

Legge di bilancio 2018

Incentivi strutturali per l'occupazione stabile

Eufranio Massi – Esperto in Diritto del lavoro

Attraverso i commi compresi tra 100 e 115 dell'art. 1, legge 27 dicembre 2017, n. 205, il legislatore ha approvato una serie di misure stabili finalizzate ad incentivare l'occupazione giovanile che, a partire dal 1° gennaio 2018, dovrebbero avere una funzione di volano nel mercato occupazionale del nostro Paese.

Prima di entrare nel merito del nuovo sgravio contributivo si ritiene necessario ricordare come il riconoscimento dello stesso sia subordinato al rispetto delle condizioni previste dall'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015 e del comma 1175 dell'art. 1, legge n. 296/2006.

Le condizioni

Il comma 1, lettera *a*) e lettera *b*) dell'art. 31 afferma che gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo scaturente dalla legge o dalla contrattazione collettiva: i benefici non sono riconosciuti anche nel caso in cui, per il lavoratore avente diritto, venga utilizzata la tipologia della somministrazione o sia assunto in violazione di un diritto di precedenza legale o di natura contrattuale spettante ad un lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore con contratto di somministrazione, il datore che fruisce della prestazione non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza. Queste sono le ipotesi alle quali occorre far riferimento:

a) l'art. 15, legge n. 264/1949, nella versione modificata dal D.Lgs. n. 297/2002 che riserva un diritto di precedenza di natura generale per tutte le assunzioni sia a termine che a tempo indeterminato in favore dei lavoratori licenziati, negli ultimi sei mesi, per giustificato motivo oggettivo, correlato sia all'attività produttiva che all'organizzazione ed al funzionamento regolare dell'a-

zienda e di quelli che sono stati oggetto di procedura collettiva per riduzione di personale;

b) l'art. 24, D.Lgs. n. 81/2015 che riserva un diritto di precedenza, di dodici mesi, nelle assunzioni a tempo indeterminato per le mansioni già espletate nei confronti di lavoratori che abbiano lavorato con uno o più contratti a termine per un periodo superiore a sei mesi. Ora, tale diritto viene riconosciuto anche alle donne che possono cumulare i cinque mesi di astensione obbligatoria "*pre-post partum*" i quali, sommati a quelli eventualmente già lavorati, consentono di superare la soglia fatidica dei sei mesi ed un giorno. Le stesse lavoratrici sono portatrici di un nuovo diritto di precedenza per un ulteriore contratto a tempo determinato per le mansioni già espletate che si esaurisce nell'arco temporale di dodici mesi. Identico diritto sussiste per i rapporti a termine di carattere stagionale: nella prima ipotesi, la facoltà di esercitare il diritto di precedenza va resa nota, per iscritto, al datore di lavoro entro sei mesi dalla cessazione del contratto, mentre in presenza di rapporti stagionali la durata per l'esercizio del diritto è di tre mesi dalla fine del contratto. Va, inoltre, precisato che il datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, è obbligato a ricordare, citando la normativa di riferimento, che il lavoratore è titolare di un diritto di precedenza. Ciò, ad avviso di chi scrive, ha una diretta conseguenza: fino a quando il lavoratore non esercita, per iscritto, il proprio diritto esternandolo al datore di lavoro, non si può parlare di precedenza, con la conseguenza che, in mancanza di una precisa volontà dell'interessato, l'imprenditore non è assolutamente obbligato, proprio perché glielo ha già ricordato al momento della instaurazione del rapporto di lavoro;

c) l'art. 47, comma 6, legge n. 428/1990 che prevede, in caso di cessione d'azienda (di ramo o parte di essa) un diritto di precedenza di dodici

Approfondimenti

mesi (o termine più ampio previsto nell'accordo sindacale) in favore di quei lavoratori che non transitano immediatamente alle dipendenze del nuovo imprenditore;

d) l'incentivo non spetta anche nell'ipotesi in cui, ponendo in essere una condizione elusiva, il datore di lavoro ricorra all'utilizzazione del lavoratore avente diritto alla riassunzione attraverso un contratto di somministrazione.

Sotto l'aspetto degli obblighi derivanti dalla contrattazione collettiva, va sottolineato il caso, molto ricorrente nelle disposizioni che regolamentano i cambi di appalto, in base al quale (si veda, ad esempio, il Ccnl per le imprese di pulizia multi servizi delle imprese associate al sistema Confindustria) l'azienda subentrante, a parità di condizioni contrattuali preesistenti, è tenuta ad assumere il personale in forza presso l'azienda "cedente", in forza da un determinato periodo (almeno quattro mesi). Tutto questo va, poi, letto, alla luce dell'art. 30, legge n. 122/2016 che, riformando il comma 3 dell'art. 29, D.Lgs. n. 276/2003 ha affermato che si può parlare di cambio di appalto e non di cessione di azienda o ramo di essa *ex art.* 2112 c.c. laddove in presenza di una disciplina contrattuale, legale o di "bando di gara" sussista una autonoma organizzazione produttiva ed organizzativa ed una discontinuità che determina una specifica identità di impresa.

Per quel che concerne, invece, la dizione normativa relativa "all'assunzione che costituisce un obbligo stabilito da norme di legge", già la circolare Inps n. 137/2012, opportunamente, escludeva dal "blocco" gli incentivi previsti dall'art. 13, legge n. 68/1999, finalizzati a favorire l'occupazione di personale disabile con particolari gravi handicap psico-fisici sulla base del concetto che le agevolazioni sono previste da una disposizione speciale che deroga rispetto alla regola generale (principio confermato dalla circolare Inps n. 99/2016 emanata dopo le novità introdotte con il D.Lgs. n. 151/2015).

Le disposizioni relative a diritto di precedenza meritano, ad avviso di chi scrive, alcuni approfondimenti.

Il primo concerne le ipotesi legali: l'elencazione effettuata dalla circolare Inps n. 137/2012 non esaurisce la gamma delle ipotesi. Infatti un diritto di precedenza alla ritrasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno esiste, ad esempio, in favore di quei lavoratori che, per se-

guire terapie oncologiche o salva vita o affetti da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, hanno ridotto il proprio orario di lavoro. Ebbene, in presenza di un miglioramento delle condizioni, gli stessi hanno diritto a trasformare nuovamente il rapporto a tempo pieno (art. 8, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015). Sulla stessa linea va ricordato come il successivo comma 6, abbia riconosciuto un diritto di precedenza ai lavoratori già in forza a tempo parziale, allorché il datore di lavoro intenda effettuare assunzioni a tempo indeterminato e pieno, ovviamente per le stesse mansioni o mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto a tempo parziale.

Il secondo chiarimento riguarda la natura del diritto di precedenza. Il legislatore ha distinto l'ipotesi del licenziamento ove lo stesso scatta *ex lege* da quelle riferibili, ad esempio, ai contratti a termine ove è necessario un comportamento "attivo" del lavoratore che deve manifestare la propria volontà al datore di lavoro, per iscritto (art. 24, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015) entro un determinato arco temporale (sei mesi dalla cessazione del rapporto o tre mesi se il contratto a termine è "stagionale"). Ovviamente, ai fini del godimento di eventuali incentivi relativi ad una nuova assunzione, il datore di lavoro, a fronte di contestazioni o chiarimenti da parte dell'Istituto previdenziale, dovrà dimostrare l'inesistenza di qualsiasi diritto di precedenza, sulla base, ad esempio, di una rinuncia del soggetto interessato.

C'è da osservare, comunque, che per effetto di quanto previsto dall'art. 24, comma 4, il datore di lavoro sia in presenza di un contratto a termine che in esecuzione di uno o più rapporti superi la soglia dei sei mesi, sia in caso di instaurazione di rapporti a tempo determinato a carattere stagionale, ha l'obbligo (peraltro, non sanzionato) di apporre il richiamo al diritto di precedenza, nella lettera di assunzione.

La terza questione da chiarire riguarda gli effetti che il mancato rispetto del diritto di precedenza e, quindi, il non riconoscimento degli incentivi, ha sul rapporto di lavoro instaurato. Il rapporto resta in piedi, a tutti gli effetti: ciò che non è riconosciuto è soltanto il beneficio contributivo, con la conseguenza che il datore paga la "contribuzione usualmente prevista".

Proseguendo nella disamina, il legislatore ricorda come (art. 31, comma 1, lettera c), D.Lgs. n.

150/2015) le agevolazioni non spettino “se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, fatti salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati in un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive”.

L'ipotesi prevista alla lettera c) è, indubbiamente, diversa dalle precedenti, nel senso che riguarda non l'impresa nel suo complesso ma le singole unità produttive. Detto questo, si può affermare che la stessa ricorra in presenza di un trattamento integrativo salariale straordinario (ristrutturazione, crisi aziendale, contratto di solidarietà, interventi dei Fondi di solidarietà alternativi o del Fondo di solidarietà *ex* D.Lgs. n. 148/2015), mentre paiono restare fuori le ipotesi coperte da integrazione salariale ordinaria ove le motivazioni del ricorso all'istituto, atteso anche il breve arco temporale di intervento, possono, talora, essere determinate da motivi contingenti o estranei alla stessa situazione di crisi produttiva.

Il riferimento alle professionalità diverse è stato risolto dal legislatore delegato facendo riferimento ad un diverso inquadramento contrattuale.

Altra ipotesi di “non riconoscimento” è prevista dalla lettera d) e riprende un concetto già presente nel nostro ordinamento sin dal tempo dell'art. 2, legge n. 451/1994: “gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore”.

Qui, è evidente come valgano le regole determinate dalla prassi che, nei casi dubbi, ha portato alla verifica delle posizioni “proprietarie” e “societarie”, anche in relazione ai rapporti di natura parentale o cariche “societarie” all'interno degli organi di amministrazione. In altri casi per i concetti di colleganza e controllo (ma per il problema di riferimento si ritiene un criterio del tutto residuale, atteso che comporterebbe una serie di valutazioni abbastanza complicate) si possono

considerare anche le ipotesi dell'art. 2359 c.c. che recita:

“Sono considerate società controllate:

a) le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;

b) le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;

c) le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa”.

Ai fini dell'applicazione delle lettere a) e b) vanno computati anche i voti spettanti alle società controllate, alle società fiduciarie ed alle persone interposte, mentre non vanno calcolati i voti spettanti per conto di terzi. Sono, invece, considerate collegate le società sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole. L'influenza si presume allorquando nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno un quinto dei voti o un decimo se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati.

La successiva lettera e) del comma 1 dell'art. 31, stabilisce, ai fini del godimento degli incentivi, una sorta di equiparazione tra quelli goduti attraverso una utilizzazione diretta e quelli goduti, per lo stesso lavoratore, indirettamente attraverso un contratto di somministrazione: da ciò ne consegue che la durata complessiva non può essere altro che la risultante della sommatoria. Qualora l'incentivo sia soggetto al regime del “*de minimis*” (v. circolare Inps n. 128/2012) il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore.

La lettera f) si sofferma, invece, sulle ipotesi in cui la norma richieda, ai fini della fruizione degli incentivi il calcolo dell'incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata: esso va effettuato mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalenti al tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi antecedenti, anche con riferimento al concetto di “impresa unica” di cui parla il Regolamento Ce n. 1408/2013. Dal computo sono esclusi i lavoratori che hanno rassegnato le proprie dimissioni (e se un dipendente non avrà seguito la procedura richiesta dall'art. 26, D.Lgs. n. 151/2015 potrebbe esserci qualche problema), i pensionati per raggiungimento dei limiti di età, gli invalidi dimissionari, coloro che hanno ridotto il proprio orario su base volontaria

Approfondimenti

ed i licenziati per giusta causa (e non quelli per motivi disciplinari o per giustificato motivo soggettivo od oggettivo).

Prima di entrare nel merito delle questioni sollevate dalla nuova disciplina degli sgravi contributivi relativi alle assunzioni in pianta stabile dei giovani occorre soffermarsi anche su ciò che afferma l'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 ove il riconoscimento delle agevolazioni è subordinato da un lato alla regolarità contributiva e dall'assenza di condanne e sanzioni definitive in materia di gravi violazioni relative all'igiene ed alla sicurezza sul lavoro (sono quelle riportate nell'allegato al D.M. 24 ottobre 2007 sul Durc, poi riprese nel D.M. 30 gennaio 2015) e, dall'altro, al rispetto del trattamento economico e normativo scaturente dalla applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, se esistenti, territoriali od aziendali.

La legittimità di tale asserzione normativa risulta, indirettamente, dalla sentenza della Corte costituzionale n. 51 del 26 marzo 2015 che ha confermato l'art. 7, comma 4, D.Lgs. n. 248/2007, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 31/2008, relativo ai trattamenti economici e normativi da riconoscere ai soci lavoratori delle cooperative.

Sgravio contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato

Con il comma 100 si intende favorire l'occupazione stabile dei giovani attraverso la promozione del contratto a tempo indeterminato (si citano, ad avviso di chi scrive, impropriamente, le tutele crescenti ex D.Lgs. n. 23/2015 che riguardano il momento della cessazione del contratto a tempo indeterminato per licenziamento: del resto, la norma appena richiamata, all'art. 1, parla "tout court" di contratto a tempo indeterminato, senza altre esplicitazioni): dal 1° gennaio 2018 viene riconosciuto, per un massimo di 36 mesi, un esonero contributivo pari al 50% dei complessivi contributi previdenziali, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di 3.000 euro all'anno, riparametrato e applicato su base mensile. Dall'ambito di applicazione

(comma 114) sono esclusi il rapporto di lavoro domestico ed il contratto di apprendistato che "gode" della propria contribuzione specifica e delle altre agevolazioni indicate dal D.Lgs. n. 81/2015 e, per le imprese artigiane, dalle altre indicazioni fornite dalla legge n. 443/1985.

L'assunzione, non essendoci una preclusione specifica, potrà avvenire anche a tempo parziale, nel rispetto, laddove individuato dalla contrattazione collettiva, del limite orario settimanale. Il rispetto della previsione del Ccnl appare obbligatoria in quanto una delle condizioni richieste dalla norma (art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006) per la fruizione di benefici contributivi è il rispetto del trattamento economico e normativo previsto dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

Il beneficio, (comma 114) non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente (ad esempio, Garanzia Giovani o il 20% di NASpI in caso di assunzione di un disoccupato a tempo pieno ed indeterminato fruitore del trattamento di disoccupazione), con la sola eccezione delle agevolazioni previste per le Regioni del Meridione dal comma 893, cosa che consente il raggiungimento del 100% degli sgravi contributivi, per dodici mesi, per i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati nel corso del 2018.

L'esonero spetterà ai datori di lavoro privati (comma 100) che assumeranno giovani che non abbiano compiuto i 30 anni e non siano stati occupati a tempo indeterminato con lo stesso datore o con altro datore, fatta salva l'ipotesi della riassunzione di un lavoratore presso altro datore di lavoro dopo un periodo agevolato (comma 101) sul quale ci si soffermerà più avanti.

Non sono ostativi al riconoscimento del beneficio gli eventuali periodi di apprendistato "lavorati" presso un altro datore e non "consolidati" (così dovrebbe essere intesa la frase, non felice, che dice "non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato", in quanto l'apprendistato è *ab initio* a tempo indeterminato, come afferma l'art. 41, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015).

Limitatamente al 2018 (comma 102) l'agevolazione contributiva viene riconosciuta alle stesse condizioni anche in favore di quei datori di lavoro che assumano soggetti che non abbiano supe-

Approfondimenti

rato i 35 anni: anche per costoro sussiste la previsione secondo la quale non devono aver avuto rapporti a tempo indeterminato con lo stesso o altro datore di lavoro a meno che il rapporto non si sia risolto con imprenditori che già hanno fruito, parzialmente, dell'agevolazione.

In attesa della definitiva approvazione dei chiarimenti che, sicuramente, arriveranno dall'Inps, si ritiene opportuno fare alcune considerazioni.

Il legislatore, parlando dei benefici contributivi, adopera termini già utilizzati sia con l'esonero triennale previsto dalla legge n. 190/2014 che con quello biennale disciplinato dai commi 178 e 179 dell'art. 1, legge n. 208/2015.

Ciò sta a significare, come già chiarito, ad esempio con la circolare Inps n. 57/2016, che nella definizione del tetto massimo di agevolazione contributiva annua pari al 50% dei contributi dovuti per un importo massimo fissato a 3.000 euro non rientreranno (e quindi saranno dovuti):

- a)** i premi e contributi Inail;
- b)** i contributi, se dovuti, al Fondo per l'erogazione del Tfr previsto dall'art. 2120 c.c.;
- c)** i contributi, se dovuti, ai Fondi bilaterali per l'integrazione salariale o a quello di integrazione salariale di cui parla il D.Lgs. n. 148/2015;
- d)** il contributo per il finanziamento del Qu.I.R. ex art. 1, comma 29, legge n. 190/2014;
- e)** lo 0,30% previsto dall'art. 25, comma 4, legge n. 845/1978 per i datori che aderiscono ai fondi interprofessionali;
- f)** il contributo di solidarietà per la previdenza complementare ed i fondi di assistenza sanitaria *ex lege* n. 166/1991;
- g)** il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo e quello per gli sportivi professionisti previsti dal D.Lgs. n. 166/1997.

Per quel che riguarda l'ambito di applicazione della normativa, il riferimento è ai datori di lavoro privati (compresi i professionisti, le associazioni e le fondazioni) ove rientrano anche gli Enti pubblici economici con la sola esclusione dei datori di lavoro pubblici indicati dall'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001 e di quelli domestici il cui contratto è escluso dall'ambito delle agevolazioni.

L'incentivo viene riconosciuto su base mensile: ciò significa, ad esempio, che per la fruizione dello stesso, si dovrebbe seguire il procedimento già ipotizzato dall'Inps fin dai tempi dell'esonero triennale con la circolare n. 17/2015.

L'agevolazione postula una *conditio sine qua non*: il giovane, fatta salva l'ipotesi di un contratto di apprendistato, non deve essere stato mai assunto a tempo indeterminato né presso il datore "assumente", né presso altro datore.

Qui, occorrerà chiarire se la disposizione riguardi anche i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto di lavoro intermittente (la logica ed il buon senso propenderebbero per il no, atteso che il lavoro dipende unicamente dalla "chiamata" del datore e non presenta alcunché di stabile). La disposizione presenta alcune criticità che si ritiene opportuno sottolineare.

Saranno esclusi dalla opportunità occupazionale agevolata giovani che hanno già avuto un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ma dal quale si sono dimessi, per le più svariate ragioni (lavoro non soddisfacente, o limitato nell'orario), o, magari, sono stati licenziati per un giustificato motivo oggettivo (crisi aziendale, chiusura di reparto o unità produttiva, esternalizzazione, cambio di appalto con riduzione delle ore lavorate, ecc.) o durante il periodo di prova.

Ci si chiede: perché, dal momento che si parla di lotta alla disoccupazione debbono essere esclusi, creando una inutile disparità tra i giovani?

Forse, adottando la previsione contenuta nelle norme sull'esonero triennale e su quello biennale, si sarebbe potuto limitare "il blocco" ai sei mesi antecedenti l'instaurazione del rapporto, qualora il precedente contratto fosse avvenuto con altri datori e confermando lo "stop totale" soltanto nei confronti dello stesso datore di lavoro assunto o delle imprese allo stesso, a vario titolo, collegate.

La questione, però, riguarda anche i datori di lavoro: come faranno costoro ad avere la certezza che il giovane non ha avuto precedenti rapporti a tempo indeterminato?

Dovranno chiedere al lavoratore (non essendo sufficiente una auto certificazione e non essendoci più, da anni, il libretto di lavoro) un "certificato storico" di iscrizione nelle liste per l'impiego (con aggravio di burocrazia), cosa che, comunque, non li "copre" da ogni rischio non essendoci una banca dati nazionale disponibile presso tutti i servizi per l'impiego del territorio?

E, poi, se nei limiti della prescrizione quinquennale, gli organi di vigilanza dovessero ricondurre a subordinazione un precedente rapporto di collaborazione, cosa succederebbe, mancando il re-

Approfondimenti

quisito dell'assenza di subordinazione a tempo indeterminato? Probabilmente, l'Inps potrebbe richiedere lo sgravio contributivo indebito, con tutte le conseguenze del caso (ed i precedenti, in tal senso, si sono già avuti con l'esonero triennale).

Una soluzione parziale al problema (tutta da verificare nel concreto anche perché i singoli datori non ne risultano destinatari) potrebbe arrivare dal comma 801 dell'art. 1, laddove si afferma che, ai fini della ricollocazione o della formazione dei disoccupati e dei soggetti "a rischio" l'Anpal pone a disposizione delle Agenzie del lavoro e dei soggetti accreditati *ex art. 12, D.Lgs. n. 150/2015* (tra cui la Fondazione Studi dei Consulenti del lavoro) i dati relativi ai lavoratori interessati.

L'esecutivo si è preoccupato di porre limiti per contrastare una utilizzazione capziosa del provvedimento: di qui la specificazione (comma 104) che l'esonero contributivo non verrà riconosciuto in favore di quei datori di lavoro che nel semestre precedente l'assunzione hanno proceduto nell'unità produttiva interessata all'assunzione (per la qualificazione di quest'ultima è opportuno fare, ad avviso di chi scrive, riferimento alla circolare Inps n. 9/2017) a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (art. 3, legge n. 604/1966) o a licenziamenti collettivi giunti al termine dell'*iter* previsto dalla legge n. 223/1991. Il blocco dell'esonero (con la revoca dello stesso e con la restituzione dell'indebito) scatterà anche (comma 105) nel caso in cui, nei sei mesi successivi alla instaurazione del rapporto, il datore proceda al licenziamento dello stesso lavoratore o di altro dipendente impiegato, con la stessa qualifica, nell'unità produttiva (e qui vale quanto previsto dal nuovo art. 2103 c.c. in tema di mansioni e della possibile utilizzazione "in orizzontale" del lavoratore nel livello della categoria legale di inquadramento).

Gli effetti negativi della revoca non incidono sulla posizione di un altro datore che dovesse procedere, nel periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, all'assunzione del lavoratore.

Il beneficio, ricorda il comma 104, viene riconosciuto nel rispetto delle condizioni individuate dall'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015 e pur se la disposizione nulla dice, nel rispetto delle condizioni fissate dall'art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006 che hanno una valenza generale: sarà,

comunque, l'Inps che ha il monitoraggio sull'andamento delle agevolazioni (comma 115) a dettare, a tempo debito, le indicazioni operative anche relativamente alla possibile applicazione della normativa europea sugli aiuti di Stato, cosa che sembrerebbe esclusa dal momento che lo sgravio contributivo è indirizzato alla totalità dei lavoratori.

Lo sgravio per l'apprendistato ed i contratti a termine trasformati

Il legislatore, al comma 106, non ha dimenticato neanche l'apprendistato che già fruisce di specifiche disposizioni agevolatrici (contributive, economiche, normative e fiscali): in caso di consolidamento del rapporto e qualora il giovane non abbia compiuto, a quella data, il trentesimo anno di età, viene riconosciuto, per dodici mesi, l'esonero contributivo pari ad un massimo di 3.000 euro. Tale beneficio scatta, sostanzialmente, dal tredicesimo mese successivo al "consolidamento" del rapporto: ciò si evince, chiaramente, dalla norma che fa salva la contribuzione di favore (10%) prevista dall'art. 47, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015 per i dodici mesi successivi alla fine del periodo formativo.

Da quanto appena detto scaturisce che se il giovane apprendista confermato ha un'età superiore ai trenta anni, il *bonus* contributivo c'è, soltanto, per i dodici mesi successivi, nella misura contributiva pari al 10%, per effetto dell'art. 47, comma 7.

L'agevolazione relativa agli apprendisti "consolidati" al termine del periodo formativo spetta, nel 2018, anche ai giovani "under 35"?

La risposta la dovrà fornire l'Inps attraverso i propri chiarimenti ma, stando al tenore letterale della norma specifica che li riguarda (comma 102), essa dovrebbe essere negativa in quanto si fa riferimento "alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018" e gli apprendisti di cui si parla sono stati "assunti" nel momento in cui si è instaurato il rapporto (minimo 36 mesi prima).

Anche il contratto a tempo determinato convertito, a partire dal 1° gennaio 2018, consente la fruizione della agevolazione: ovviamente si richiede, quale condizione necessaria, il possesso del requisito anagrafico (meno di 30 anni o meno di 35, per il solo 2018) alla data della trasformazione del rapporto. Si ricorda che, per effetto di

altra disposizione, contenuta nella legge n. 92/2012, il datore può ottenere la restituzione della contribuzione aggiuntiva dell'1,40%, se pagata (non è dovuta, ad esempio, se il contratto è stato stipulato per sostituzione di una donna assente per maternità). Lo sgravio contributivo non viene riconosciuto se, in precedenza (comma 101) il giovane è stato occupato con un contratto a tempo indeterminato.

In via amministrativa (l'Inps ha già risolto positivamente il dilemma in circostanze analoghe come quelle dell'esonero triennale e di quello biennale) occorrerà chiarire se anche la somministrazione a tempo indeterminato, attesa la sostanziale equiparazione al contratto a tempo indeterminato, rientri tra le tipologie contrattuali agevolabili e se vi rientrino anche quelle agricole a tempo indeterminato, ove per gli operai sussiste una contribuzione particolare.

La domanda non è peregrina in quanto per gli operai agricoli a tempo indeterminato il legislatore prevede disposizioni particolari nell'ambito delle leggi n. 190/2014 e n. 208/2015 che non si rinvenivano nella nuova disposizione. Ovviamente, le assunzioni degli impiegati agricoli a tempo indeterminato possono fruire dello sgravio contributivo.

Va, peraltro, ricordato come i commi da 117 a 120 prevedano una serie di disposizioni specifiche finalizzate a favorire l'imprenditoria agricola in generale e quella giovanile, in particolare.

Le agevolazioni per l'assunzione dopo l'alternanza scuola-lavoro

L'esonero contributivo (comma 108) elevato nella misura dell'esonero totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi Inail, fermi restando sia il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua ed il previsto requisito anagrafico ("under 30"), si applica anche alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dai datori di lavoro privati nei 6 mesi successivi all'acquisizione del titolo di studio di:

a) studenti che hanno svolto presso lo stesso datore (condizione essenziale) attività di alternanza scuola-lavoro per almeno il 30% delle ore previste dall'art. 1, comma 33, legge n. 107/2015, o per almeno il 30% del monte ore previsto per le

attività di alternanza all'interno dei percorsi *ex* capo III, D.Lgs. n. 226/2005, o per almeno il 30% delle ore previste per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi individuati al capo II del D.P.C.M. 25 gennaio 2008, o per almeno il 30% del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;

b) studenti che hanno svolto, presso lo stesso datore di lavoro assumente, periodi di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43, D.Lgs. n. 81/2015) o periodi di apprendistato in alta formazione (art. 45, D.Lgs. n. 81/2015).

La norma non è nuova nel nostro ordinamento: essa appare una perfetta riedizione di quanto già previsto dall'art. 1, commi 308, 309 e 310, legge n. 232/2016 e disciplinata, sotto l'aspetto amministrativo, dalla circolare Inps n. 109/2017. Ciò viene, palesemente, dimostrato, dal comma 113 che abroga, dal 1° gennaio 2018, i commi appena citati.

Ma, allora, cosa cambia rispetto alle disposizioni abrogate?

I benefici prima riservati alle assunzioni effettuate unicamente negli anni 2017 e 2018, divengono strutturali ed inoltre, fermo restando il periodo triennale di agevolazione che parte dal momento della instaurazione effettiva del rapporto, gli stessi vengono ridotti, nell'importo massimo da 3.250 euro su base annua a 3.000 euro.

C'è, poi, da sottolineare un altro passaggio importante: in questi casi, a differenza della previsione contenuta nel comma 100, lo sgravio è totale con un tetto fissato a 3.000 euro, mentre nell'altro è il 50% di quanto dovuto dal datore di lavoro con un tetto fissato sempre a 3.000 euro.

Un'altra disposizione incentivante (comma 109) riguarda soltanto le cooperative sociali individuate dalla legge n. 381/1991 e fa riferimento alle sole nuove assunzioni a tempo indeterminato con decorrenza dal 1° gennaio 2018 e con contratti stipulati entro il 31 dicembre 2018.

La specialità di questa disposizione risulta dal fatto che il legislatore ha individuato "a priori" i lavoratori interessati: essi sono coloro che hanno ottenuto la c.d. "protezione internazionale" a partire dal 1° gennaio 2016. La norma ha quantificato il limite massimo annuo di spesa pari a 500.000 euro per il 2018, 2019 e 2020, riman-

Approfondimenti

dando ad un Decreto “concertato” dei Ministri del lavoro e dell’interno, da emanare entro il 2 marzo 2018, l’individuazione dei criteri di assegnazione dei contributi che sono erogati per un massimo di 36 mesi e sono destinatari alla riduzione o allo sgravio di aliquote per l’assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale dei nuovi assunti.

L’incremento dello sgravio contributivo nel Mezzogiorno

Con i commi 893 e 894 dell’art. 1 il legislatore incrementa le agevolazioni per le assunzioni a tempo indeterminato nelle Regioni del Mezzogiorno.

La disposizione rimanda, per l’anno 2018, l’integrazione dell’esonero contributivo previsto dai commi 100 e seguenti, alla attivazione di programmi operativi nazionali (Pon), cofinanziati da Fondo sociale europeo e di programmi operativi complementari (Poc), nell’ambito degli obiettivi specifici e nel rispetto della normativa europea sugli aiuti di Stato: essi riguarderanno le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori “under 35” effettuate nel periodo 1° gennaio-31 dicembre 2018, in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Il beneficio potrà riguardare anche soggetti “over 35”, privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Per costoro, mediante i Pon ed i Poc, sarà possibile, derogando al comma 114 che prevede la non cumulabilità tra le agevolazioni, giungere al 100% dell’esonero, ovviamente nei limiti degli importi annui previsti dai Programmi operativi.

La norma appena commentata richiede alcune precisazioni.

La prima è che con il comma 893 assistiamo, per il 2018, al “prolungamento” del c.d. “*bonus Sud*” che, sotto l’aspetto puramente amministrativo è stato declinato, per le assunzioni relative all’anno 2017, dalla circolare Inps n. 41/2017.

La seconda riguarda il concetto espresso con la frase “privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi”. La risposta è nel D.M. del Ministro del lavoro del 20 marzo 2013: essi sono “coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato dalla durata di almeno sei mesi, ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione”. Tali limiti reddituali sono, al momento, fissati in 8.000 euro per il lavoro subordinato ed il 4.800 euro per il lavoro autonomo.