

**Incentivi**

# Assunzioni dei giovani, lo sgravio misura il 100% nel plafond aiuti

Lo sgravio del 100%  
per i giovani viene  
computato per intero

**Enzo De Fusco**

La scelta di sdoppiare le agevolazioni per l'assunzione dei giovani rischia di penalizzare le imprese. E questo perché bisogna computare il 100% del beneficio contributivo e non il 50% nel plafond di 1,8 milioni del temporary framework.

La legge 205/2017 stabilisce che per promuovere l'occupazione giovanile stabile ai datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2018 (ma anche dal 1° gennaio 2021) assumono under 30 con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti è riconosciuto, per massimo 36 mesi, l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e contributi Inail, nel limite massimo d'importo pari a 3mila euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Su questa norma è intervenuta la legge di bilancio 2021 stabilendo che, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile (medesima finalità precedente) degli under 36, «l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 100 a 105 e 107, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, è riconosciuto nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo d'importo pari a 6mila euro annui».

Il legislatore muta quindi le regole del beneficio del 2018, e per il biennio 2021-2022 estende l'età, la misura percentuale e l'ammontare annuo.

La norma, dunque, non sembra aver introdotto un'agevolazione aggiuntiva, ma provvede ad ampliare le regole del beneficio previsto dalla legge 205, che fissava ori-

ginariamente un esonero contributivo del 50% e un limite annuo di 3mila euro per ogni nuovo assunto.

La circolare Inps n. 56 del 12 aprile sottolinea, invece, che le agevolazioni per assumere i giovani con il primo contratto a tempo indeterminato sono distinte. Questo significa che il datore deve scegliere se adottare un regime ordinario (legge 205/2017) o il regime emergenziale (legge 178/2020).

Con questa interpretazione, però, qualora il datore adottasse il regime emergenziale, si vedrebbe costretto a "scaricare" dal plafond di 1,8 milioni il beneficio nella misura del 100% anche se il reale vantaggio è solo del 50% rispetto al regime ordinario.

Si tratta di una scelta che potrebbe risultare molto penalizzante per le medie e grandi aziende, le quali al momento sembrano le uniche che ancora assumono.

Al contrario, qualora il beneficio fosse stato interpretato come un unico strumento di sostegno dei giovani, il datore avrebbe computato nel temporary framework solo l'estensione dell'ulteriore 50% introdotta dalla legge di bilancio 2021 rispetto alla legge 205/2017.

Ad analoghe conclusioni si dovrebbe pervenire anche per l'incentivo donne, visto che la tecnica utilizzata è la medesima.

Nel merito dell'incentivo si ricorda che se il lavoratore, per il quale è stata già fruita l'agevolazione, viene riassunto, per il nuovo rapporto si può fruire della medesima misura per i mesi residui spettanti e ciò indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e indipendentemente dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**quotidianolavoro.ilsole24ore.com**

La versione integrale dell'articolo

