

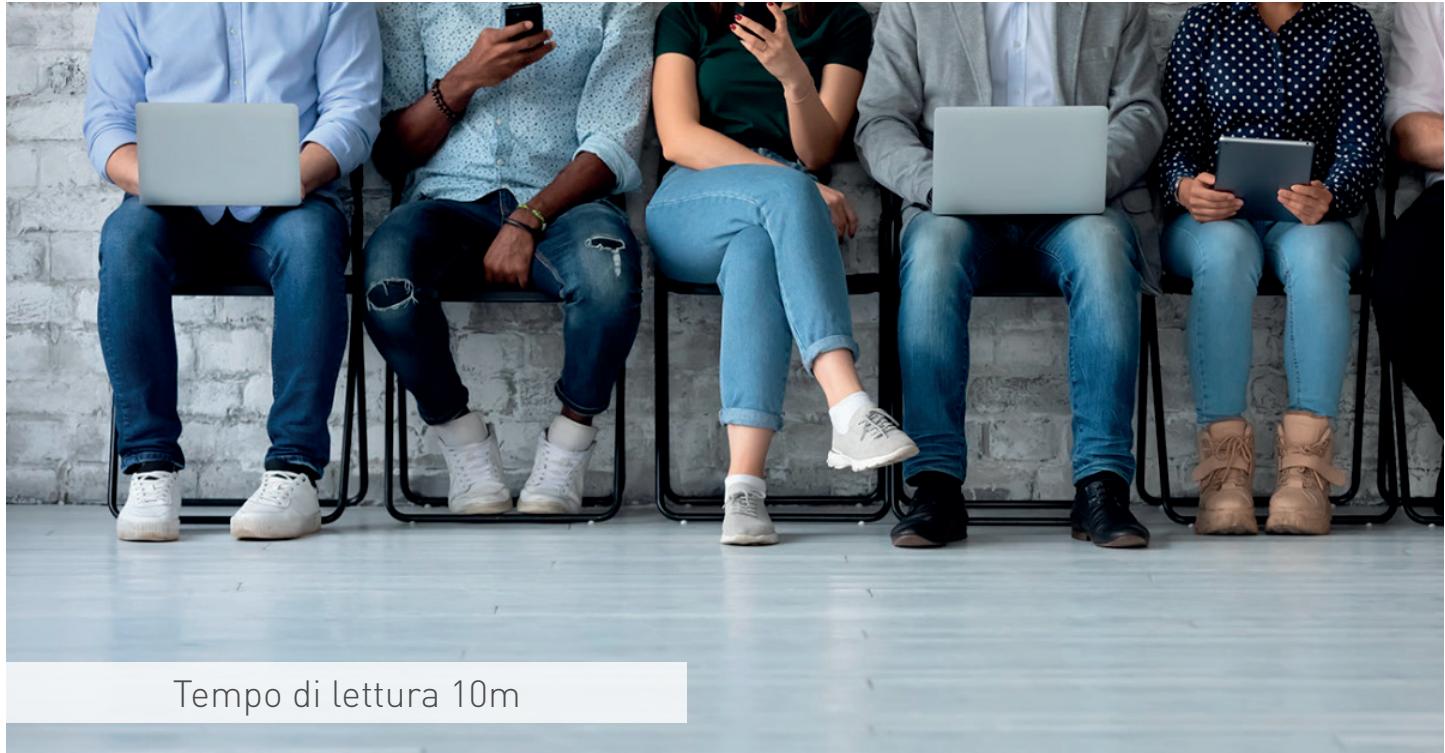
[14.2021]

**CIRCOLARE INPS  
N. 56 DEL 12  
APRILE 2021**

**L'EDITORIALE**

16  
04  
21

**CTP**  
CECCATO  
TORMEN  
& PARTNERS  
CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 10m

## **CIRCOLARE INPS N. 56 DEL 12 APRILE 2021**

### **LA CIRCOLARE**

Con la circolare n. 56 del 12 aprile 2021 l'Inps ha dato le prime indicazioni operative in merito all'esonero per l'assunzione di giovani under 36 a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti da tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate nel biennio 2021-2022 di cui all'art. 1 della legge 178/2020, commi da 10 a 15.

### **IN BREVE, LA NORMA**

La legge 205/2017 ha stabilito che per promuovere l'oc-

pazione giovanile stabile ai datori di lavoro privati che dal 1º gennaio 2018 assumono under 30 con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti è riconosciuto, per massimo 36 mesi, l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e contributi Inail, nel limite massimo d'importo pari a 3.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Su questa norma è intervenuta successivamente la legge di bilancio 2021 stabilendo che, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile (medesima finalità della norma precedente) degli under 36, l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 100 a 105 e 107, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, è riconosciuto nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo d'importo pari a 6mila euro annui.

Il legislatore muta quindi le regole del beneficio del 2018,

e per il biennio 2021-2022 estende l'età (36 anni contro i precedenti 30 anni), la misura percentuale (si passa dal 50% al 100% dei contributi a carico del datore di lavoro) e l'ammontare annuo di agevolazione (dal massimale di 3.000 euro a 6.000 euro).

## REQUISITI

L'agevolazione prevede l'esonero contributivo, per un massimo di 36 mesi, in caso di assunzione di lavoratori che alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.

## COSA PREVEDE LA CIRCOLARE

L'Istituto conferma che il regime agevolato trova applicazione anche:

- ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro
- in caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la prestazione lavorativa sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Restano esclusi dal beneficio invece i seguenti rapporti di lavoro:

- rapporti di apprendistato
- contratti di lavoro intermittente
- contratti di lavoro domestico
- contratti con personale con qualifica dirigenziale.

## DATORI DI LAVORO

L'esonero è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Sono escluse:

- le pubbliche amministrazioni
- le imprese del settore finanziario (che svolgono le attività indicate nella classificazione NACE al settore "K" – Financial and insurance activities), in quanto non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C(2020) 1863 final del 19 marzo 2020.

Con particolare riferimento alle imprese del settore finanziario, che sono escluse dal campo di applicazione dell'agevolazione ultima, l'Inps spiega che le aziende facenti parte del settore "K" (ovvero financial and insurance activities) della classificazione statistica delle attività economiche nella Comunità europea, non rientrano nell'ambito di applicazione della comunicazione C (2020) 1863 final del 19 marzo 2020 e, per questa ragione, non possono essere incluse nella nuova agevolazione, salvo diverso avviso della Commissione europea con cui è in corso una interlocuzione.

## MISURA DELL'INCENTIVO

L'incentivo, per le sole assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui e per un massimo di 36 mesi.

L'esonero contributivo è riconosciuto per un periodo massimo di 48 mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 500 euro (6.000/12) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assu-

mendo a riferimento la misura di 16,12 euro (€ 500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

## CONDIZIONI PER L'INCENTIVO

La fruizione dell'esonero contributivo è subordinata alla sussistenza delle seguenti condizioni:

- il lavoratore, alla data della nuova assunzione, non deve aver compiuto 36 anni (età massima di 35 anni e 364 giorni)
- il lavoratore, nel corso della sua vita lavorativa, non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato
- eventuali periodi di apprendistato, svolti in precedenza, non sono ostanti al riconoscimento dell'agevolazione
- un eventuale rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato non è ostantivo all'agevolazione
- un eventuale rapporto di lavoro di lavoro domestico a tempo indeterminato non influisce sulla possibilità di riconoscere legittimamente l'agevolazione
- **il lavoratore non deve aver avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione**
- non si ha diritto alla fruizione dell'esonero anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova
- non si ha diritto alla fruizione dell'esonero anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per dimissioni del lavoratore
- il datore di lavoro non deve aver proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva

- **il datore di lavoro non deve procedere, nei 9 mesi successivi all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi.**

Bisognerà comunque attendere l'autorizzazione della Commissione europea per potere procedere e l'Istituto subordina quindi alla stessa la pubblicazione di un messaggio con le istruzioni con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

## ATTENZIONE AI LIMITI EUROPEI

Come specificato dal comma 14 dell'articolo in commento, il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final del 19 marzo 2020, e successive modificazioni, recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (c.d. Temporary Framework), nei limiti (l'aiuto non superi 1.8 Milioni per impresa) e alle condizioni (sia concesso entro e non oltre il 31.12.2021) di cui alla medesima comunicazione, ed è altresì subordinato all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

## L'AGEVOLAZIONE DELLA LEGGE DI BILANCIO 2021 È ULTERIORE E CONVIVE CON QUELLA DEL 2018?

Questa era la domanda più frequente che ci hanno posto in merito ai due incentivi. Questo per due ragioni.

La prima attiene al fatto che i benefici dell'esonero giovanile potrebbero cumularsi con altre agevolazioni, come già avvenuto nel 2020 per l'IoLavoro ovvero con benefici economici regionali.

La seconda e più attuale riguarda il tetto massimo dei benefici economici europei. Ricordiamo come nell'ammontare massimo dell'aiuto di stato concedibile, dovranno essere conteggiati non solo gli aiuti in termini di agevolazione

in materia di lavoro – quali a titolo esemplificativo il Bonus Sud -, ma anche altri tipi di benefici collegati al temporary framework, come lo stralcio del saldo Irap 2019 e della seconda rata acconto 2020 (art. 24, comma 3, del d.l. 34/2020 circ. Agenzia Entrate 25/2020).

Sul punto, la circolare INPS afferma come gli incentivi per assumere i giovani sono quindi oggi due: il primo, quello originario, previsto dalla legge 205/2017 che ben conosciamo e il secondo introdotto dalla legge di Bilancio 2021.

L'Istituto chiarisce esplicitamente che **la nuova agevolazione per assumere giovani under 36 è ulteriore e aggiuntiva rispetto a quella prevista dalla legge di Bilancio 2018**.

Questa scelta porta alla conseguente impostazione secondo cui il datore di lavoro che non ha utilizzato l'intero plafond del temporary framework può scegliere di utilizzare la misura più vantaggiosa della legge di bilancio 2021 e adeguare il beneficio fino al 100% della contribuzione. Al contrario, se ha esaurito la capienza potrà comunque utilizzare il beneficio originario alle condizioni stabilite dalla legge 205/2017 non sottoposte ai vincoli comunitari.

Con questa interpretazione quindi, qualora il datore adottasse il regime emergenziale, si vedrebbe costretto a scaricare dal plafond degli aiuti di Stato il beneficio nella misura del 100% anche se il reale vantaggio è solo del 50% rispetto al regime ordinario.

Come previsto precedentemente dall'agevolazione under 35 della Legge di Bilancio 2018 (dal 2021 applicabile agli under 30), anche in questo caso, la circolare 56/2021 ribadisce la possibilità di utilizzare il c.d. "zainetto" anche per l'agevolazione della Legge 178/2020.

Quindi, se il lavoratore, per il quale è stata già fruitta l'agevolazione, viene riassunto da altro datore di lavoro, per il nuovo rapporto si potrà 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.

Questo anche ove la nuova assunzione si collocasse successivamente al 31 dicembre 2022 (termine ultimo per applicare l'agevolazione under 36 per la prima volta).

Ad esempio, un lavoratore assunto in gennaio 2022 e successivamente cessato in giugno 2022 potrà quindi essere riassunto da altro datore di lavoro nel 2023, il quale sfrutterà il periodo agevolato rimanente.

## CASI PARTICOLARI

Trova applicazione il regime agevolato, di cui all'articolo 1, comma 106, della l. 205/2017, con le relative limitazioni di età (30 anni) e di misura (50% del peso contributivo nel limite di 3.000 euro) anche in caso di mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato,

Mentre in caso di assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei 6 mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o 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, il beneficio contributivo sarà pari al 100% della contribuzione nel limite di 6.000 euro annuali.

Il nuovo regime disposto dalla Legge 178/2020 (Legge di Bilancio 2020), alternativo al precedente, non è invece applicabile:

- alle assunzioni con contratto di lavoro rientrante nei rapporti di lavoro a cui non è applicabile il D.Lgs. 81/2015, quindi i c.d. "vecchi assunti"
- alla prosecuzione di rapporti di apprendistato al termine del periodo formativo.

## COORDINAMENTO CON LE ALTRE MISURE INCENTIVANTI

L'incentivo previsto dalla Legge 178/2020 non è cumulabile con gli altri esoneri o incentivi. Può però essere utilizzato successivamente rispetto ad un altro incentivo, ad esempio nel caso di assunzione a tempo determinato di lavoratori fruitori di Naspi, successivamente trasformati a tempo indeterminato, e quindi fruire dello sgravio under 36 da quel momento.

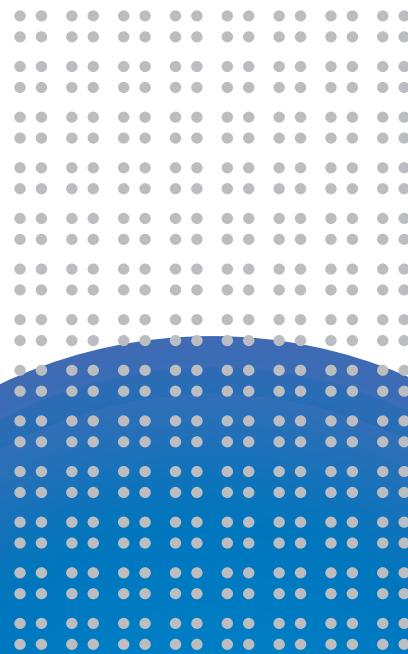
Non è invece possibile l'utilizzo di tale incentivo, per i me-

desimi lavoratori, congiuntamente alla "Decontribuzione Sud".

## SCHEMA RIASSUNTIVO

| Descrizione                    | Under 35 - Legge 205/2017  | Under 36 - Legge 178/2020                     |
|--------------------------------|--|---|
| Requisito anagrafico           | Massimo 29 anni e 364 giorni   | Massimo 35 anni e 364 giorni                  |
| Durata massima                 | 36 mesi  | 36 mesi (48 mesi per certe regioni)           |
| Sgravio previsto               | 50% dei contributi escludendo la quota INAIL   | 100% dei contributi escludendo la quota INAIL |
| Limite massimo                 | 3.000 € annui  | 6.000 € annui                                 |
| Proseguimento di apprendistato | Applicabile dopo il mantenimento in servizio di lavoratori apprendisti che abbiamo 30 anni al momento della conferma | Non applicabile                               |
| Temporary Framework            | Non rientra nel regime degli aiuti di stato  | Rientra nel regime degli aiuti di stato       |
| Cumulabilità                   | Cumulabilità parziale con alcune misure (circolare INPS 40/2018)   | L'incentivo non è cumulabile                  |





## CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO



[ceccatotormen.com](http://ceccatotormen.com)



[info@ceccatotormen.com](mailto:info@ceccatotormen.com)



Abano Terme PD - Treviso TV



[/ceccatotormen](#)



[ceccatotormen@pec.it](mailto:ceccatotormen@pec.it)



+39 049 7968508

