



**Ai gentili Clienti  
Loro sedi**

## **CIRCOLARE N. 5 GIUGNO 2023**

### **Decreto Lavoro: agevolazioni alle assunzioni dei giovani**

L'articolo 27, D.L. 48/2023, ha introdotto un incentivo alle assunzioni effettuate dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2023 dei giovani che soddisfano tre condizioni specifiche:

1. che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età;
2. che rispondano alla definizione di "neet" - *not in education, employment or training* (ovvero che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione);
3. che siano registrati al Programma operativo nazionale iniziativa occupazione giovani (Pon log).

Le prime due condizioni, ovvero l'età inferiore ai 30 anni e la definizione di "neet", sono facilmente verificabili. Tuttavia, la terza condizione, ovvero l'iscrizione al Programma operativo nazionale iniziativa occupazione giovani (Pon log), potrebbe essere problematica poiché la misura è attualmente chiusa al 31 marzo 2023 e sostituita dal programma "Go!". Si attendono quindi chiarimenti in merito alla registrazione dei giovani "neet" su Pon log, un programma ad oggi non più attivo.

Il beneficio per i datori di lavoro consiste in un incentivo economico pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile previdenziale, erogato per un massimo di 12 mesi senza un tetto massimo sull'importo annuo che potrà essere fruito mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. L'incentivo è cumulabile con altre esenzioni o riduzioni previste dalla normativa, ma in tal caso, l'incentivo "neet" sarà pari al 20% della retribuzione erogata. I rapporti di lavoro a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, e i contratti di apprendistato professionalizzante possono dar diritto alla misura. Non essendo stato specificato nulla si deduce che entrambe le tipologie contrattuali, sia full time che part time, possano essere agevolate. Il settore del lavoro domestico è escluso.





L'incentivo spetterà per tutte le mensilità contrattualmente previste, erogate entro il dodicesimo mese dall'assunzione, a meno che non siano apportate modifiche o integrazioni con la conversione in legge del D.L. 48/2023.

Per poter utilizzare l'incentivo, il datore di lavoro deve presentare un'istanza telematica all'Inps, che fornirà un esito entro 5 giorni. Il datore di lavoro avrà 7 giorni per sottoscrivere il contratto di assunzione con il lavoratore e ulteriori 7 giorni per comunicare all'Inps l'avvenuta assunzione, pena la decadenza del diritto all'incentivo. L'Inps valuterà le richieste in ordine cronologico e le risorse disponibili saranno ripartite per singola Regione con apposito decreto.

Pur non specificando i requisiti per ottenere il beneficio, è probabile che il datore di lavoro debba possedere il Durc regolare e rispettare gli altri obblighi di legge, accordi e contratti collettivi. Nel testo del Decreto è richiamato l'articolo 32 del Regolamento UE 651/2014, il quale stabilisce alcune condizioni per la compatibilità con il mercato interno degli aiuti all'assunzione di lavoratori svantaggiati, tra cui il limite del 50% dei costi ammissibili. I costi ammissibili sono definiti come i costi salariali su un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione di un lavoratore svantaggiato.

**N.B. = Ricordiamo che sono considerati lavoratori svantaggiati i soggetti che possiedono in alternativa una delle seguenti caratteristiche (D.M. 17 ottobre 2017):**

- a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- c) non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d) aver superato i 50 anni di età;
- e) essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;
- f) essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomodonna in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro UE e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile.

Sono considerati lavoratori molto svantaggiati coloro che sono privi da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito, e coloro che, privi da almeno 12 mesi di un impiego





regolarmente retribuito, contestualmente appartengono ad una delle categorie previste dalle lettere da b) a g) indicate al punto precedente per i lavoratori svantaggiati

Nel caso di assunzione di un lavoratore svantaggiato, l'incentivo neto non potrà superare il limite del 50% dei costi salariali sostenuti nei 12 mesi successivi all'assunzione, stabilito dall'Unione Europea. Tuttavia, se l'assunzione riguarda un lavoratore molto svantaggiato, il limite dei costi salariali si estende a 24 mesi e l'incentivo neto del 60% potrebbe essere applicato. Non essendo richiesta un'autorizzazione UE preventiva alla misura, questa dovrebbe essere immediatamente spendibile una volta rese pubbliche le indicazioni operative dall'Inps.

**Firma**  
**Cdl Vincenzo Dimatteo**

