=569,2/569,2 - 250 agevolati = da versare 319,2).</p>	<p>Mese:</p> <p>imponibile previdenziale -2000 contributo c ditta pieno -569,2 contributo c ditta esonerato -2000 x 28,16% = 563,2 (limite di 666,66); x contributi da versare c ditta 6 euro (lo 0,3 di 2000, ovvero 569,2 - 563,2 = 6 euro); Nota Bene: I 6 euro sono i lo 0,3 all'interno dell'1,61 che non è oggetto di agevolazione.</p>

	<p>Nota Bene:</p> <p>Ovviamente va versato il 9,19 al carico dipendente che potrebbe avere abbattimento nel 2023 di 2% - 9,19 meno 2% = 7,19;</p>	<p>Nota Bene:</p> <p>Ovviamente va versato il 9,19 al carico dipendente che potrebbe avere abbattimento nel 2023 di 2% - 9,19 meno 2% = 7,19</p>
	<p>Sviluppo Agevolazione 2000 x 28,16% al 50%=281,6 limiti 250 c ditta esonerati 250</p>	<p>Sviluppo Agevolazione 2000 x 28,16% =563,2 limiti 666,66 c ditta esonerati 563,3</p>
Portabilità agevolazione	<p>Anche per nuova assunzione dopo il 2023;</p> <p>la portabilità agevolazione ritengo si giochi su legge 205/17;</p> <p>non fare commistione tra legge 205 17 con legge 197 2022, legge 178 2020 (21-22).</p>	<p>Solo per nuova assunzione a tempo indeterminato entro il 31 12 2023 (evento agevolato deve avvenire nel 2023)</p> <p>Ritengo che se vecchio datore è ubicato al Sud e il nuovo datore che procede alla assunzione è ubicato al Sud, la portabilità sia possibile nel limite massimo di 48 mesi.</p> <p>Portabilità agevolazione, caso particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - assunzione under 36 "A", che non ha mai avuto rapporti a tempo indeterminato da parte del datore; - fruizione della agevolazione per 6mesi, poi recesso economico nella stessa up e per le stesse qualifiche di dipendente diverso dall'agevolato - esempio "B"- il 7 mese dalla assunzione di "A"; - INPS recupera 7 mesi di agevolazione sul dipendente "A"; - il dipendente "A" viene licenziato per giusta causa il 7 mese;

		<ul style="list-style-type: none"> - il nuovo datore che assume a tempo indeterminato nel 2023 (data di vigenza del tcf?) il dipendente "A" potrà avere una agevolazione di durata pari: $x 36 \text{ mesi} - 7 = 29 \text{ mesi}$; - portabilità agevolazione per il periodo residuo anche nel caso di disconoscimento della agevolazione presso il primo datore. <p>Nota Bene:</p> <p>Portabilità agevolazione: è fatta salva l'ipotesi in cui il giovane abbia già fruito parzialmente dell'esonero e sia riassunto a tempo indeterminato da altro datore che può usufruire del beneficio per il periodo residuo, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data della nuova assunzione.</p>
--	--	--

Box 1

1 agevolazione

comma 100. Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, **ai datori di lavoro privati** che, a decorrere dal 1° gennaio 2018, assumono lavoratori con contratto di lavoro **subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti**, di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, è riconosciuto, per un periodo **massimo di trentasei mesi**, l'esonero dal versamento **del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro

(INAIL) nel limite massimo di importo pari a **3.000 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma **l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche**.

2 agevolazione

Comma 106. L'esonero di cui al comma 100 si applica, per un periodo massimo di dodici mesi, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, anche nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione. In tal caso, l'esonero è applicato a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo di cui all'articolo 47, comma 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Non si applicano le disposizioni di cui ai commi 103, 104 e 105.

3 agevolazione

comma 108. L'esonero di cui al comma 100 è elevato alla misura dell'esonero totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, fermi restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua e il previsto requisito anagrafico, ai datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, 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 per cento delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 86 dell'11 aprile 2008, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;

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.

Faq su agevolazione legge bilancio 2023-under 36

Quali sono i datori di lavoro potenzialmente interessati alla agevolazione di 8.000 euro sulla quota a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi INAIL e della c.d. contribuzione ridotta, per le assunzioni a tempo indeterminato, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2023 ed il 31 dicembre 2023, di soggetti “over 36” che non hanno mai avuto un contratto di lavoro a tempo indeterminato?

Il beneficio è previsto per 36 mesi che salgono a 48 nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna.

Sono tutti i datori di lavoro privati, compresi quelli appartenenti al settore agricolo, con esclusione di quelli che operano nel settore finanziario (Banche ed Assicurazioni) come già previsto nelle determinazioni della Commissione Europea e dei datori di lavoro domestici. Tra i potenziali destinatari rientrano anche i c.d. Enti Pubblici Economici. Restano escluse le Pubbliche Amministrazioni indicate, principalmente (ma non solo) dall’art. 1, comma 2, del D.L.vo n. 165/2001 ed anche le c.d. Authority (Banca d’Italia, Consob, ecc.).

Come va calcolato il limite dei 36 anni?

La [circolare n. 56/2021](#) (CHE RITENGO CONFERMATA) ricorda che in caso di assunzione a tempo indeterminato o di trasformazione di un contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato il lavoratore non deve aver superato la soglia dei 35 anni e 364 giorni nel momento in cui inizia la propria attività.

In attesa della autorizzazione della Commissione Europea ai sensi dell’art. 108, paragrafo 3, del Trattato dell’Unione, è possibile usufruire del beneficio, strutturale, previsto dai commi 100 e seguenti dell’art. 1 della legge n. 205/2017?

Nelle more della decisione della UE e della prassi INPS appare possibile (l’Istituto non si è “sbilanciato” con alcuna nota scritta e neppure per le vie brevi) applicare l’esonero fino ad un massimo di 3.000 euro previsto dalla legge n. 205/2017.

Per cui il datore per l’under 30 che non ha mai avuto rapporti indeterminati:

- 1) potrebbe utilizzare per 36 mesi l’agevolazione legge 205/17 e andare a scadenza;
- 2) pagare i contributi a ditte piene per poi una volta arrivata l’autorizzazione UE e le specifiche Uniemens recuperare i contributi arretrati al 100% nel limite mese di 666.66;
- 3) ritengo possibile (ma attendiamo circolare) che il datore esoneri con la legge 205/2017 i contributi al 50%, poi una volta che esce la autorizzazione UE e la circolare per l’under 36 (legge bilancio 2023) sia possibile restituire il 50% agevolato (con codici a debito INPS, speriamo non con il vig) per fruire retroattivamente della agevolazione del 100% dei contributi.

Cosa significa “non aver mai avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato”?

Significa proprio non aver mai instaurato, nella propria vita lavorativa, un contratto con tali caratteristiche (anche a tempo parziale): sono fatti salvi i periodi di apprendistato (che è un

contratto a tempo indeterminato) non “consolidatosi” al termine del periodo formativo e, alla luce dei chiarimenti espressi dall’INPS nella circolare n. 56/2021.

Anche il contratto di lavoro intermittente, sia pure a tempo indeterminato, non è ostativo, in quanto tale tipologia è caratterizzata da episodicità e saltuarietà: non si può parlare, assolutamente, di occupazione stabile, atteso che la prestazione dell’attività da parte del lavoratore dipende, unicamente, dalla “chiamata” del datore di lavoro.

Non sussistono, inoltre, condizioni ostative al fatto che il lavoratore sia stato titolare di prestazioni occasionali ex art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, o abbia avuto, in passato, unicamente contratti a tempo determinato o in somministrazione a termine (a meno che l’Agenzia del Lavoro non l’abbia assunto, direttamente, a tempo determinato) o un prestatore che ha in essere contratti di lavoro autonomo con partita IVA o meno, nel rispetto delle condizioni espresse dalla norma e, segnatamente, quelle indicate dall’art. 2 del D.L.vo n. 81/2015.

L’INPS appare, nelle sue determinazioni amministrative riferite al vecchio esonero legge 178 2020, abbastanza rigido, nel senso che non riconosce l’esonero contributivo pur se il lavoratore ha avuto un solo rapporto a tempo indeterminato risoltosi durante o al termine del periodo di prova o se, a seguito di accesso ispettivo, un precedente contratto di collaborazione svoltosi anche con altro datore venga ricondotto a subordinato. Ovviamente, il beneficio non scatta se, sempre dagli accertamenti degli organi di vigilanza, risulti che il lavoratore ha prestato attività, come subordinato, “in nero”. C’è, poi, la questione di un precedente rapporto del dipendente svoltosi all’estero.

Nella circolare n. 40/2018, con la quale furono dettate le istruzioni per la fruizione del beneficio ex lege n. 205/2017, esso era considerato ostativo al riconoscimento del beneficio, ora la circolare n. 56/2021 sembra “glissare” sull’argomento.

Tipologie contrattuali che ostano all’accesso alla agevolazione:
Contratto a tempo indeterminato full time/part time
Contratto a tempo indeterminato con agenzia di somministrazione
Socio coop/con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato
Tempo indeterminato con recesso nel corso del periodo di prova
Tempo indeterminato all’estero;
Collaboratore/autonomo riqualificato in rapporto a tempo indeterminato da itl/in giudizio;
Oti agricoltura/impiegato a tempo indeterminato agricoltura; domicilio a tempo indeterminato

Tipologie contrattuali che non ostano:
Apprendistato non proseguito oltre il periodo formativo presso altro datore, stesso datore?
Rapporto autonomo 2222 cc
Contratto collaborazione 409 n3 cpc
Tirocinio
PrestO, libretto famiglia
Contratto a termine
Contratto intermittente a tempo indeterminato
Domestico a tempo indeterminato

Disapplicazione dell'articolo 31 c 1 lettera a) dlgs 151/2015

La circolare n. 56/2021, riallacciandosi alla interpretazione già fornita nel 2018 con la circolare n. 40, afferma che per le assunzioni e trasformazioni operate nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti, si può fruire dell'esonero contributivo, pur se le stesse costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo.

A tal proposito, l'Istituto cita alcuni esempi: l'assunzione di un lavoratore che ha esercitato il diritto di precedenza ex art. 24 del D.L.vo n. 81/2015, l'assunzione, entro un anno dalla cessione dell'azienda (o periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo), di quei lavoratori che non sono transitati, immediatamente, alle dipendenze del cessionario (art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990) e l'assunzione, in adempimento della quota d'obbligo (art. 3 della legge n. 68/1999), di portatori di handicap che non hanno stipulato precedenti contratti a tempo indeterminato.

Esempio:

- under 36 senza rapporti a tempo indeterminato nella sua vita lavorativa;
- assunto "A" a tempo determinato per 7 mesi e rapporto cessa;
- il dipendente esercita la precedenza entro 6 mesi;
- riassunto a tempo indeterminato nel 2023, entro 12mesi dalla cessazione del contratto a termine;
- anche se l'assunzione è in relazione ad un diritto di precedenza spetta la agevolazione di under 36 (che disapplica l' art. 31 comma 1 lettera a) del D.lgs 150/15);

Articolo 31 D.lgs. 150/2015.

Principi generali di fruizione degli incentivi.

Testo in vigore dal 24 settembre 2015.

1. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi si definiscono i seguenti principi:

a) gli incentivi non spettano se 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;

In presenza di due rapporti di lavoro a tempo parziale, l'esonero contributivo può essere riconosciuto "pro quota"?

La circolare n. 56/2021 (relativa all'under 36, di cui l'under 36 della legge di bilancio 2023 è una estensione) precisa che il beneficio ad entrambi i datori può essere riconosciuto soltanto se l'assunzione sia avvenuta lo stesso giorno, in quanto in caso di assunzioni in date diverse, il

secondo datore non avrebbe il requisito legittimante dell'assenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato.

Nel caso in cui un rapporto agevolato cessi, può un altro datore di lavoro assumere successivamente lo stesso lavoratore?

La norma lo consente ed il beneficio, che è correlato alla figura del lavoratore, viene riconosciuto per il periodo residuo di godimento.

Esempio:

-datore a) assume under 36 a tempo indeterminato, agevolazione per 9 mesi, poi il rapporto cessa;

se il datore b lo assume a tempo indeterminato entro il 31 12 2023 (vedi vigenza della legge attuale) fruisce della agevolazione per 27mesi (36mesi-9mesi), ovvero per il periodo residuo anche se in fase di seconda assunzione il dipendente abbia più di 36 anni (portabilità agevolazione);

In caso di cambio di appalto o di cessione di contratto ex art. 1406 c.c., il rapporto agevolato continua in capo al nuovo datore di lavoro?

Sì, l'agevolazione continua, fino alla scadenza, in capo al nuovo datore di lavoro.

Tra le condizioni poste dalla norma - legge bilancio 2023, che richiama la legge 178 2020, c'è quella secondo la quale il datore di lavoro non deve aver proceduto, nei sei mesi antecedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima **qualifica/ nella stessa unità produttiva**. Cosa significa?

La disposizione si presenta leggermente diversa da quella della legge n. 205/2017, laddove il divieto era di carattere generale, seppur rapportato alla medesima unità produttiva.

Ora, il Legislatore ha circoscritto il divieto al licenziamento di dipendenti della stessa qualifica. Ovviamente, restano fuori i recessi determinati da altra motivazione (giusta causa, disciplinare), le dimissioni e le risoluzioni consensuali.

6 mesi prima alla assunzione:

Legge 205 17- 6 mesi prima alla assunzione, no recessi economici nella stessa up

Legge 178 2020 e legge bilancio 2023, nei 6 mesi prima alla assunzione, no recessi economici nella stessa up e stessa qualifica.

Mesi dopo alla assunzione:

Legge 205 17 nei 6 mesi dopo alla assunzione/no recessi economici nella stessa up, qualifica dello stesso dipendente agevolato/e di dipendente diverso dall' agevolato(pena la restituzione della agevolazione)

Legge 178 2020 e legge bilancio 2023:

nei 9 mesi successivi alla assunzione, no recessi economici nella stessa up e stessa qualifica dello stesso dipendente agevolato e di dipendente diverso dall' agevolato (pena la restituzione della agevolazione fruita)

Legge bilancio 2023, legge 178 2020 (vedi anche circolare 56 2021 INPS)

L'esonero non spetta se:

- a) i datori di lavoro hanno proceduto nei 6 mesi antecedenti a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 o a procedure collettive di riduzione di personale secondo l'iter delineato dagli articoli, 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 che abbiano interessato lavoratori inquadrati con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva.

Da quanto appena detto dalla disposizione, discende che il "blocco" non c'è se si è in presenza di lavoratori assunti con qualifica diversa o inseriti in un'altra unità produttiva o, se della stessa qualifica, in un'altra unità produttiva non interessata ai recessi.

Va ricordato, in ogni caso, che, qualora non venga rispettato il diritto di precedenza semestrale in favore dei lavoratori licenziati, previsto dall'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, l'incentivo non può essere riconosciuto (art. 31, comma 1, lettera b, del D.lgs. n. 150/2015);

recesso economico 6 mesi prima	
Stessa up stesse qualifiche	No agevolazione
Stessa up qualifiche diverse	Si agevolazione
Diversa up stesse qualifiche o diverse qualifiche	

non rilevano licenziamenti giusta causa, giustificato motivo soggettivo;

attenzione ai recessi per inidoneità fisica dopo gli accomodamenti ragionevoli che la giurisprudenza qualifica come economici;

- b) i datori di lavoro procedono, nei 9 mesi successivi all' assunzione a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o a procedure collettive di riduzione di personale che riguardino dipendenti con la stessa qualifica del lavoratore assunto e nella medesima unità produttiva ivi compreso il dipendente agevolato.

Il mancato rispetto di tali obblighi avrà, come conseguenza, il non diritto alle agevolazioni e il recupero di quanto indebitamente ricevuto.

Recesso economico nei 9 mesi successivi alla assunzione di dipendente agevolato o di dipendenti diversi dall'agevolato;	
Stessa up, stesse qualifiche	Recuperata agevolazione contributiva
Stessa up, qualifiche diverse	Fatta salva la agevolazione contributiva;
Diversa up, stesse qualifiche o diverse qualifiche	

Contratto di apprendistato di 2 livello

<p>Natura civilistica: contratto di apprendistato professionalizzante</p>	<p>-l'art. 41 del D.lgs. n. 81/2015 lo definisce come un contratto a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani; -civilisticamente è un contratto a tempo indeterminato con periodo formativo a tempo determinato;</p>
<p>Età lavoratore:</p>	<p>-lavoratori che non hanno compiuto i 30 anni di età (fatta salva l'ipotesi degli "over 29" titolari di un trattamento di Naspi di cui parla l'art. 47, comma 4, del D.lgs. n. 81/2015); - fino a 29 e 364 giorni; -i soggetti di età compresa tra i 18 anni (compiuti) e i 29 anni (e 364 giorni); -i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 (disposizione recante "Norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, a norma dell'articolo 2 della legge 28 marzo 2003, n. 53"), a partire dal diciassettesimo anno di età compiuto.</p>
<p>Durata</p>	<p>gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a 3 anni ovvero a 5 anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento. Nel caso in cui il contratto professionalizzante sia successivo (senza soluzione di continuità) a un contratto di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale, la durata complessiva del periodo formativo è quella fissata dal CCNL (art. 9, c. 3, D.L. 76/2013; L. 99/2013).</p> <p>Nota Bene:</p>

	<p>I Min. Lav., rispondendo a un interpello (nota 26.10.2011, prot. 3848), ha precisato che il riferimento della norma alle “figure professionali dell’artigianato” vuole indicare tutti quei soggetti che operano nel campo artigiano e che, evidentemente, non possono limitarsi alle figure individuate esclusivamente dalla contrattazione degli artigiani. A titolo esemplificativo è possibile infatti pensare a tutte quelle piccole attività commerciali che, soprattutto in luoghi turistici, creano gli stessi prodotti che immettono sul mercato e che pertanto impiegano personale che necessita di una particolare professionalità ed esperienza. Per tutte queste figure – previste nell’ambito dei diversi contratti collettivi del Terziario, del Turismo/Pubblici Esercizi e delle aziende di Panificazione – i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, si ritiene pertanto possibile l’attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi massimi di 5 anni.</p>
<p>Piano formativo obbligatorio Formazione delle competenze tecnico professionali Formazione delle competenze basi trasversali;</p>	<p>-vedi Ccnl, definisce durata, contenuti, modo erogazione formazione; -vedi Regione.</p>
<p>Registrazione della formazione</p>	<p>–l’impresa è tenuta a registrare sul libretto formativo del cittadino la formazione effettuata e la qualifica professionale eventualmente acquisita dall’apprendista ai fini contrattuali; –in mancanza del libretto formativo del cittadino la registrazione viene effettuata in un documento, che deve avere i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino di cui al D.M. 10.10.2005; –il documento deve prevedere le informazioni personali dell’apprendista (cognome, nome, codice fiscale ecc.) e la descrizione dei contenuti e delle attività formative svolte in apprendistato; – resta salva la possibilità di utilizzare la modulistica adottata dal contratto collettivo applicato.</p>
<p>Percentuale in rapporto 1/1 con i qualificati e gli specializzati fino a 9 dipendenti (ma le aziende</p>	<p>Datore fino 9-1 apprendista /1 qualificato (in ogni caso 3);</p>

<p>che occupano fino a tre lavoratori, ne possono assumere fino a 3), divenendo, poi, il rapporto 3 a 2 per i datori di lavoro dimensionati oltre la soglia delle 9 unità.</p> <p>Per le imprese artigiane la legge n. 443/1985, all'art. 4 ha previsto la possibilità di andare, a certe condizioni ed entro "tetti differenti", oltre il limite previsto per le specifiche lavorazioni, a condizione che le ulteriori assunzioni siano riservate agli apprendisti</p>	<p>datore + 9 - 3 apprendisti /2 qualificati;</p> <p>Datore artigiano-consulta la legge quadro artigianato per il numero massimo di apprendisti assumibili;</p>
<p>% stabilizzazione</p>	<p>Ferma restando la possibilità per i CCNL di individuare limiti diversi, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione di tali disposizioni sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.</p> <p>Norma di tutela: conferme in servizio (stabilizzazione) – L'art. 42, c. 8, D.lgs. 81/2015, prevede la possibilità da parte della contrattazione collettiva di fissare forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni di apprendisti. Fermo restando quanto detto, per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è</p>

	<p>subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti, assunti in violazione dei limiti predetti, sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.</p>
<p>Contributi:</p> <p>Per la contribuzione specifica relativa ai rapporti di apprendistato non viene richiesto, esplicitamente, ciò che, in via generale, occorre rispettare tutte le volte che si è in presenza di uno sgravio contributivo: il rispetto del comma 1175 dell'art. 1 della legge n. 296/2006 e dell'art. 31 del D.lgs. n. 150/2015</p> <p>Infatti la c.d. "sotto contribuzione" non è una agevolazione ma una "contribuzione propria" finalizzata, per scelta legislativa, a favorire l'occupazione giovanile, come ricorda la circolare n. 5/2008 del Ministero del Lavoro.</p> <p>Di conseguenza, tale contribuzione non rientra tra i c.d. "Aiuti di Stato" computabili sia ai fini del "de minimis" che, ora, nel "Temporary Framework", la cui validità è cessata al 30/6/22;</p> <p>non richiede le ula/non richiede il limite del tcf;</p> <p>Fonti: tutte queste norme vengono disapplicate;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Art 1 c1175/c1176 legge 296/06 ▪ Art 31 D.lgs. 150/15 ▪ De minimis -reg 1407 / 13 ▪ Incremento occupazionale ula-reg 651/14 	<p>Dal 1° gennaio 2007, per effetto di una specifica previsione contenuta nella legge n. 296/2006, i datori di lavoro usufruiscono, in via generale, di una contribuzione a loro carico, per tutta la durata dell'apprendistato, pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, ferma restando la quota a carico del singolo lavoratore (5,84%).</p> <p>Per i datori di lavoro che occupano un numero di dipendenti pari od inferiore a 9 l'aliquota complessiva a loro carico è ridotta per i primi due anni rispettivamente all'1,5% ed al 3%, restando fermo il livello del 10% per i periodi contributivi maturati dopo il secondo anno.</p> <p>Sulla scorta di quanto previsto dall'art. 2, comma 36, della legge n. 92/2012 e dai chiarimenti intervenuti attraverso l'Inps con la circolare n. 128/2012 la contribuzione di riferimento è stata maggiorata, dal 1° gennaio 2013, dell'1,31% a cui si aggiunge lo 0,30% previsto dalla legge n. 845/1978 per la formazione dei fondi interprofessionali.</p> <p>Datore +9: contributi c /ditta 10+1,61 +ammortizzatori</p> <p>Datore fino 9/contributi c ditta: 3 anno 10+1,61 + ammortizzatori 2 anno 3 +1,61 + ammortizzatori 1 anno 1,5 +1,61+ ammortizzatori</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tf-2milioni 300.000 fino al 30 6 22; ▪ Tcf -anno 2023-2 milioni di euro; <p>Aut ue-108p3 tfu</p>	<p>Per contributi ammortizzatori vedi circolare 18/2022 INPS;</p> <p>Per la contribuzione: vedi circolare 108 2018 INPS;</p> <p>In caso di “consolidamento” del rapporto di lavoro al termine del periodo formativo dell’apprendistato, l’agevolazione contributiva del 10% viene riconosciuta per i dodici mesi successivi, come riconfermato dall’art. 47, comma 7, del D.lgs. n. 81/2015: sono esclusi, soltanto, gli apprendisti “over 29” disoccupati e fruitori, al momento dell’assunzione, di un trattamento di disoccupazione. L’apprendistato deve riguardare, in quest’ultimo caso, una qualificazione o una riqualificazione professionale.</p> <p>Il comma 106 dell’art. 1 della legge n. 205/2017 ha stabilito uno sgravio contributivo, per un massimo di 3.000 euro sulla quota a carico del datore di lavoro, per coloro che hanno confermato il lavoratore al termine del periodo formativo per dodici mesi, decorrenti tra il tredicesimo ed il ventiquattresimo mese successivo al consolidamento del rapporto, purché il giovane non abbia superato la soglia dei 30 anni. Tale disposizione non è, però, applicabile alle prosecuzioni di contratti di apprendistato previste dal comma 106, nel corso degli anni 2021-2022, per effetto di quanto affermato dal comma 13 dell’art. 1, della legge n. 178/2020: su questo punto si attende un sollecito chiarimento amministrativo dell’ INPS.</p>
<p>Nel caso di apprendistato professionalizzante per figure artigiane- potremmo avere</p>	<p>5 anni apprendistato + 12 mesi ex legge 56/87 - stessa contribuzione apprendistato (attuale art. 47 c D.lgs 81/15) + 12 mesi legge 205 2017 art 1 comma 106 (12mesi contributi c/ditta al 50% / 3000 annui);</p> <p>Nota Bene:</p> <p>Il dipendente/deve avere fino a 29 e 364 giorni</p>

	<p>alla fine del periodo di apprendistato ai fini della applicazione dei 12 mesi in coda alla ex legge 56/87 (art 1 c106 legge 205/17).</p>
<p>Retribuzione</p>	<p>L'apprendista può essere retribuito (ma non è, assolutamente, un obbligo) per tutta la durata del rapporto e fino alla trasformazione anche con due livelli stipendiali inferiori a quello di "approdo".</p> <p>C'è da osservare, tuttavia, come alcuni contratti collettivi abbiano previsto un percorso di avvicinamento al livello massimo, attraverso scatti intermedi (magari di un livello a "metà percorso") o, in altri casi, soprattutto per le qualifiche a più basso contenuto professionale, l'abbassamento di un solo livello.</p> <p>In alternativa, la contrattazione collettiva può stabilire, nel rispetto dell'anzianità di servizio, una forma retributiva "percentualizzata" rispetto al trattamento economico finale e progressiva nell'ammontare, secondo un "modus" già presente, in alcuni contratti collettivi;</p> <p>2 metodi per gestire la retribuzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sotto-inquadramento (fino a 2 livelli inferiori); - percentualizzazione.
<p>Incentivi di natura normativa</p>	<p>Gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano (per tutta la durata della tipologia) nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva:</p> <p>ciò significa, ad esempio, che ai fini del computo dell'aliquota dei disabili, prevista dalla legge n. 68/1999 essi non sono presi in considerazione, cosa importante per quelle imprese, dimensionate oltre le 14 unità che si trovano alle prese con il rispetto dell'obbligo.</p> <p>Altro vantaggio di natura normativa per i datori di lavoro è rappresentato dalla possibilità di risolvere il rapporto al termine del periodo formativo (cosa che non vale per gli apprendisti assunti ex art. 47, comma 4, del D.lgs. n.</p>

	<p>81/2015), attivando la previsione dell'art. 2118 c.c.</p> <p>Un altro beneficio normativo riguarda la figura del "tutor" destinato a seguire lo sviluppo professionale attraverso la realizzazione del piano formativo, ora rimessa alla contrattazione collettiva nazionale: non c'è più una disciplina statale o regionale ma è il Ccnl che ne delinea (molte volte, ahimè, in maniera alquanto scarna) i compiti e il livello di qualificazione.</p>
Incentivi di natura fiscale	Deduzioni IRAP del costo del lavoro.

A cura del Dott. Roberto Vinciarelli – Consulente del lavoro e Analista normativo

