

Esonero contributivo

Agevolazioni per le assunzioni dopo l'alternanza scuola-lavoro

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Con il comma 308, art. 1, legge 11 dicembre 2016, n. 232, il legislatore cerca di promuovere l'occupazione stabile di chi ha svolto presso il medesimo datore di lavoro richiedente, attività di alternanza scuola-lavoro per un periodo pari ad almeno il 30% delle ore previste nelle varie ipotesi che lo stesso legislatore ha ipotizzato in vari provvedimenti normativi. Ci si riferisce, ad esempio, alla legge n. 107/2015 (c.d. "buona scuola"), ove le ore di alternanza sono 400 nel triennio finale degli Istituti tecnici e 200 nei licei, ai tirocini curriculari dei percorsi universitari, ai percorsi di istruzione professionale ove la competenza primaria è riservata alle Regioni o ai percorsi di Istruzione tecnica superiore (Its). L'assunzione deve avvenire nei sei mesi successivi all'acquisizione del titolo di studio.

Soggetti beneficiari

Vediamo, nel concreto di cosa si tratta.

La disposizione si rivolge a tutti i **datori di lavoro privati che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2017 ed il 31 dicembre 2018 effettueranno nuove assunzioni** con contratto a tempo indeterminato, anche in apprendistato, con l'esclusione dei contratti di lavoro domestico e di quelli relativi agli operai del settore agricolo.

L'ampia dizione fa sì che, da un punto di vista teorico, ci possano rientrare anche i datori che non sono imprenditori (studi professionali, fondazioni, associazioni, ecc.) o anche imprese private che abbiano una partecipazione di capitale pubblico.

Tipologie contrattuali agevolate

Per quel che riguarda le tipologie contrattuali degne di essere agevolate si citano il contratto a tempo indeterminato e l'apprendistato (che, peraltro, è un contratto della stessa natura a contenuto formativo): non si parla tra le esclusioni,

ove per la peculiarità dei rapporti e della configurazione speciale sono compresi il lavoro domestico e quello degli operai agricoli (ma non degli impiegati), del lavoro intermittente a tempo indeterminato. Ad avviso di chi scrive, quest'ultima tipologia, seppur non citata, non ha i requisiti richiesti dalla norma che vuole "promuovere forme di occupazione stabile" e, francamente, tutto si può dire del lavoro intermittente meno che abbia tali caratteristiche, in quanto l'attività lavorativa dipende soltanto dalla chiamata del datore.

Agevolazioni previste

Quale è l'agevolazione prevista dal legislatore?

Ci si trova di fronte all'**esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali** (cosa che comprende anche quelli c.d. "minori", in perfetta analogia con quanto affermato dall'Inps con la circolare n. 57/2016 relativa all'esonero biennale previsto dai commi 178 e 179, art. 1, legge n. 208/2015 per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2016), con esclusione dei premi Inail, nel limite massimo di 3.250 euro all'anno per tre anni.

Prendendo a riferimento la circolare n. 57/2016 appena citata si può affermare (in attesa di precise indicazioni dell'Istituto che sicuramente interverranno) che **non rientrano nell'esonero**, oltre ai premi ed ai contributi dovuti all'Inail (è la stessa norma ad affermarlo espressamente):

- il contributo, ove dovuto la "fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei trattamenti di fine rapporto ex art. 2120 c.c." di cui parla il comma 755, art. 1, legge n. 296/2006, per effetto della esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dal successivo comma 756;
- il contributo ai fondi di solidarietà previsto dal D.Lgs. n. 148/2015, per effetto della esclusione

Approfondimenti

dalla applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 33, comma 4, medesimo Decreto;

- il contributo per la garanzia del finanziamento del Quir, previsto dal comma 29, art. 1, legge n. 190/2014;
- il contributo, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile per il finanziamento dei fondi interprofessionali istituiti ex art. 118, legge n. 388/2000;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria ex lege n. 166/1991;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo ex art. 1, commi 8 e 14, D.Lgs. n. 182/1997;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti ex art. 1, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 166/1997.

A differenza di ciò che era accaduto con l'esonero triennale e di quello biennale previsto dalle leggi n. 190/2014 e n. 208/2015, la fruizione della agevolazione è a domanda: ciò significa che, presumibilmente, sarà necessario, per i datori di lavoro interessati, presentare una sorta di istanza di prenotazione all'Inps, attendere che sia dichiarata la disponibilità dei fondi per, poi, procedere alla stipula del contratto ed alla comunicazione successiva all'Inps che "sblocca" i fondi prenotati. In un certo senso, (la cosa appare anche da una prima lettura dell'articolato), si potrebbe prefigurare una situazione amministrativa ed autorizzatoria del tutto analoga a quella sperimentata per le assunzioni ex D.L. n. 76/2013: qui, in ogni caso, occorrerà attendere i chiarimenti dell'Inps.

Il legislatore parla di 3.250 euro all'anno per tre anni che valgono sia per i contratti a tempo indeterminato che per l'apprendistato, tipologia che presenta una propria disciplina contributiva (1,5% al primo anno, 3% al secondo anno e 10% dal terzo anno in poi per le aziende dimensionate fino a nove dipendenti, 10% per quelle maggiori): a parere di chi scrive, andrà chiarito se l'esonero contributivo potrà essere riconosciuto oltre certi limiti, in presenza di una contribuzione che è inferiore rispetto a quella "normale".

Il medesimo esonero contributivo per le assunzioni effettuate tra il 1° gennaio 2017 ed il 31 dicembre 2018 si applica anche ai datori di lavoro che assumeranno a tempo indeterminato (qui il legislatore non cita espressamente anche il contratto di apprendistato e la ragione si comprende

continuando a leggere la norma) entro i sei mesi successivi all'acquisizione del titolo di studio, giovani che hanno svolto, presso gli stessi imprenditori, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (art. 43, D.Lgs. n. 81/2015), il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato di alta formazione (art. 45, D.Lgs. n. 81/2015).

Anche in questo caso la procedura di assegnazione del *bonus* appare del tutto identica alla ipotesi sopra descritta: in tale quadro operativo un ruolo "da regista" è riconosciuto all'Inps che deve monitorare, mensilmente, la norma e le minori entrate contributive, inviando relazioni mensili sia al Ministero del lavoro che a quello dell'economia.

Occorrerà attendere, come si diceva prima, i chiarimenti dell'Istituto ma si ritiene che l'erogazione delle agevolazioni sia strettamente connessa al pieno rispetto dell'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015, norma finalizzata ad una omogenea applicazione degli incentivi: nella casistica ivi riportata va sottolineato come, gli stessi non spettino se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente di natura legale o contrattuale, se viene violato un diritto di precedenza, se l'impresa ha in corso interventi di integrazione salariale straordinaria (tranne l'ipotesi dell'inquadramento diverso o dell'unità produttiva diversa, ecc.).

Il comma 309 quantifica il beneficio contributivo, negli importi massimi, fino all'anno 2022 (sono, complessivamente, 274,1 milioni di euro): ed è la stessa norma che offre la possibilità all'Istituto di non prendere in considerazione le istanze pervenute (qui, l'ordine cronologico derivante dalle istanze telematiche sarà particolarmente importante) qualora, anche in via prospettica, emerga "carenza di fondi".

L'Esecutivo (comma 310) si riserva di verificare i risultati del beneficio ai fini di una eventuale prosecuzione: il tutto entro il 31 dicembre 2018.

Riflessioni conclusive

Due parole di commento si rendono, ad avviso di chi scrive, necessarie: con tale provvedimento il legislatore intende valorizzare l'alternanza scuola-lavoro (la cui mancanza è uno degli elementi che, finora, hanno influito negativamente sull'in-

Approfondimenti

gresso dei giovani nel mondo produttivo) ma anche quelle esperienze di apprendistato (seppur di breve periodo) che non hanno trovato nel nostro ordinamento alcuna valorizzazione (ci si riferisce alle ipotesi disciplinate negli articoli 43 e 45, D.Lgs. n. 81/2015).

Il futuro ci dirà se tali disposizioni incontreranno il favore dei datori di lavoro (che prima dovrebbero, nella maggior parte dei casi, essere stati coinvolti in percorsi di alternanza): ovviamente, una parte importante sarà rappresentata dalle modalità di fruizione dell'esonero rispetto alle quali decisiva sarà l'impostazione amministrativa che seguirà l'Inps.

Un'altra disposizione (il comma 240, lettera *b*, art. 1) proroga, a tutto il 2017 (la norma originaria è nell'art. 32, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 150/2015), alcuni incentivi finalizzati allo sviluppo dell'apprendistato per la qualifica, il diploma

e il certificato di specializzazione tecnica (art. 43, D.Lgs. n. 81/2015): con questi benefici il legislatore prova a rendere più appetibile una tipologia contrattuale che, per diverse ragioni che non è il caso di commentare in questa sede, ha mostrato poco "appeal".

Di cosa si tratta?

a) in caso di risoluzione del rapporto non si paga il ticket sul licenziamento;

b) l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro pari al 10%, viene ridotta al 5%;

c) viene riconosciuto lo sgravio totale di finanziamento della NASpI pari all'1,31%, oltre alla esenzione dal pagamento dello 0,30% *ex art.* 25, legge n. 845/1978;

Gli incentivi appena citati finiscono con il termine del periodo formativo e non "perdurano", quindi, nei dodici mesi successivi al consolidamento del rapporto.