

I benefici per chi assume lavoratori Under 36 nel 2023 (Approfondimento di *Eufranio Massi* per il n. 135 de “Il mondo del consulente”)

Anche quest’anno nella legge di bilancio, il Legislatore ha inserito disposizioni finalizzate a favorire l’occupazione utilizzando il sistema delle agevolazioni contributive. Tale operazione è avvenuta prorogando (con una modifica al tetto massimo dello sgravio contributivo rispetto al 2022) i benefici per le assunzioni degli “under 36” e delle donne “svantaggiate”, mentre con una norma del tutto nuova si cerca di favorire l’inserimento al lavoro dei titolari di reddito di cittadinanza.

In questa breve riflessione mi occuperò degli incentivi in favore di chi assumerà nel corso del 2023 giovani di età inferiore ai 36 anni.

L’art. 1, comma 297, della legge n. 29 dicembre 2022, n. 197, proroga a tutto il corrente anno per le assunzioni agevolate a tempo indeterminato degli under 36: Esso prevede un aumento dello sgravio contributivo fino ad un massimo di 8.000 euro sulla quota a carico dei datori di lavoro su base annua, rispetto ai 6.000 precedentemente in essere. Il tutto per 36 mesi dalla data di instaurazione effettiva del rapporto: i mesi di agevolazione diventano 48 per coloro che assumono in unità produttive ubicate in **Abruzzo, Molise, Puglia, Campania, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna**. La disposizione, pur essendo entrata in vigore, non è immediatamente operativa, in quanto è necessario attendere l’autorizzazione della Commissione Europea ai sensi dell’art. 108, paragrafo 3, del Trattato dell’Unione.

Il beneficio è una riedizione dell’incentivo (peraltro aumentato) già previsto dall’art. 1, comma 10 e seguenti, della legge n. 178/2020 ben spiegato, in via amministrativa, dall’INPS con diverse note tra le quali spicca la circolare n. 56/2021.

E, in attesa che l’Istituto dia le proprie indicazioni, ritengo sia opportuno focalizzare l’attenzione su alcuni elementi che si rivelano essenziali.

Il primo riguarda i datori di lavoro destinatari della norma agevolatrice: sono quelli privati, imprenditori e non imprenditori (quindi, ad esempio, anche gli studi professionali o le associazioni), compresi i datori di lavoro agricoli, ed esclusi quelli domestici per la particolarità del rapporto) e le imprese del settore finanziario (banche, assicurazioni, ecc.), salvo diversa decisione della Commissione europea in quanto escluse, in passato, dalla comunicazione C (2020) finale del 19 marzo 2020. Anche le Pubbliche Amministrazioni individuate principalmente (ma non solo, basti pensare alle c.d. “Authority”) nella elencazione dell’art. 1, comma 2, del D.L.vo n. 165/2001 sono escluse dall’agevolazione, mentre vi rientrano gli Enti pubblici economici, le ex IPAB, gli Enti morali e quelli ecclesiastici.

Il secondo concerne la tipologia contrattuale: l’assunzione deve avvenire con contratto a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, realizzabile anche attraverso una trasformazione di un contratto a tempo determinato, e deve riguardare un lavoratore o una lavoratrice che non hanno

compiuto i 36 anni (ossia, il contratto deve iniziare entro i 35 anni e 364 giorni) e che, nella loro vita, non sono mai stati titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Ci sono delle eccezioni che vanno tenute presenti e che riguardano “in primis” il contratto di apprendistato che, come è noto, è un contratto a tempo indeterminato: i periodi di apprendistato non giunti al termine del periodo formativo non sono ostativi al riconoscimento della agevolazione come non appare ostativa la stipula di un contratto di lavoro intermittente, sia pure a tempo indeterminato, in quanto non dotato di stabilità perchè la prestazione, episodica e saltuaria, avviene a seguito della risposta alla “chiamata” del datore di lavoro che potrebbe arrivare anche molto raramente.

Lo stesso discorso vale per chi ha avuto un contratto a tempo indeterminato per lavoro domestico: siccome “il lavoro domestico” non conta ai fini dell’ottenimento dell’incentivo, ritengo che un eventuale rapporto solto in precedenza, non sia ostativo al riconoscimento del beneficio.

In passato, l’INPS escluse dal riconoscimento dello sgravio quei contratti stipulati con lavoratori che, in passato, avevano stipulato un contratto a tempo indeterminato conclusosi con il mancato superamento del periodo di prova: tale interpretazione appare molto restrittiva in quanto, se confermata dalla prossima circolare interpretativa, taglierà persone che, assunte a tempo indeterminato, sono state licenziate dopo pochissimi giorni dal datore di lavoro, sicchè parlare di precedente contratto a tempo indeterminato appare, più che una realtà, una “presa in giro”. Il terzo incentra l’attenzione su alcuni rapporti particolari che riguardano i soci delle cooperative i quali, dopo il rapporto associativo, in attuazione dell’art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001 vengono assunti a tempo indeterminato ed i lavoratori assunti sempre con tale tipologia contrattuale dalle Agenzie di somministrazione: in entrambi i casi spetta il beneficio, pur se, in quest’ultimo caso, la prestazione lavorativa in favore dell’utilizzatore avvenga a tempo determinato.

C’è, poi, il caso, del tutto particolare, di un disoccupato che non ha mai avuto un contratto a tempo indeterminato che viene assunto a tempo parziale: ovviamente, al datore spetta un beneficio proporzionalmente ridotto. Ma se, successivamente, quel lavoratore dovesse essere assunto anche da altro datore con un contratto part-time a tempo indeterminato, potrebbe quest’ultimo fruire della restante agevolazione? La risposta è negativa, in quanto quel lavoratore non è più senza alcun rapporto a tempo indeterminato “alle spalle” in quanto ne ha uno in corso. L’unica possibilità per i due datori di lavoro per ottenere l’agevolazione contributiva è rappresentata dal fatto che l’instaurazione del rapporto avvenga in contemporanea e non a date differite.

Un altro caso che potrebbe presentarsi è quello della cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 c.c.

Penso che, il datore subentrante possa fruire il beneficio per il periodo restante, essendo intervenuta la sola modificazione soggettiva del rapporto in atto: ovviamente, deve essere in regola con il DURC e con le altre condizioni previste dal Legislatore.

Il quarto elemento da considerare riguarda l'assetto e la misura dell'agevolazione che è pari ad 8.000 euro l'anno per 36 mesi o 48 nelle Regioni del centro sud sopra menzionate. Il Legislatore parla di esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e dei contributi INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, pari al 100% della quota a carico del datore di lavoro per un massimo di 8.000 euro l'anno.

Di conseguenza riferita al mese la quota massima è pari a 666,66 (ossia, 667 euro), mentre quella giornaliera non dovrebbe superare i 21,50 euro.

Le somme agevolative sopra evidenziate si riferiscono ad una retribuzione annua superiore ai 26.000 euro, traguardo difficilmente raggiungibile sol che si pensi che si è di fronte a giovani al primo impiego che, il più delle volte, verranno assunti con un rapporto a tempo parziale sia pure indeterminato.

Ma se l'autorizzazione di Bruxelles dovesse tardare oltre misura ed il datore intendesse assumere, cosa dovrebbe fare sotto l'aspetto contributivo?

Dovrebbe, a mio avviso, versare la contribuzione ordinaria, salvo, poi, dopo il parere positivo degli organi comunitari, conguagliare le somme versate con l'Istituto.

Ma, oltre ai premi ed ai contributi INAIL, il datore di lavoro sarà tenuto a versare, ove dovuta, la c.d. "contribuzione minore", che può riassumersi nel modo seguente:

1. Il contributo, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei trattamenti di fine rapporto ex art. 2120 c.c. (art. 1, comma 755 della legge n. 296/2006);
2. Il contributo, ai fondi bilaterali, al FIS ed ai Fondi delle Province Autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.lgs. n. 148/2015;
3. Il contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la Formazione continua ex art. 118 della legge n. 388/2000;
4. Il contributo, ove dovuto, per il Fondo del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali;
5. Le contribuzioni non previdenziali concepite per apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento;
6. Il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria ex D.L. n. 103/1991;
7. Il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo ex art. 1, commi 8 e 14, del D.lgs. n. 182/1997;
8. Il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti ex art. 1, commi 3 e 4, del D.lgs. n. 166/1997.

Il beneficio spetta se:

1. Il datore di lavoro è in regola con il DURC che, a partire dal 1° gennaio 2022, per effetto dell'art. 40-bis del D.lgs. n. 148/2015, comprende anche, per le imprese che vi rientrano, il versamento dovuto per gli ammortizzatori sociali ai Fondi bilaterali previsti dagli articoli 26, 27 e 40;
2. Il datore di lavoro non ha violazioni di norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (che sono quelle richiamate già nell'allegato al primo D.M. che ha disciplinato il DURC) e rispetta gli altri obblighi di legge;
3. Il datore di lavoro applica gli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché quelli territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Gli eventuali accordi aziendali debbono essere stipulati dalle "loro" R.S.A o dalla R.S.U., come ricorda l'art. 51 del D.lgs. n. 81/2015.

Ma altri oneri incombono sul datore di lavoro, in quanto anche l'art. 31 del D.lgs. n. 150/2015 deve essere rispettato. Infatti, il beneficio non spetta:

1. Se l'assunzione viola un diritto di precedenza previsto dalla legge o dal contratto collettivo (si pensi, ad esempio, al diritto di precedenza ex art. 24 del D.lgs. n. 81/2015 di un lavoratore con precedente contratto a tempo determinato pari o superiore a 6 mesi, o a un lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi precedenti secondo la previsione dell'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, o ad un lavoratore non transitato a seguito di cessione di azienda o ramo di essa presso il nuovo datore, il quale per dodici mesi è titolare di tale diritto, come ricorda l'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990);
2. Se presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contatto di somministrazione siano in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale a meno che l'assunzione programmata non sia per un livello completamente diverso da quello dei lavoratori in integrazione salariale straordinaria o sia destinato a prestare attività in una unità produttiva diversa da quella interessata alla sospensione.

Per poter procedere alla fruizione del beneficio il datore di lavoro deve rispettare anche altre disposizioni fondamentali, già previste nel comma 12 dell'art. 1 della legge n. 178/2020, che possono così riassumersi:

1. Non deve aver proceduto nei 6 mesi antecedenti l'assunzione a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o collettivi a seguito di procedura di riduzione di personale ex legge n. 223/1991 di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva;
2. Non deve procedere nei 9 mesi successivi l'assunzione a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi ai sensi della legge n. 223/1991 di lavoratori inquadrati con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva. Ricorrendo

tale ipotesi l'Istituto è abilitato dalla norma a revocare il beneficio e a richiedere indietro quello fruito per i mesi antecedenti.

Lo sgravio contributivo è cumulabile, nei limiti della contribuzione dovuta, con altre agevolazioni o riduzioni di aliquote correlate alle assunzioni, a meno che non vi sia una disposizione che lo vieti in maniera esplicita.

Da ultimo una brevissima considerazione: questo sgravio contributivo per le assunzioni degli under 36 è sottoposto al rispetto di una serie di norme, a controlli amministrativi e, soprattutto, ad autorizzazioni comunitarie che, spesso, vengono rilasciate per periodi semestrali. Ciò, necessariamente, potrà spingere molti datori di lavoro a guardare con attenzione ad altre tipologie contrattuali come l'apprendistato professionalizzante ove, almeno fino a 30 anni, la platea dei lavoratori coinvolti è sempre la stessa.

In tale contratto, che è a tempo indeterminato, accanto al piano formativo obbligatorio, esistono condizioni estremamente favorevoli che provo, brevemente, a riassumere:

1. Il lavoratore potrebbe essere già stato titolare di rapporti a tempo indeterminato;
2. Sussiste una contribuzione ridotta sulla quota a carico dei datori di lavoro (che è "propria" e non ridotta e che, non necessita di autorizzazioni particolari) per tutta la durata del periodo formativo;
3. La retribuzione è ridotta di uno o due livelli fino al raggiungimento di quello di qualifica secondo le determinazioni del CCNL o è definita, in percentuale "a salire", se il contratto collettivo ha "sposato" tale modalità;
4. L'apprendista non è computabile nei limiti previsti da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti, salvo che la legge non disponga diversamente.