

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

<p>Prassi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - INPS, circolare n. 40 del 2 marzo 2018 - INPS, circolare n. 56 del 12 aprile 2021 - INPS, messaggio n. 3389 del 7 ottobre 2021 	
<p>Tipologia di aziende</p>	<p>Settore privato (escluse le imprese del settore finanziario)</p>	<p>Tutte</p>
<p>Tipologia contrattuale</p>	<p>Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tempo pieno o Part-time</p> <p>Somministrazione a tempo indeterminato (Staff Leasing) a tempo pieno o part-time</p> <p>Trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine (il giovane deve essere in possesso del requisito anagrafico al momento della trasformazione)</p> <p>Sono esclusi i seguenti rapporti di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - apprendistato; - lavoro intermittente; - lavoro domestico; - dirigente. 	<p>Contratto di apprendistato professionalizzante</p>
<p>Periodo di applicazione della norma</p>	<p>Dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2022</p>	<p>Non sussiste limite</p>

<p>Condizioni da rispettare</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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. <p style="text-align: center;">Fonti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 - art. 31, del D.Lgs n. 150/2015 	<ul style="list-style-type: none"> - 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: <ul style="list-style-type: none"> 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
<p>Età massima del lavoratore</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 35 anni e 364 giorni all'atto della prima assunzione agevolata 	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>- 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.</p> <p>La regola si applica anche in caso di dimissioni del lavoratore ovvero qualora la risoluzione sia avvenuta nel periodo di prova.</p> <p>Sono esclusi dalla regola i seguenti rapporti:</p> <ul style="list-style-type: none">- apprendistato risolto prima della qualificazione;- lavoro intermittente a tempo indeterminato;- lavoro domestico. <p>Ai fini della verifica circa il rispetto del requisito, l'INPS ha messo a disposizione un controllo presente nella seguente pagina web.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Predisposizione di un Piano Formativo Individuale (PFI) obbligatorio- Presenza del Tutor o referente aziendale
------------------------	---	---

<p style="text-align: center;">Limiti</p>	<p style="text-align: center;">- Temporary framework</p> <p>- 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</p> <p>a. nei 6 mesi antecedenti all'assunzione agevolata</p> <p>b. nei 9 mesi successivi all'assunzione agevolata</p>	<p>- È previsto un numero massimo di apprendisti che l'azienda può avere contemporaneamente.</p> <p style="text-align: center;">Questi i limiti:</p> <p>a. Fino a 3 dipendenti (da 0 a 3): al massimo 3 apprendisti</p> <p>b. Da 4 a 9 dipendenti: non più del 100% dei dipendenti</p> <p>c. Oltre i 9 dipendenti: rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate</p> <p>d. Aziende artigiane: si considera il TU per l'artigianato (art. 4 L. 443/1985):</p> <p>a. fino a 5 per edilizia e lavorazioni in serie</p> <p>b. fino ad 8 per trasporti</p> <p>c. fino a 9 per lavorazioni non in serie</p> <p>d. fino a 16 per lavorazioni artistiche - tradizionali - abbigliamento su misura</p> <p>Oltre questi numeri, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato verranno considerati lavoratori «ordinari» a tempo indeterminato.</p> <p>- Lavoratori con progressi rapporti di lavoro</p> <p>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.</p> <p>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)</p>
--	--	--

<p>Agevolazione contributiva</p>	<p>- 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).</p> <p>Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.</p>	<p>- 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</p> <p>- 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</p>
<p>Agevolazione retributiva</p>	<p>—</p>	<p>- 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.</p>

<p>Ulteriori agevolazioni</p>	<p>—</p>	<p>- 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</p>
<p>Durata minima dell'agevolazione</p>	<p>—</p>	<p>- 6 mesi</p>
<p>Durata massima dell'agevolazione</p>	<p>- 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.</p>	<p>- 3 anni (più l'anno successivo alla qualificazione) - 5 anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento</p>

fonte IPSOA