

# Esonero contributivo assunzione giovani 2021: come orientarsi tra regole e condizioni

L'INPS, con la circolare n. 56 del 2021, ha diffuso le attese regole operative per la fruizione dell'esonero contributivo nel caso di assunzione di giovani con contratti di lavoro a tempo indeterminato. L'esonero si conferma aggiuntivo rispetto a quello già previsto, sia pure di entità inferiore, dalla legge di Bilancio 2018. Al momento, la sua piena operatività è però subordinata al parere favorevole della Commissione europea. Quali sono le regole per ottenere l'agevolazione contributiva? Quando è invece esclusa la possibilità di richiedere l'esonero?

Con la [circolare n. 56 del 12 aprile 2021](#) l'INPS ha fornito, finalmente, le prime indicazioni operative per l'utilizzo dell'esonero contributivo relativo alle assunzioni dei giovani a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, così come previsto dalla [Legge di Bilancio 2021 \(legge n. 178/2020\)](#).

Leggi anche: [Sgravi contributivi per chi assume giovani nel 2021: doppia chance per i datori di lavoro](#)

La legge di Bilancio 2021 prevede un esonero pari al 100% per un periodo di 36 mesi, nel limite massimo di 6.000,00 euro annui, per i soggetti che alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto i 36 anni di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.

Leggi anche:

[Assunzione giovani, donne e al Sud: con quali sgravi contributivi per le aziende?](#)

[Incentivi all'occupazione: efficacia sotto la lente dei Consulenti del lavoro](#)

[Incentivi contributivi alle assunzioni tra opportunità e limiti](#)

[Assunzione di giovani under 36: sgravio contributivo totale per i datori di lavoro](#)

Lo scopo dell'agevolazione, almeno nelle finalità non certo nella pratica di tutti i giorni, consiste nella volontà di incentivare l'occupazione giovanile stabile e quindi evitare costituzioni di rapporti di lavoro a tempo determinato oppure contratti flessibili con aggravio di precarietà ed incertezza per i giovani.

La disposizione normativa si collega a quanto previsto dall'art. 1, commi 106 e 108, della [legge 27 dicembre 2017, n. 205](#) (Legge di Bilancio 2018) introducendo, per le sole assunzioni di giovani effettuate nel biennio 2021-2022, una misura ulteriore e aggiuntiva rispetto a quanto già previsto dalla ricordata normativa.

L'esonero è previsto per tutti i datori di lavoro privati compresi i datori di lavoro agricoli (è esclusa la P.A.), ma è ancora in attesa del parere favorevole della Commissione Europea, che è da augurarsi arrivi al più presto in modo tale da poter dare effettivamente il via alle ricadute economiche ed occupazionali determinate dalla l'incentivo.

## Rapporti incentivati e rapporti esclusi

Considerata la finalità della disposizione, volta ad incentivare l'occupazione giovanile stabile, non rientra fra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (in attuazione del Jobs Act), ancorché stipulato a tempo indeterminato.

L'esonero non coinvolge poi i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico, in relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

Non rientra nell'ambito di applicazione della norma in trattazione il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale.

L'esonero contributivo è, invece, applicabile ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142 (revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore, sono altresì agevolabili le assunzioni a tempo indeterminato ai fini della somministrazione anche se la missione verso l'utilizzatore sia a tempo determinato.



### La misura dell'incentivo

L'esonero è pari al 100% dei contributi con un massimale annuale pari a 6.000,00 euro, questo massimale ha inoltre un ulteriore limite mensile pari a 500,00 euro (6.000,00/12) ed un limite giornaliero, per i rapporti instaurati e risolti nel corso del mese pari ad Euro 16,12 (500,00/31).

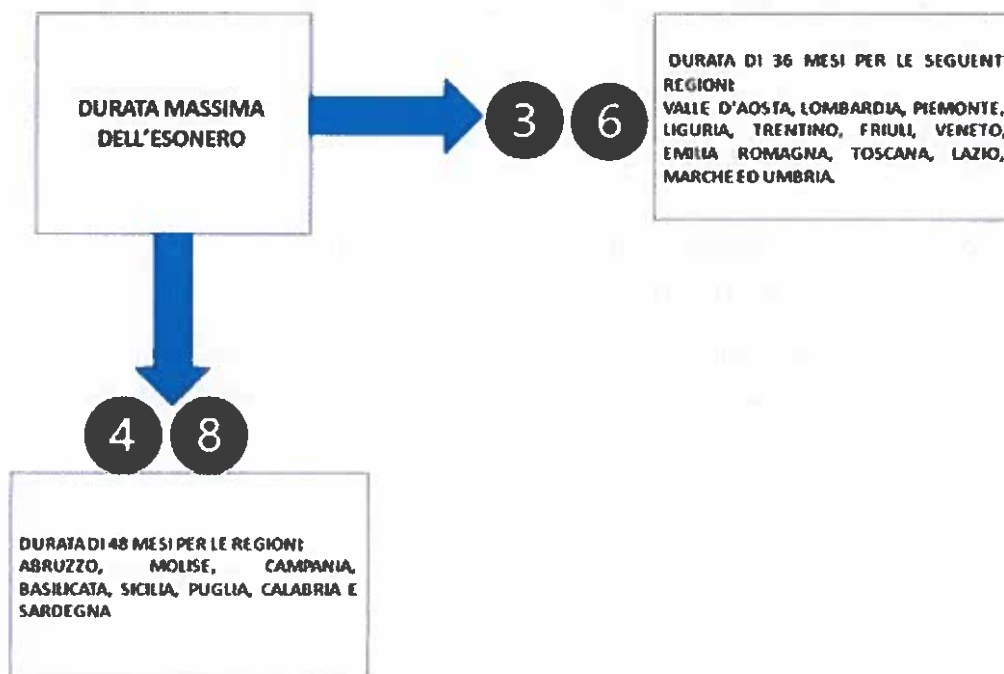
Nel caso di rapporti a tempo parziale l'esonero deve essere riproporzionato ed è ammissibile all'esonero la contribuzione a carico del datore di lavoro, mentre risultano estranee all'esonero le seguenti contribuzioni:

- Contributo dovuto al "Fondo per l'erogazione dei lavoratori del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 c.c."
- Contributi previsti dai Fondi di solidarietà bilaterali, fondi di solidarietà bilaterali alternativi, fondi di integrazione salariale, fondi di solidarietà residuale come previsto dal D.lgs 148/2015.
- Il contributo dello 0,30% previsto per la contribuzione ai fondi interprofessionali
- I premi INAIL
- Contributi di solidarietà sui contributi alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria
- I contributi di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo
- I contributi di solidarietà per gli sportivi professionisti

Deroga e durata massima di 48 mesi

L'articolo 1, comma 10, della legge di Bilancio 2021 specifica che la misura spetta per un periodo massimo di 36 mesi a partire dalla data dell'evento incentivato.

Come espressamente stabilito dal successivo comma 11 del medesimo articolo, l'esonero spetta per un periodo massimo di 48 mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.



Condizioni generali di applicazione dell'agevolazione

Quando parliamo di agevolazioni dobbiamo necessariamente aver effettuato una serie di verifiche e controlli sull'azienda richiedente per non trovarci di fronte ad eventuali riprese da parte dell'Istituto che notoriamente avvengono sempre decorsi molti mesi dalla costituzione del rapporto, generando così cospicui recuperi.

Quali sono le verifiche da effettuare?

Quando non possiamo utilizzare l'agevolazione?

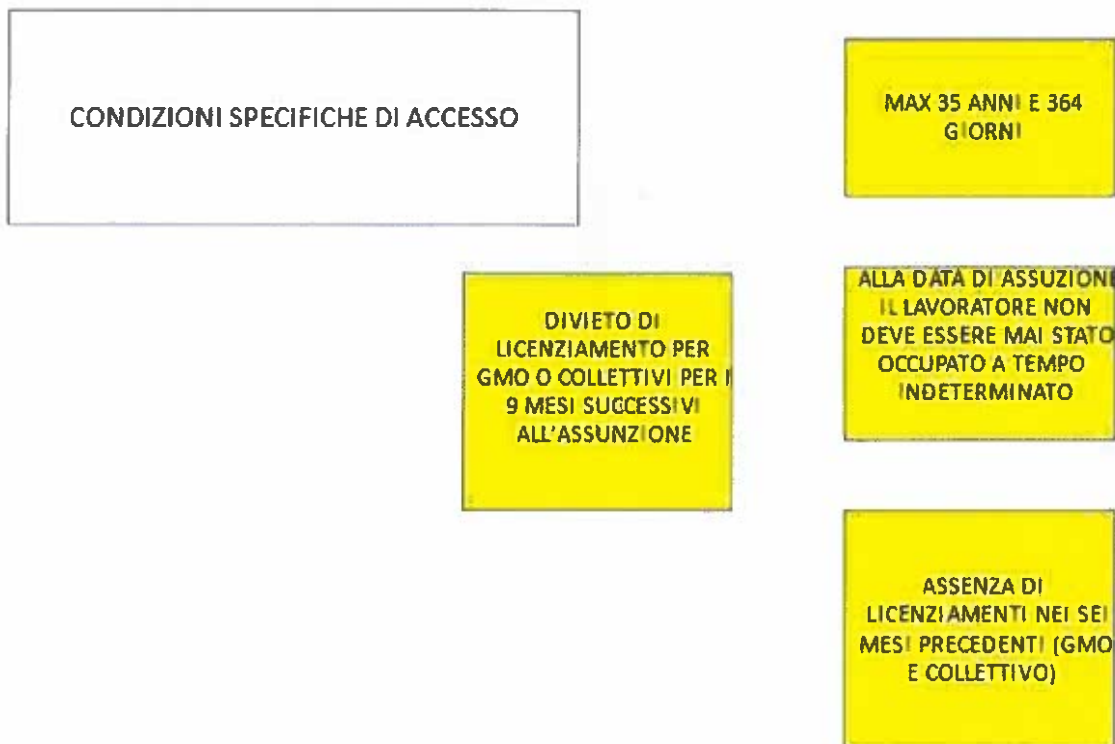
- 1. VIOLAZIONE DEL DIRITTO DI PRECEDENZA**
- 2. PRESENZA DI SOSPENSIONI DEL LAVORO CONNESSE A UNA CRISI O RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE (salvi i casi di inquadramento differente)**
- 3. ASSUNZIONE EFFETTUATA A SEGUITO DI UN OBBLIGO PREESISTENTE (seppur con le deroghe ormai note come ad esempio in caso di trasferimento di azienda oppure per le assunzioni ai sensi della legge 68/99)**
- 4. DURC REGOLARE**
- 5. ASSENZA DI VIOLAZIONI AI SENSI DEL TESTO UNICO D.LGS 81/08**
- 6. RISPETTO DEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI, REGIONALI TERRITORIALI E AZIENDALI SOTTOSCRITTI DALLE O.S. DEI DATORI DI LAVORO E LAVORATORI COMPARATIVAMENTE PIÙ RAPPRESENTATIVE SUL PIANO NAZIONALE**

Infine, si precisa che rimangono valide le regole di fruizione dell'esonero contributivo residuale in caso di nuova assunzione del lavoratore che aveva fatto ottenere il beneficio alla precedente azienda e quindi godeva dei requisiti all'atto della prima assunzione senza che i mesi di beneficio siano terminati.

## Condizioni specifiche

Sono previste delle condizioni specifiche per il godimento e soprattutto per il mantenimento dell'agevolazione contributivo.

In termini strettamente operativi sarà utile per tutti gli operatori predisporre una specifica check list per la verifica puntuale delle condizioni generali e specifiche richieste per il godimento dell'incentivo.



Precisiamo che le limitazioni riferibili ai licenziamenti sono limitate al personale inquadrato con la medesima qualifica e nella stessa unità produttiva del lavoratore assunto con l'agevolazione contributiva in oggetto.

La circolare da ultimo, evidenzia alcuni casi particolari riferiti alla possibilità in caso di cessione di contratto di poter "passare" anche l'agevolazione residua, oppure in riferimento a due contratti part time è prevista la possibilità di godere dell'agevolazione laddove le due assunzioni siano state effettuate nella medesima data.

### Cumulabilità con altri benefici

L'esonero contributivo introdotto dalla legge di Bilancio 2021 non è cumulabile con *"altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi"* (cfr. l'art. 1, comma 114, della legge n. 205/2017).

In particolare, non sarà possibile cumulare l'esonero con:

- l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di cinquanta anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne svantaggiate;
- la possibilità di concedere i benefici contributivi per i lavoratori operanti in Paesi extracomunitari assicurati in base al decreto-legge n. 317/1987;
- la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.

