

CIRCOLARE INPS N. 40/2018

**Esonero contributivo per le nuove assunzioni di giovani
 con contratto di lavoro a tempo indeterminato
 ai sensi dell'articolo 1, commi 100-108 e 113-114, della L. n. 205/2017**

SCHEMA DI SINTESI

BENEFICIARI	- l'esonero si applica a <u>tutti i datori di lavoro privati</u>¹ e a tutti i lavoratori inquadrati come operai, impiegati o quadri²; - l'assunzione riguarda lavoratori che non abbiano compiuto 30 anni di età (da intendersi come 29 anni e 364 giorni) e, per il 2018, che non abbiano compiuto i 35 anni di età (da intendersi come 34 anni e 364 giorni);
RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI	- l'esonero trova applicazione nei confronti di tutti i contratti a tempo indeterminato, anche part-time, stipulati dopo il 1° gennaio 2018, <u>anche in presenza di condizioni di miglior favore rispetto al D.Lgs. n. 23/2015</u> (contratto a tutele crescenti)³; - l'esonero NON si applica, però, ai contratti di apprendistato né al contratto di lavoro intermittente o a chiamata, anche se stipulato a tempo indeterminato, stante la discontinuità dell'attività; - l'esonero si applica ai contratti di lavoro a scopo di somministrazione anche se la somministrazione viene resa, verso l'utilizzatore, a tempo determinato;
APPRENDISTATO E ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO	- il datore di lavoro potrà beneficiare dell'incentivo, per un periodo massimo di 12 mesi, anche in caso di mantenimento in servizio, dopo il 31 dicembre 2017, del lavoratore al termine dell'apprendistato⁴, a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del periodo agevolato di 1 anno già previsto dall'art. 47, co.7, del d.lgs. n. 81/15; - qualora, per cessazione anticipata del rapporto, vi sia stata una fruizione parziale dell'esonero riconosciuto in virtù del mantenimento in servizio al termine del periodo formativo, NON è prevista, per il nuovo datore di lavoro che assuma il

¹ Datori di lavoro imprenditori, datori di lavoro non imprenditori (associazioni sindacali, politiche, studi professionali ecc...)

² Non si applica, pertanto, nel caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale

³ Applicazione della disciplina di cui all'art. 18 della L. n. 300/70

⁴ Fermo restando il requisito anagrafico

	lavoratore, la possibilità di fruire del beneficio residuo; ▪ l'esonero è totale per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di giovani che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato di 1° o 3° livello. In tale ultima ipotesi, ossia l'apprendistato di alta formazione e ricerca, l'assunzione è incentivata qualora avvenga entro sei mesi dal completamento del progetto di ricerca, laddove non sia previsto il conseguimento di un titolo di studio;
CONDIZIONI PER IL DIRITTO ALL'ESONERO	▪ la fruizione del beneficio è subordinata al rispetto dei principi generali di cui all'art. 31 del D.Lgs n. 150/2015⁵ e dalle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori (artt. 1175 e 1176 della L. n. 296/2003)⁶; ▪ in caso di somministrazione i benefici economici, per l'assunzione o la trasformazione del contratto, sono trasferiti in capo all'utilizzatore; ▪ l'esonero trova applicazione anche se costituisce attuazione di un obbligo preesistente definito da norme di legge o da contratto collettivo⁷ (es. datore di lavoro che, in quanto acquirente o affittuario di azienda o ramo aziendale, assuma a tempo indeterminato, entro un anno dal trasferimento aziendale, lavoratori non passati alle sue dipendenze); ▪ l'esonero trova applicazione anche per l'assunzione di lavoratori disabili (art. 3, L. n. 68/1999); ▪ nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a datori di lavoro collegati, il beneficio è riconosciuto per la parte eventualmente residua; ▪ eventuali periodi di <u>apprendistato</u> o di <u>contratto di lavoro intermittente</u> nonché <u>contratti di lavoro domestico</u> a tempo indeterminato, svolti prima dell'assunzione, presso il medesimo o altro datore di lavoro, NON SONO OSTATIVI al riconoscimento del beneficio;

⁵ Violazione diritto di precedenza (Cfr. Interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro), sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale presso il datore di lavoro

⁶ Regolarità contributiva e previdenziale, rispetto obblighi di legge e di contratto, assenza di violazioni sulla tutela delle condizioni di lavoro

⁷ La portata della disposizione ha carattere speciale e pertanto, prevale sulle previsioni dell'art. 31, comma 1, lett.a) D.Lgs n. 150/2015

	▪ NON si ha, inoltre, diritto alla fruizione dell'esonero, nel caso di mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore durante precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato; ▪ il rispetto dei requisiti relativi alla mancata effettuazione di licenziamenti nei 6 mesi precedenti la nuova assunzione, nonché al mancato licenziamento per giustificato motivo oggettivo nei 6 mesi successivi, non opera nell'ipotesi di conferma del lavoratore al termine del periodo di apprendistato;
CONDIZIONI PER IL RICONOSCIMENTO DELL'INCENTIVO: CASI PARTICOLARI	▪ il beneficio NON può essere fruito anche laddove il lavoratore abbia avuto un precedente rapporto a tempo indeterminato all'estero; ▪ nell'ipotesi di contratto a tempo indeterminato part-time, il beneficio può essere suddiviso su due datori di lavoro, purché abbiano la stessa data di decorrenza; ▪ in caso di cessione del contratto a tempo indeterminato, con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto; ▪ l'esonero NON può essere riconosciuto nell'ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita iva, o i parasubordinati, siano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato; ▪ la revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro 6 mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato non ha effetti nei confronti di ulteriori datori di lavoro che intendono assumere il lavoratore stesso (il precedente periodo di fruizione va comunque computato);
COMPATIBILITÀ CON ALTRE FORME DI INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE	▪ l'incentivo NON è cumulabile con: ▪ incentivo per l'assunzione degli over 50 anni disoccupati da oltre 12 mesi o donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o prive di impiego da almeno 6 mesi e residenti in aree svantaggiate⁸; ▪ riduzioni contributive previste per l'edilizia (11,50%);

⁸ Art. 4, commi 8-11 della L. n. 92/2012

**ASSETTO E
MISURA
INCENTIVO**

- l'incentivo è, invece, cumulabile con i seguenti incentivi di natura economica:
 - incentivo assunzione disabili⁹;
 - incentivo all'assunzione beneficiari di NASPI¹⁰;
 - incentivo "Occupazione Mezzogiorno"¹¹;
 - incentivo "Occupazione NEET"¹²
-
- l'incentivo è pari all'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con eccezione:
 - dei premi e i contributi dovuti all'INAIL;
 - del contributo, ove dovuto, al fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato del Tfr;
 - le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento;
 - non sono, inoltre, soggette all'esonero contributivo le seguenti forme di contribuzione, ancorché di natura obbligatoria:
 - il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R.;
 - il contributo pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua;
 - il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria;
 - il contributo aggiuntivo IVS, pari a 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo triennale;
 - nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, si ha diritto al riconoscimento della contribuzione addizionale dell'1,4%¹³;
 - il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità¹⁴, consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici;

⁹ Art. 13 L. n. 68/1999

¹⁰ Art. 2, comma 10-bis, L. n. 92/2012,

¹¹ Decreto ANPAL n. 2/2018, cfr. Comunicazione Ance del 15/02/2018

¹² Decreto ANPAL n. 3/2018, cfr. Comunicazione Ance del 31/01/2018

¹³ Art.2, comma 30 Legge n. 92/2012

¹⁴ Cfr. circolare n. 84/1999

**FUNZIONALITÀ PER
L'ACCERTAMENTO
DEI REQUISITI**

- istituita una “**utility**” che consente ai datori di lavoro e agli intermediari previdenziali o lavoratori di acquisire¹⁵, dalle basi dati dell'Inps e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (sistema comunicazioni obbligatorie), le informazioni su eventuali precedenti rapporti a tempo indeterminato instaurati prima del 1° gennaio 2018.

¹⁵ Tramite l'indicazione del codice fiscale del lavoratore, con un riscontro immediato (SI/NO). Tale riscontro non ha valore certificativo e pertanto si suggerisce di richiedere, al momento dell'assunzione, un'autodichiarazione da parte del lavoratore