

Istruzioni Inps

Assunzioni stabili di giovani: esonero contributivo

Roberto Camera - Funzionario dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

L'Inps, dopo due mesi di attesa, ha pubblicato la circolare n. 40 del 2 marzo 2018, con la quale ha fornito le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo in caso di assunzione stabile di giovani lavoratori, così come previsto dalla legge di bilancio 2018(1).

La norma, in particolare, al fine di promuovere forme di occupazione giovanile stabile, ha previsto, in capo esclusivamente ai datori di lavoro privati, un esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali in relazione alle assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate a partire dal 1° gennaio 2018.

Vediamo quali sono tutte le caratteristiche di questo nuovo beneficio contributivo che, a differenza di quelli precedenti, non prevede una scadenza o un budget massimo di spesa, per cui durerà negli anni.

Rapporti di lavoro incentivati

L'agevolazione contributiva potrà essere richiesta in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Una prima specifica, l'Inps la prevede in relazione alla categoria legale dei possibili lavoratori agevolati. Infatti, in considerazione del fatto che il legislatore ha previsto proprio quale contratto di riferimento, per potersi avvalere dell'incentivo statale, il contratto subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, specifica che le assunzioni agevolate riguardano esclusivamente i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, quindi con l'esclusione dei dirigenti sui quali, proprio in virtù di quanto disposto

dall'articolo 1, D.Lgs. n. 23/2015, non si possono applicare le tutele crescenti.

Un secondo passaggio deve essere fatto sull'interpretazione fornita dall'Inps sempre in merito alla tipologia contrattuale prevista dal legislatore per adire al contributo agevolato: contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. L'Istituto, nella sua circolare, chiarisce che il beneficio trova applicazione anche con riferimento ai contratti a tempo indeterminato che prevedano condizioni di miglior favore nei confronti del lavoratore rispetto alla disciplina dettata dal Jobs Act, con il D.Lgs. n. 23/2015. Con ciò, evidenziando, indirettamente, che le tutele crescenti sono "peggiorative" rispetto a quanto previsto dall'ex articolo 18, come modificato dalla legge n. 92/2012. In pratica, qualora le parti riprendano, nel contratto individuale di assunzione, la disciplina prevista dall'ex articolo 18, legge n. 300/1970, ciò non sarà motivo ostativo rispetto alla fruizione dell'incentivo contributivo.

L'esonero è, inoltre, applicabile anche ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati con un socio di cooperativa di lavoro(2). Infine, spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché l'utilizzo del lavoratore sia reso a tempo determinato da parte dell'azienda c.d. utilizzatrice. L'incentivo è possibile, infine, non solo in caso di assunzione ma anche di trasformazione a tempo indeterminato di un lavoratore assunto con contratto a termine, a prescindere dal fatto che l'assunzione sia avvenuta nel 2018 o in anni precedenti.

Rapporti di lavoro esclusi

Sempre in riferimento al contratto di lavoro, sono esclusi i rapporti di lavoro in apprendistato, il

(1) Articolo 1, commi 100-108 e 113-114, legge n. 205/2017.

(2) Ai sensi della legge n. 142/2001.

Approfondimenti

lavoro domestico ed il contratto a tempo indeterminato intermittente (c.d. "a chiamata"), indipendentemente dal fatto che sia prevista l'indennità di disponibilità. Inoltre, sono esclusi tutti quei rapporti di lavoro che non hanno natura subordinata (es. contratti di collaborazione coordinata e continuativa, partita Iva, ecc.) ed i rapporti di lavoro non stabili (es. i contratti a tempo determinato e le prestazioni occasionali).

Datori di lavoro

L'agevolazione è riconosciuta a tutti i datori di lavoro privati, compresi i datori del settore agricolo. Restano escluse le sole pubbliche amministrazioni (3). Viceversa, rientrano tra i datori di lavoro che potranno beneficiare dell'incentivo anche gli enti pubblici economici e gli organismi pubblici che sono stati interessati da processi di privatizzazione (trasformazione in società di capitali), indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale.

Infine, potranno procedere all'assunzione agevolata anche i datori di lavoro non imprenditori, quali, ad esempio, gli studi professionali, le associazioni culturali, le associazioni di volontariato, le associazioni politiche e sindacali, ecc.

Lavoratore

La norma prevede alcuni requisiti in capo al lavoratore perché possa essere "incentivabile" la sua assunzione.

Età

Il primo requisito è legato all'età del soggetto da assumere. Il lavoratore non deve aver compiuto i 35 anni di età, per la precisione l'età massima, all'atto dell'assunzione, deve essere 34 anni e 364 giorni.

Questo requisito vale solo per l'anno 2018. Per gli anni successivi (ad iniziare dal 2019), il giovane, per essere assunto con l'agevolazione contributiva, non deve aver compiuto i 30 anni di età (29 anni e 364 giorni).

Assenza di pregressi rapporti a tempo indeterminato

Il secondo requisito è che il giovane, in tutta la sua vita lavorativa passata, non deve essere stato

occupato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. In pratica, non deve mai aver avuto un pregresso rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ad esclusione dei seguenti contratti a tempo indeterminato:

- contratto intermittente;
- rapporto di apprendistato che si è risolto prima della qualificazione;
- rapporto di lavoro domestico.

Viceversa, non può essere considerato agevolabile un rapporto a tempo indeterminato con un lavoratore il quale abbia avuto un pregresso contratto subordinato a tempo indeterminato a scopo di somministrazione. Inoltre, stessa sorte spetta nel caso in cui il rapporto a tempo indeterminato sia stato concluso durante il periodo di prova, sia da parte dell'*ex* datore di lavoro che da parte dello stesso lavoratore. Ciò in quanto il periodo di prova deve essere considerato facente parte dello stesso rapporto a tempo indeterminato.

L'assenza di pregressi rapporti di lavoro a tempo indeterminato riguarda anche eventuali rapporti svolti all'estero, indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro estero non abbia contemplato l'obbligo assicurativo nei confronti di una gestione previdenziale nazionale.

Entrambi i requisiti (età anagrafica e assenza di un pregresso rapporto di lavoro stabile) devono essere posseduti all'atto della prima assunzione incentivata.

Verifica su pregressi rapporti a tempo indeterminato

L'Inps per agevolare il datore di lavoro nella verifica circa il possesso del requisito occupazionale (assenza di un pregresso rapporto di lavoro a tempo indeterminato) ha messo a disposizione di quest'ultimo una *utility*.

Attraverso l'utilizzo di questa *utility*, gli interessati (datori di lavoro, i loro intermediari, nonché gli stessi lavoratori), inserendo il codice fiscale del lavoratore, potranno conoscere se quest'ultimo ha già avuto pregressi rapporti a tempo indeterminato (risposta: SI/NO).

Questo viene permesso attraverso l'incrocio delle informazioni presenti nelle banche dati delle dichiarazioni contributive in possesso dell'Istituto e delle comunicazioni obbligatorie dei Centri per l'Impiego.

(3) Articolo 1, comma 2, Decreto legislativo 165/2001.

Approfondimenti

L'utility è utilizzabile, previa autenticazione, dal sito internet dell'Istituto (www.inps.it), seguendo il percorso: “*Tutti i servizi > Servizio di verifica esistenza rapporti a tempo indeterminato*”.

L'applicativo fornisce anche il periodo residuo di fruizione dell'agevolazione contributiva, qualora si tratti di lavoratore già assunto con l'agevolazione strutturale 2018 e per la quale il precedente datore di lavoro non abbia usufruito del massimale consentito (36 mesi) in quanto vi è stata una risoluzione del rapporto di lavoro (vedi paragrafo “Portabilità dell'incentivo”).

Il riscontro fornito dal sistema non ha, però, valore certificativo, in quanto non sono presenti eventuali rapporti di lavoro a tempo indeterminato registrati presso gestioni previdenziali di altri Paesi e tutti i rapporti di lavoro instaurati dalle pubbliche amministrazioni. In considerazione di ciò, l'Inps sollecita le aziende a richiedere, ai lavoratori, una autodichiarazione in ordine alla sussistenza, o meno, di precedenti rapporti di lavoro stabili. Detta dichiarazione, ad avviso di chi scrive, non sarà comunque considerata esimente dall'Istituto, per la restituzione dell'incentivo, qualora non veritiera. Né tantomeno, sempre a parere del sottoscritto, potrà essere fatta oggetto di procedimento disciplinare (es. licenziamento per giusta causa) qualora non rispondesse a verità.

Misura e durata dell'incentivo

L'incentivo è pari al 50% di tutti i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi Inail, e comunque nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrati e applicati su base mensile.

Pertanto, la soglia massima di esonero contributivo fruibile per ogni mese di rapporto sarà pari a 250 euro (3.000/12). Per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia andrà riproporzionata assumendo a riferimento l'importo di 8,06 euro (euro 250/31 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

La durata dell'esonero contributivo è pari a 36 mesi.

L'agevolazione contributiva non rientra nel calcolo del *de minimis*, in quanto, secondo l'Istituto previdenziale, trattasi di intervento strutturare e generalizzato, cioè rivolto a tutti i datori di lavoro privati, per cui non risulta idonea a determinare un vantaggio a favore di alcune imprese o settori produttivi o aree geografiche specifiche.

Quali contributi

L'esonero riguarda i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. Sono esclusi dall'esonero:

- i premi e contributi dovuti all'Inail;
- il contributo, ove dovuto, al “fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del c.c.” (4);
- il contributo al Fondo di solidarietà (5);
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento:
- il contributo per la garanzia sul finanziamento della Quir (6);
- il contributo (7), in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato - o comunque destinabile - al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua (8);
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria (9);
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo (10);
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti (11).

Viceversa, rientra nella contribuzione idonea all'incentivo, il contributo aggiuntivo Ivs (12), destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari a 0,50% della retribuzione imponibile. Si ricorda che una volta applicato l'esonero dal versamento del predetto contributo aggiuntivo Ivs, il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla

(4) Comma 755, legge n. 296/2006 (legge finanziaria 2007).

(5) Articoli 26, 27, 28 e 29, D.Lgs. n. 148/2015.

(6) Di cui all'articolo 1, comma 29, legge n. 190/2014.

(7) Previsto dall'articolo 25, comma 4, legge 21 dicembre 1978, n. 845.

(8) Istituiti dall'articolo 118, legge n. 388/2000.

(9) Di cui alla legge n. 166/1991.

(10) Di cui all'articolo 1, commi 8 e 14, D.Lgs. n. 182/1997.

(11) Di cui all'articolo 1, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 166/1997.

(12) Previsto dall'articolo 3, comma 15, legge n. 297/1982.

Approfondimenti

quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 3.000 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Portabilità dell'incentivo

Qualora il giovane cessi il rapporto di lavoro agevolato prima dei 36 mesi dalla data di assunzione (es. licenziamento o dimissioni), può portare in "eredità", ad altro datore di lavoro, i mesi non sfruttati dal precedente datore di lavoro.

Queste le caratteristiche della portabilità dell'agevolazione contributiva:

- si deve trattare di un datore di lavoro diverso rispetto al precedente che ha usufruito di quota parte dell'incentivo;
- il nuovo rapporto di lavoro deve essere a tempo indeterminato,
- non deve essere rispettato il requisito anagrafico. Il rapporto può essere agevolato indipendentemente dall'età del lavoratore,
- l'incentivo spetta per i mesi residui rispetto al precedente rapporto agevolato e nel massimale complessivo dei 36 mesi previsti dal legislatore.

Esempio: *primo rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dal 1° aprile 2018 al 30 settembre 2018 (cessazione per dimissioni del lavoratore): decontribuzione per 6 mesi; secondo rapporto di lavoro a tempo indeterminato dal 1° novembre 2018: decontribuzione per 30 mesi massimo.*

Qualora l'Inps dovesse procedere alla revoca dell'incentivo, il lavoratore non recupererà i mesi agevolati con il precedente rapporto e potrà portare in eredità solo la differenza tra i 36 mesi totali ed i mesi già sfruttati dal precedente rapporto.

Varianti dell'agevolazione

Ex apprendisti

È possibile ricevere l'agevolazione contributiva per 12 mesi, nel limite del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e nel massimale di 3.000 euro, qualora l'azienda proceda a confermare in servizio un giovane al termine del periodo di apprendistato.

L'applicazione dell'incentivo avverrà alle seguenti condizioni:

- il mantenimento in servizio deve decorrere dal 1° gennaio 2018;
- il lavoratore, alla data di qualificazione, non deve aver compiuto il trentesimo anno di età;

- l'incentivo si applica al termine dell'anno successivo alla qualificazione (anno già incentivato ai sensi dell'articolo 47, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015).

- Esempio: lavoratore assunto come apprendista il 1° gennaio 2015, qualificato il 1° gennaio 2018, erogazione dell'incentivo previsto dal comma 106, legge 205/2017, il 1° gennaio 2019. Sempreché alla data del 1° gennaio 2018 (data di qualificazione) il giovane non abbia compiuto 30 anni.

Ex Studenti

L'esonero contributivo passa al 100% (sempre nel limite massimo di 3.000 euro su base annua), per i datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato o trasformano a tempo indeterminato giovani che nei sei mesi precedenti abbiano svolto:

A) attività di alternanza scuola-lavoro per almeno il 30%:

- delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, legge n. 107/2015 (Riforma della "Buona Scuola"),
- del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III, D.Lgs. n. 226/2005,
- del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo 11 del D.P.C.M. 25 gennaio 2008,
- del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;

B) periodi di apprendistato per la qualifica (c.d. di 1° livello);

C) periodi di apprendistato in alta formazione (c.d. di 3° livello).

- Per i giovani che abbiano effettuato un percorso di apprendistato di alta formazione, l'assunzione a tempo indeterminato, per essere incentivata, deve avvenire entro 6 mesi dal completamento del progetto di ricerca, laddove non sia previsto il conseguimento di un titolo di studio.

Il beneficio ha una durata di 36 mesi e viene previsto fermo restando il requisito anagrafico.

Per quanto attiene alle attività di alternanza scuola-lavoro, previste al punto A, si devono intendere attività didattica-formativa svolta in aula o in azienda (es. lavoratori, lezioni on the job, job shadowing, ecc.) e periodi di apprendimento pratico all'interno del contesto lavorativo.

Regole e limiti all'utilizzo dell'agevolazione

Può fruire dell'incentivo anche il datore di lavoro che assume a tempo indeterminato un lavoratore:

- in attuazione dell'obbligo previsto dall'articolo 24, T.U. sui contratti di lavoro (13), c.d. diritto di precedenza, in caso di pregressi rapporti di lavoro a tempo determinato;
 - in attuazione di quanto previsto dall'art. 47, comma 6, legge n. 428/1990, quale acquirente o affittuario di azienda o di ramo di azienda, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale (o del periodo più lungo previsto dall'Accordo collettivo) (14). In questo caso, si tratta di quei lavoratori che non sono passati immediatamente alle dipendenze dell'azienda che oggi vuole procedere all'assunzione;
 - in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 3, legge n. 68/1999, per l'assunzione di lavoratori disabili;
 - qualora l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che oggi vuole usufruire dell'incentivo.
- Ulteriori regole che l'azienda deve rispettare per ricevere il beneficio contributivo in caso di assunzione di un giovane a tempo indeterminato, sono:
- la regolarità nell'assolvimento degli obblighi di contribuzione previdenziale;
 - l'assenza di violazioni a norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
 - il rispetto degli accordi e contratti collettivi a qualunque livello sottoscritti (nazionali, territoriali o aziendali).

Licenziamenti

Nei sei mesi precedenti l'assunzione agevolata, l'azienda non deve aver proceduto, nella medesima unità produttiva ove avverrà la nuova assunzione incentivata, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, ovvero a licenziamenti collettivi (15). Qualora l'assunzione incentivata sia fatta a scopo di somministrazione, la valutazione del rispetto di tale requisito, andrà effettuata in capo all'impresa che utilizzerà il

giovane e non in capo all'Agenzia di somministrazione (datrice di lavoro).

Nei sei mesi successivi l'assunzione agevolata, l'azienda non dovrà procedere a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, sia dello stesso giovane assunto con l'incentivo, sia di altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e con la medesima qualifica del lavoratore sul quale l'azienda ha ricevuto la decontribuzione. Qualora l'azienda proceda comunque ad effettuare un licenziamento contrario alla disposizione suindicata, si vedrà revocare l'esonero e recuperare, dall'Inps, il beneficio già fruito.

Entrambi i limiti suindicati non sono richiesti nelle ipotesi di incentivazione di *ex apprendisti* per l'anno successivo al mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato (16) (decontribuzione al 50% per 12 mesi).

Casistiche particolari

Rapporti a part-time

È possibile che il lavoratore venga assunto da due aziende in virtù di due rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato e part-time. Il beneficio contributivo potrà essere richiesto dalle rispettive aziende esclusivamente qualora le assunzioni siano effettuato lo stesso giorno. Nel caso in cui una delle due aziende proceda all'assunzione successivamente, non si vedrà applicare l'incentivo, in quanto è venuto meno uno dei requisiti in capo al lavoratore: il non aver mai prestato, in precedenza, rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato.

Cessione di contratto

Nel caso di cessione del contratto a tempo indeterminato (*ex art. 1406 c.c.*) con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, riconosciuto all'atto dell'assunzione dal datore di lavoro cedente, viene trasferita al subentante per il periodo residuo non goduto.

Trasferimento di azienda

In caso di trasferimento di azienda, ai sensi dell'articolo 2112 c.c., la fruizione del beneficio verrà trasferita nei confronti dell'azienda cessionaria, sempre per il periodo residuo non goduto

(13) Decreto legislativo 81/2015.

(14) Stipulato ai sensi del comma 5, articolo 47, legge n. 428/1990.

(15) Ai sensi della legge 223/1991.

(16) Comma 106, legge 205/2017.

Approfondimenti

dal cedente. Ciò in quanto, con il trasferimento d'azienda, il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

Accertamento ispettivo

Qualora il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato venga riconosciuto tale da un accertamento ispettivo, che ha portato alla riqualificazione un rapporto che formalmente era stato stipulato con una diversa tipologia contrattuale (es. collaborazione coordinata e continuativa, lavoro autonomo, ecc.), non potrà essere richiesto, dall'azienda, la decontribuzione prevista dalla legge di bilancio 2018.

Sospensione del contributo

Il godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità (17). In questo caso, verrà consentito il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.

Incumulabilità dell'incentivo

L'esonero contributivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni contributive, come:

- l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre 12 mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi ed appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni.

- Per l'anno 2018 i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna, che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna ai fini dell'applicazione degli incentivi all'assunzione di cui all'art. 4, commi 8-11, legge 92/2012, sono previsti all'interno del Decreto interministeriale del 10 novembre 2017.

- la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate,
- riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.

L'incentivo triennale è, viceversa, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, tra i quali:

- l'incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili (18);
- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASPI (19).

Per quanto riguarda gli incentivi "Occupazione Mezzogiorno" (20) e "Occupazione Neet" (21), sono cumulabili per la parte residua con l'incentivo strutturale, previsto dalla legge di bilancio 2018, fino al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e nel limite di 8.060 euro su base annua.

Infine, nel caso di trasformazione del rapporto a termine, ovvero di stabilizzazione nei sei mesi successivi alla scadenza di un rapporto a termine, è possibile richiedere la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% (22).

Controllo

L'Inps e l'Ispettorato del Lavoro saranno deputati ad effettuare tutti i controlli necessari per verificare il corretto utilizzo del presente beneficio contributivo da parte delle aziende.

In particolar modo, per quanto riguarda il requisito dell'attività di alternanza scuola-lavoro, che permette una decontribuzione totale a vantaggio dell'azienda (sempre nel massimale dei 3.000 euro), gli organi di vigilanza si faranno aiutare dal sistema informativo del Ministero dell'istruzione.

(17) Cfr. circolare n. 84/1999.

(18) Articolo 13, legge 68/1999.

(19) Articolo 2, comma 10-bis, legge 92/2012.

(20) Decreto direttoriale Anpal n. 2 del 2 gennaio 2018.

(21) Decreto direttoriale Anpal n. 3 del 2 gennaio 2018.

(22) Previsto dall'articolo 2, comma 30, legge n. 92/2012.