Assunzione giovani: come scegliere tra incentivo under 36 e apprendistato professionalizzante

11 Gennaio 2022

La legge di Bilancio 2022 non prevede nuove agevolazioni contributive generalizzate per tutti i datori di lavoro del settore privato. Per l'anno in corso sarà comunque possibile fruire degli incentivi più utilizzati dalle aziende in caso di assunzione di giovani. Di particolare interesse è l'incentivo under 36, che è possibile ed utile confrontare con il contratto di apprendistato professionalizzante, in quanto la categoria di lavoratori attratta dalle due disposizioni è quasi la medesima. Con una tabella vengono evidenziate tutte le regole e le condizioni da rispettare per ricevere le agevolazioni previste dalle rispettive normative di riferimento.

A differenza degli scorsi anni, la **legge di Bilancio 2022** (l. n. 234/2021) non ha disciplinato nuove agevolazioni contributive generalizzate per tutti i datori di lavoro del settore privato. Restano comunque in vigore, anche per l'anno 2022, gli **incentivi più utilizzati** dalle aziende in caso di **assunzione di giovani** (under 36) e donne ("svantaggiate").

Per quanto riguarda l'**incentivo under 36** (previsto dalla legge di Bilancio 2021), la seguente tabella riepiloga le regole ed i **limiti** previsti dal legislatore per la fruizione dell'agevolazione.

La tabella contiene, inoltre, un confronto con il **contratto di apprendistato professionalizzante**, in quanto la categoria di lavoratori, attratta dalle due disposizioni, è quasi la medesima (under 36: giovani sino a 35 e 364 giorni; apprendistato: giovani sino a 29 e 364 giorni).

Nel confronto vengono evidenziate tutte le **regole** e le **condizioni** da rispettare per ricevere le agevolazioni previste dalle rispettive normative di riferimento.

	Giovani under 36	**Apprendistato professionalizzante**
Normativa	– art. 1, commi dal 10 al 15, della legge n. 178/2020 – art. 1, commi 100-108 e 113-114, della legge n. 205/2017	– art. 43 e ss, D.Lgs. n. 81/2015
Prassi	– INPS, circolare n. 40 del 2 marzo 2018 – INPS, circolare n. 56 del 12 aprile 2021 – INPS, messaggio n. 3389 del 7 ottobre 2021	
Tipologia di aziende	**Settore privato** (escluse le imprese del settore finanziario)	**Tutte**

Tipologia contrattuale	**Contratto di lavoro a tempo indeterminato** a tempo pieno o Part-time **Somministrazione a tempo indeterminato** (Staff Leasing) a tempo pieno o part-time **Trasformazione a tempo indeterminato** di un contratto a termine (il giovane deve essere in possesso del requisito anagrafico al momento della trasformazione) Sono **esclusi** i seguenti rapporti di lavoro: – apprendistato; – lavoro intermittente; – lavoro domestico; – dirigente.	**Contratto di apprendistato professionalizzante**
Periodo di applicazione della norma	Dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2022	Non sussiste limite
Condizioni da rispettare	– **Regolarità contributiva**; – Rispetto degli obblighi di legge ed assenza di sanzioni per gravi violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale; – Rispetto degli **accordi e contratti collettivi**; – Rispetto dei diritti di precedenza; – Rispetto dei lavoratori posti in integrazione salariale straordinaria; – Rispetto della disposizione che vieta l'assunzione di lavoratori licenziati nei 6 mesi antecedenti da datori di lavoro in rapporti di collegamento o controllo o da aziende facenti capo alla stessa proprietà anche per interposta persona. **Fonti**: – art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 – art. 31, del D.Lgs n. 150/2015	– Per le aziende che occupano **più di 49 dipendenti**, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, di **almeno il 20%** degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione. Qualora non sia rispettata la percentuale, è consentita, comunque, l'assunzione di un apprendista. Restano **esclusi** dalla percentuale gli apprendisti cessati per: a. recesso durante il periodo di prova; b. dimissioni; c. licenziamento per giusta causa. Detto limite può essere rivisto dai contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale. – **Obbligo formativo**
Età massima del lavoratore	– **35 anni** e 364 giorni all'atto della prima assunzione agevolata	– **29 anni** e 364 giorni. Ad **eccezione** dei titolari di un trattamento di disoccupazione (art. 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015)

Altri Requisiti	– **Non siano stati occupati a tempo indeterminato** con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa, anche a scopo di somministrazione. La regola si applica anche in caso di dimissioni del lavoratore ovvero qualora la risoluzione sia avvenuta nel periodo di prova. Sono **esclusi** dalla regola i seguenti rapporti: – apprendistato risolto prima della qualificazione; – lavoro intermittente a tempo indeterminato; – lavoro domestico. Ai fini della **verifica** circa il **rispetto del requisito**, l'INPS ha messo a disposizione un controllo presente nella seguente pagina web.	– Predisposizione di un **Piano Formativo Individuale** (PFI) obbligatorio – Presenza del **Tutor** o referente aziendale

Limiti	– **Temporary framework** – Il datore di lavoro non deve aver proceduto a licenziamenti per GMO o collettivi, che abbiano riguardato lavoratori inquadrati con la stessa qualifica e nella medesima unità produttiva a. nei 6 mesi antecedenti all'assunzione agevolata b. nei 9 mesi successivi all'assunzione agevolata	– È previsto un **numero massimo di apprendisti** che l'azienda può avere contemporaneamente. Questi i limiti: a. **Fino a 3 dipendenti** (da 0 a 3): al massimo 3 apprendisti b. **Da 4 a 9 dipendenti**: non più del 100% dei dipendenti c. **Oltre i 9 dipendenti**: rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate d. **Aziende artigiane**: si considera il TU per l'artigianato (art. 4 L. 443/1985): a. fino a 5 per edilizia e lavorazioni in serie b. fino ad 8 per trasporti c. fino a 9 per lavorazioni non in serie d. fino a 16 per lavorazioni artistiche – tradizionali – abbigliamento su misura Oltre questi numeri, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato verranno considerati lavoratori «ordinari» a tempo indeterminato. – **Lavoratori con pregressi rapporti di lavoro** Se l'apprendista **ha già la qualifica** per la quale sta svolgendo il rapporto di apprendistato, si avrà il disconoscimento del contratto agevolato per impossibilità di formare un soggetto rispetto a competenze che già possiede. Se il rapporto preesistente è stato di **durata limitata** (inferiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva per il raggiungimento della qualificazione), non si pregiudica la possibilità di instaurare un successivo rapporto formativo. (cir. ML n. 5/2013)

Agevolazione contributiva	**– Sgravio del 100%** dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, nel **limite massimo di 6.000 euro l'anno** (riparametrato e applicato su base mensile: per ogni mese l'agevolazione sarà pari a 500 euro). Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.	– **Aziende che occupano fino a 9 dipendenti al momento dell'assunzione** L'aliquota complessiva a carico del datore di lavoro è: a. dell'**1,5% nel primo anno** b. del 3% **nel secondo anno** c. del **10% a partire dal terzo anno** **– Aziende che occupano più di 9 dipendenti al momento dell'assunzione** L'aliquota complessiva a carico del datore di lavoro è: a. del **10% per tutta la durata del periodo formativo** La contribuzione è maggiorata dell'**1,31%** (finanziamento Naspi) e dello **0,30%** (formazione continua) La quota a carico dell'apprendista è pari al 5,84% La contribuzione del 10% a carico del datore di lavoro viene **riconosciuta anche per i 12 mesi successivi** alla qualificazione: a. no per gli apprendisti **"**over 29". **Non si tratta di una agevolazione, in quanto si tratta di contribuzione ordinaria per un rapporto di apprendistato**
Agevolazione retributiva	—	– Il **lavoratore** può essere inquadrato **fino a due livelli in meno** rispetto a quello che dovrà conseguire, ovvero, in alternativa, essere retribuito in percentuale sempre rispetto al livello finale, così come stabilito dal CCNL.
Ulteriori agevolazioni	—	– **Al termine del periodo di apprendistato** le parti possono **recedere dal contratto**, senza specificare alcuna motivazione: a. no per gli apprendisti **"**over 29" – L'apprendistato è **escluso dal computo dei limiti numerici** previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti: a. tranne nel caso in cui non sia espressamente previsto dalla legge o dal contratto collettivo
Durata minima dell'agevolazione	—	**– 6 mesi**

Durata massima dell’agevolazione	– **36 mesi** – **48 mesi** per i datori di lavoro che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva situata in una delle seguenti Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.	**– 3 anni** (più l’anno successivo alla qualificazione) **– 5 anni** per i profili professionali caratterizzanti la figura dell’artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferiment

fonte IPSOA