

# 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.

	<b>Giovani under 36</b>	<b>Apprendistato professionalizzante</b>
<b>Normativa</b>	- 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><b>Prassi</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- INPS, circolare n. 40 del 2 marzo 2018</li> <li>- INPS, circolare n. 56 del 12 aprile 2021</li> <li>- INPS, messaggio n. 3389 del 7 ottobre 2021</li> </ul>	
<p><b>Tipologia di aziende</b></p>	<p><b>Settore privato</b> (escluse le imprese del settore finanziario)</p>	<p><b>Tutte</b></p>
<p><b>Tipologia contrattuale</b></p>	<p><b>Contratto di lavoro a tempo indeterminato</b> a tempo pieno o Part-time</p> <p><b>Somministrazione a tempo indeterminato</b> (Staff Leasing) a tempo pieno o part-time</p> <p><b>Trasformazione a tempo indeterminato</b> di un contratto a termine (il giovane deve essere in possesso del requisito anagrafico al momento della trasformazione)</p> <p>Sono <b>esclusi</b> i seguenti rapporti di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- apprendistato;</li> <li>- lavoro intermittente;</li> <li>- lavoro domestico;</li> <li>- dirigente.</li> </ul>	<p><b>Contratto di apprendistato professionalizzante</b></p>
<p><b>Periodo di applicazione della norma</b></p>	<p>Dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2022</p>	<p>Non sussiste limite</p>

<p><b>Condizioni da rispettare</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Regolarità contributiva;</b></li> <li>- Rispetto degli obblighi di legge ed assenza di sanzioni per gravi violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale;</li> <li>- Rispetto degli <b>accordi e contratti collettivi;</b></li> <li>- Rispetto dei diritti di precedenza;</li> <li>- Rispetto dei lavoratori posti in integrazione salariale straordinaria;</li> <li>- 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.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Fonti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006</li> <li>- art. 31, del D.Lgs n. 150/2015</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Per le aziende che occupano <b>più di 49 dipendenti</b>, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, di <b>almeno il 20%</b> degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.</li> <li>Qualora non sia rispettata la percentuale, è consentita, comunque, l'assunzione di un apprendista.</li> <li>Restano <b>esclusi</b> dalla percentuale gli apprendisti cessati per: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. recesso durante il periodo di prova;</li> <li>b. dimissioni;</li> <li>c. licenziamento per giusta causa.</li> </ul> </li> <li>Detto limite può essere rivisto dai contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.</li> <li>- <b>Obbligo formativo</b></li> </ul>
<p><b>Età massima del lavoratore</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>35 anni</b> e 364 giorni all'atto della prima assunzione agevolata</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>29 anni</b> e 364 giorni.</li> <li>Ad <b>eccezione</b> dei titolari di un trattamento di disoccupazione (art. 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015)</li> </ul>

<p><b>Altri Requisiti</b></p>	<p>- <b>Non siano stati occupati a tempo indeterminato</b> 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 <b>esclusi</b> dalla regola i seguenti rapporti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- apprendistato risolto prima della qualificazione;</li><li>- lavoro intermittente a tempo indeterminato;</li><li>- lavoro domestico.</li></ul> <p>Ai fini della <b>verifica</b> circa il <b>rispetto del requisito</b>, l'INPS ha messo a disposizione un controllo presente nella seguente pagina <a href="#">web</a>.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Predisposizione di un <b>Piano Formativo Individuale (PFI)</b> obbligatorio</li><li>- Presenza del <b>Tutor</b> o referente aziendale</li></ul>
-------------------------------	---	---

<p style="text-align: center;"><b>Limiti</b></p>	<p style="text-align: center;">- <b>Temporary framework</b></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 <b>numero massimo di apprendisti</b> che l'azienda può avere contemporaneamente.</p> <p>Questi i limiti:</p> <p>a. <b>Fino a 3 dipendenti</b> (da 0 a 3): al massimo 3 apprendisti</p> <p>b. <b>Da 4 a 9 dipendenti</b>: non più del 100% dei dipendenti</p> <p>c. <b>Oltre i 9 dipendenti</b>: rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate</p> <p>d. <b>Aziende artigiane</b>: 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>- <b>Lavoratori con progressi rapporti di lavoro</b></p> <p>Se l'apprendista <b>ha già la qualifica</b> 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 <b>durata limitata</b> (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><b>Agevolazione contributiva</b></p>	<p>- <b>Sgravio del 100%</b> dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, nel <b>limite massimo di 6.000 euro l'anno</b> (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>- <b>Aziende che occupano fino a 9 dipendenti al momento dell'assunzione</b> L'aliquota complessiva a carico del datore di lavoro è: a. dell'<b>1,5% nel primo anno</b> b. del <b>3% nel secondo anno</b> c. del <b>10% a partire dal terzo anno</b></p> <p>- <b>Aziende che occupano più di 9 dipendenti al momento dell'assunzione</b> L'aliquota complessiva a carico del datore di lavoro è: a. del <b>10% per tutta la durata del periodo formativo</b> La contribuzione è maggiorata dell'<b>1,31%</b> (finanziamento Naspi) e dello <b>0,30%</b> (formazione continua) La quota a carico dell'apprendista è pari al 5,84% La contribuzione del 10% a carico del datore di lavoro viene <b>riconosciuta anche per i 12 mesi successivi</b> alla qualificazione: a. no per gli apprendisti "over 29". <b>Non si tratta di una agevolazione, in quanto si tratta di contribuzione ordinaria per un rapporto di apprendistato</b></p>
<p><b>Agevolazione retributiva</b></p>	<p>—</p>	<p>- Il <b>lavoratore</b> può essere inquadrato <b>fino a due livelli in meno</b> 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><b>Ulteriori agevolazioni</b></p>	<p>—</p>	<p>- <b>Al termine del periodo di apprendistato</b> le parti possono <b>recedere dal contratto</b>, senza specificare alcuna motivazione:  a. no per gli apprendisti “over 29”  - L'apprendistato è <b>escluso dal computo dei limiti numerici</b> 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><b>Durata minima dell'agevolazione</b></p>	<p>—</p>	<p><b>- 6 mesi</b></p>
<p><b>Durata massima dell'agevolazione</b></p>	<p><b>- 36 mesi</b>  - <b>48 mesi</b> 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>- <b>3 anni</b> (più l'anno successivo alla qualificazione)  - <b>5 anni</b> per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento</p>

fonte IPSOA