

Incentivo per assunzioni **GIOVANI UNDER 30**

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

CARATTERISTICHE SOGGETTI DA ASSUMERE

Giovani che **non hanno compiuto**, al momento dell'assunzione, **30 anni** e che non siano mai stati occupati a **tempo indeterminato**.

Per la verifica del requisito è disponibile una **utility** nel sito **INPS**.

TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO

Tutti i **datori di lavoro privati**, anche non imprenditori, in tutti i settori economici, compreso quello agricolo. Il beneficio non si applica alla pubblica amministrazione.

TIPOLOGIA RAPPORTO DI LAVORO

Per assunzione ex novo a **tempo indeterminato**, sia a tempo parziale che pieno o di **trasformazione di contratto a termine** in contratto a tempo indeterminato (in tal caso il limite di età va preso in considerazione al momento della conversione).

Il beneficio contributivo si applica anche ai rapporti di lavoro contratti in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro di cui alla L. 142/2001 ed ai contratti a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

Il beneficio contributivo riguarda lavoratori che rivestono la qualifica di **operai, impiegati o quadri**; non rientra la qualifica di dirigente.

Sono **esclusi** dal beneficio il contratto di lavoro in apprendistato, il contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli artt. 13-18 del D. Lgs. 81/2015 sebbene stipulati a tempo indeterminato, le assunzioni con contratto di lavoro domestico e accessorio.

TIPOLOGIA, MISURA E DURATA DELLE AGEVOLAZIONI

Benefici contributivi

Esonero contributivo pari al 50% per assunzioni/trasformazioni dei soli contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite **massimo di Euro 3.000** su base annua da applicare su base mensile, per un periodo massimo di **36 mesi** a partire dalla data di assunzione.

Sono esclusi:

- ✓ i premi e contributi INAIL
- ✓ i contributi, se dovuti, al Fondo per l'erogazione del TFR previsto dall'art. 2120 c.c.
- ✓ i contributi, se dovuti, ai Fondi bilaterali per l'integrazione salariale o a quello di integrazione salariale di cui parla il D.L. vo n. 148/2015
- ✓ il contributo per il finanziamento del Qu.I.R. ex art. 1, comma 29, della Legge n. 190/2014
- ✓ lo 0,30% previsto dall'art. 25, comma 4, della Legge n. 845/1978 per i datori che aderiscono ai fondi interprofessionali
- ✓ il contributo di solidarietà per la previdenza complementare ed i fondi di assistenza sanitaria ex Legge n. 166/1991
- ✓ il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo e quello per gli sportivi professionisti previsti dal D.L. vo n. 166/1997

L'incentivo **non è cumulabile** con gli incentivi previsti per chi assume donne (prive di impiego da 24 mesi o da 6 mesi se occupate in settori con alta disparità uomo-donna) e agevolazioni per assunzioni nel settore edile e agricolo.

L'incentivo è **cumulabile** con gli incentivi di natura economica (disabili, percettori di NASPI)

Può essere sospeso solo nel caso di maternità obbligatoria.

CONFORMITÀ ALLA NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

Non è soggetto alla regola del de minimis

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO PER USUFRUIRE DEI BENEFICI

In materia di incentivi all'occupazione si devono applicare alcuni principi generali stabili dall'art. 31 del decreto legislativo n. 150/2015:

- **l'incentivo non spetta se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine**, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore, titolare di un diritto di precedenza, per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine (art. 31, comma 1, lettera b), D. Lgs. n. 150/2015). In relazione al diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nell'interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, secondo il quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere;
- **l'incentivo non spetta se presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale**, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (art. 31, comma 1, lettera c), D. Lgs n. 150/2015);

Inoltre, nei sei mesi precedenti l'assunzione il datore di lavoro **non deve aver proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi**, legge 223/91, **nella medesima unità produttiva del lavoratore beneficiario** nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica professionale. Tale requisito non è richiesto nel caso di mantenimento in servizio dopo il lavoro in apprendistato o nel caso di assunzioni a scopo di somministrazione.

Nei nove mesi successivi l'assunzione il datore di lavoro **non deve licenziare per giustificato motivo oggettivo il lavoratore assunto o altro lavoratore inquadrato con la medesima qualifica ed occupato nella stessa unità produttiva del lavoratore assunto con l'incentivo anche nel caso di staff leasing con obbligo in capo all'utilizzatore**, pena la revoca dell'esonero.

Il datore di lavoro è tenuto al rispetto dell'articolo 1, commi 1175 e 1176, della Legge n. 296/2006, come modificato dall'art. 29 del D.L. n. 19 del 2 marzo 2024.

PROCEDURA PER RICHIEDERE L'INCENTIVO

Per datori di lavoro privati che non sono del settore agricolo la procedura INPS da utilizzare è l'UniEmens valorizzando per i lavoratori interessati all'incentivo, nella sezione "Denuncia Individuale" sui "DatiRetributivi", l'elemento "imponibile" e l'elemento "contributo". Si ricorda che nella voce "contributo" deve essere indicato il valore della contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese. In particolare: nell'elemento "CodiceCausale" deve essere indicato il valore "GECO", nell'elemento "IdentMotivoUtilizzoCausale" la data di assunzione a tempo indeterminato o la data di trasformazione nel formato AAAAMMGG, nell'elemento "AnnoMeseRif" l'AnnoMese di riferimento del conguaglio e nell'elemento "ImportoAnnoMeseRif" l'importo conguagliato.

Normativa di riferimento

Legge n. 205 del 27/12/2017 [Legge di Bilancio 2018] – art. 1, comma 100- e seguenti
Circolare INPS n. 40/2018
Circolare ispettorato Nazionale del Lavoro n. 2/2018
Circolare INPS n. 57/2020
Messaggio INPS n. 1784 del 09-05-2019

Informazioni e contatti

ARPAL - Servizi per il lavoro e ammortizzatori sociali

Servizi per il lavoro e per le imprese - Area Sud

Consulenza alle imprese - Via Annio Floriano, 16 - 05100 Terni (TR)

Ad Interim Dott. Francesco Giovagnoni Tel. 075. 911 6602 e-mail: francesco.giovagnoni@arpalumbria.it

Dott.ssa Silvia Menicocci Tel. 075. 911 6615 e-mail: silvia.menicocci@arpalumbria.it

Dott.ssa Paola Rosella Tel. 075. 911 6620 e-mail: paola.rosella@arpalumbria.it

Servizi per il lavoro e per le imprese - Area Nord

Consulenza alle imprese - Via Palermo 106 - 06124 Perugia (PG)

Dott. Francesco Giovagnoni Tel. 075. 911 6261 e-mail: francesco.giovagnoni@arpalumbria.it

Dott.ssa Marta Bertoldi 075. 911 6122 e-mail: marta.bertoldi@arpalumbria.it

Redazione e aggiornamento scheda a cura di:

Dott.ssa Silvia Menicocci e Dott.ssa Paola Rosella