Incentivi all’occupazione giovanile 2020 nella conversione a tempo indeterminato di contatti a termine

scritto da goal | 16 Marzo 2020

di Maria Papotto*

Il principale ostacolo alle assunzioni è dato dall’incertezza sulla sostenibilità futura dei costi dei nuovi dipendenti. Negli anni il legislatore ha cercato di disincentivare l’utilizzo dei contratti di lavoro a termine e di contrastare il costante calo dell’occupazione incentivando le assunzioni a tempo indeterminato, in particolare dei giovani, introducendo diverse misure in tema di sgravi contributivi.

Premesso che il diritto alla fruizione degli incentivi all’occupazione è subordinato al rispetto delle seguenti condizioni:

- adempimento degli obblighi contributivi;
- osservanza delle norme poste a tutela della sicurezza sul lavoro;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale;
- applicazione dei principi generali in materia di incentivi all’occupazione stabiliti dall’art. 31 del d.lgs. 150/2015, nello specifico l’incentivo non viene riconosciuto:
    - se l’assunzione costituisce attuazione di un

obbligo preesistente stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;

- se l’assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore;
- se presso il datore di lavoro sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvo che l’assunzione sia finalizzata all’acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi;
- se l’assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un nuovo datore di lavoro che presenti elementi di relazione, rapporti di controllo o collegamento con l’azienda che ha licenziato il medesimo lavoratore per il quale si vuole usufruire dell’incentivo.

In presenza delle condizioni su esposte è possibile usufruire, secondo quanto disciplinato dalla legge 205/2017 e dalla legge 145/2018, di agevolazioni contributive previste nel caso di trasformazione di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato. Si precisa, per completezza, che le suddette agevolazioni vengono riconosciute anche in caso di nuove assunzioni.

Secondo quanto stabilito dalla **legge 205/2017 (art. 1, c. 100-108 e 113-115)** le trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato di **soggetti under 35** danno diritto ad una decontribuzione per un massimo di **36 mesi** pari al **50% dei contributi previdenziali** con esclusione dei premi e contributi relativi all’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. La decontribuzione è aumentata al **100%** della medesima base contributiva per le assunzioni, entro sei mesi dall’acquisizione del titolo di studio, di **studenti** che hanno

svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro (pari almeno al 30 per cento delle ore di alternanza previste) o periodi di apprendistato. Il tetto massimo della decontribuzione è di € 3.000,00 su base annua, riparametrato e applicato su base mensile e riproporzionato in caso di contratti di lavoro part-time. Il giovane deve essere in possesso del requisito anagrafico al momento della trasformazione e il periodo di fruizione dell'incentivo di 36 mesi scatta alla data di trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro. Dal 2021 tale agevolazione si restringe ai lavoratori che non abbiano compiuto il 30° anno di età.

Il lavoratore non deve essere mai stato occupato a tempo indeterminato con lo stesso o con un altro datore di lavoro. Qualora il suddetto sgravio contributivo relativo ad un determinato lavoratore sia stata applicato per un periodo inferiore a 36 mesi, un altro datore di lavoro potrà usufruirne per il periodo residuo.

La **sospensione** dell'incentivo è ammessa nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di fruizione del beneficio.

L'incentivo non è **cumulabile** con altri incentivi di natura contributiva mentre è cumulabile con altri incentivi di natura economica, quali l'incentivo all'assunzione di disabili e beneficiari del trattamento di Naspi. L'incentivo non è subordinato al rispetto della disciplina comunitaria sugli **aiuti "de minimis".**

Ilsuddetto incentivo aumenta e viene definito **incentivo occupazionale mezzogiorno**, secondo quanto disciplinato dai commi 893-894 dell'art. 1 della legge 205/2017 edal comma 247 dell'articolo 1 della legge 145/2018, nel caso di trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, di soggetti senza alcun limite di età,

effettuate nelle aree svantaggiate, nello specifico nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. La norma prevede un esonero contributivo pari al **100%** della contribuzione previdenziale per un periodo massimo di **12 mesi**, anziché di 36 mesi, e fino ad un tetto massimo di **8.060** euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile e riproporzionato in caso di contratti di lavoro part-time. Sono esclusi i premi e contributi relativi all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Per lo stesso lavoratore l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto, una volta concesso non sarà possibile richiederlo per nuove assunzioni effettuate dallo stesso o da altro datore di lavoro. Il limite riguarda anche le società controllate o collegate, anche per interposta persona. La sospensione dell'incentivo è ammessa nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di fruizione del beneficio.

L'incentivo contributivo è **cumulabile** con altri incentivi all'assunzione, di natura economica o contributiva, definiti su base nazionale e regionale, nel limite massimo di un importo pari a 8.060 euro su base annua, ed è fruibile nel rispetto degli **aiuti de minimis**, o in alternativa, oltre tali limiti, nel rispetto delle seguenti condizioni:

- l'assunzione ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti;
- per lavoratori di età compresa tra i 25 e i 34 anni l'incentivo può essere fruito solo quando, in aggiunta al requisito dell'incremento occupazionale, ricorra una delle seguenti condizioni:
- il lavoratore sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;

- il lavoratore non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- il lavoratore abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- il lavoratore di sesso femminile sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato.

Si precisa che, in via generale, la trasformazione in contratto di lavoro a tempo indeterminato consente il **recupero del contributo addizionale NaSpi** dovuto per i contratti di lavoro a termine.

* *Odcec Catania*