

Approfondimenti

Assunzioni agevolate nel Mezzogiorno

Bonus Sud 2018: i chiarimenti dell'Inps

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Con la circolare n. 49 del 19 marzo 2018 l'Inps, in esecuzione di quanto affermato all'art. 1, Decreto direttoriale n. 2/2018, ha fornito le proprie indicazioni amministrative per la fruizione dell'incentivo per l'occupazione nel Mezzogiorno istituito dall'Anpal attraverso la disponibilità dei Fondi comunitari confluiti nel Piano operativo nazionale (Pon) "Sistemi di politiche attive per l'occupazione" (Spao) con una somma complessiva di 502 milioni, di poco inferiore a quella (530 milioni) che fu a disposizione per il 2017. Il Decreto direttoriale assume quest'anno una particolare importanza alla luce del fatto che il comma 893 dell'art. 1, legge n. 205/2017 lo correla, sotto l'aspetto degli ulteriori incentivi a disposizione, a quanto stabilito dai commi 100 e seguenti per le assunzioni stabili a tempo indeterminato dei giovani.

Ambito di applicazione

L'ambito territoriale di applicazione del beneficio riguarda le Regioni Sicilia, Puglia, Campania, Calabria e Basilicata (considerate "Regioni meno sviluppate"), la Sardegna, l'Abruzzo ed il Molise (ritenute "Regioni in transizione") e, secondo la previsione contenuta nell'art. 2, i datori di lavoro privati (con esclusione di quelli domestici), nel corso del 2018, possono assumere a tempo indeterminato soggetti di età compresa tra i 16 ed i 34 anni (intesi, come 34 anni e 364 giorni) e lavoratori con 35 anni (non è previsto alcun limite anagrafico massimo), privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (secondo il concetto richiamato nel D.M. del Ministro del Lavoro del 17 ottobre 2017). Per tale ultima disposizione, essi sono "coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività la-

vorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione" (8.000 euro per il lavoro subordinato e 4.800 per il lavoro autonomo).

I lavoratori debbono risultare disoccupati ai sensi dell'art. 19, D.Lgs. n. 150/2015, ossia debbono aver confermato ai servizi per l'impiego la loro disponibilità ad una occupazione o ad una misura di politica attiva offerta dal centro per l'impiego: tale principio è ribadito dalla circolare n. 49/2018 la quale ricorda che la disponibilità deve essere dichiarata al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro previsto dall'art. 13.

Condizioni e requisiti

La caratteristica del "Bonus Sud" che lo fa contraddistinguere dallo sgravio contributivo previsto dal comma 100 è che non si richiede al lavoratore di non aver avuto un precedente rapporto a tempo indeterminato, ma soltanto di essere un soggetto disoccupato immediatamente disponibile ad una nuova occupazione. Ovviamente (ma questo argomento si tratterà quando si esamineranno i contenuti dell'art. 8), si porrà la questione del cumulo delle agevolazioni.

Tornando al significato di "soggetto privo di un lavoro regolarmente retribuito da sei mesi" si ricorda che l'Inps se ne occupò lo scorso anno con la circolare n. 41, osservando come la nozione di "rapporto regolarmente retribuito" debba essere riferita al profilo della durata e della remunerazione e non al regolare pagamento dei contributi. La circolare n. 49/2018 stabilisce, inoltre, che eccezion fatta per la trasformazione di un contratto a tempo determinato, il lavoratore non deve essere stato in forza presso lo stesso datore con un altro rapporto di lavoro subordinato nei sei mesi antecedenti: tale regola non vale (perché si eluderebbe lo spirito della disposizione) nell'ipotesi

in cui il lavoratore sia stato alle dipendenze di altra impresa collegata o controllata o riferibile allo stesso proprietario, anche per interposta persona.

Da quanto appena detto emerge che se il lavoratore, disoccupato all'atto della instaurazione del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, abbia avuto nel semestre precedente un altro rapporto, anche di natura autonoma, l'agevolazione prevista fino ad un massimo di 8.060 euro può essere riconosciuta.

L'assunzione (art. 4) può avvenire con contratto a tempo indeterminato, anche parziale, o con contratto di apprendistato professionalizzante, mentre, rispetto allo scorso anno la disposizione non parla più di un contratto a tempo determinato di durata non inferiore ai sei mesi. L'assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, alla luce della equiparazione avvenuta ai fini del riconoscimento degli incentivi, per effetto dell'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015, è ammissibile ed il beneficio contributivo, come recita la circolare n. 49, al punto 4, si ottiene per un massimo di 12 mesi che sono comprensivi dei periodi di "non lavoro", alorquando il lavoratore è "a disposizione", in attesa di essere inviato in missione.

Assunzioni con contratto a tempo parziale

Una breve riflessione va fatta per le assunzioni con contratto a tempo parziale: si ha motivo di ritenere che laddove il Ccnl stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale preveda un *minimum* di ore settimanali, non si possa andare sotto tale soglia, in quanto si concretizzerebbe una violazione della parte normativa, cosa che, in caso di controllo, porterebbe alla revoca del beneficio, alla luce della previsione contenuta nell'art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006.

Apprendistato professionalizzante

Un'altra riflessione è necessaria anche per l'apprendistato professionalizzante il cui limite minimo può essere anticipato a 17 anni, se il giovane ha terminato il percorso relativo all'apprendistato di primo livello: qui ci si riferisce, senz'altro, alla previsione contenuta nell'art. 44, D.Lgs. n. 81/2015 finalizzata alla qualificazione (è applicabile, a tal proposito, il chiarimento già offerto, a suo tempo, dall'interpello n. 8/2007) del giovane di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, ma anche

all'altra, stabilita nell'art. 47, comma 4, ove si parla di apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, per i percettori di indennità di mobilità (in via di totale esaurimento) e per i titolari di un trattamento di disoccupazione (NASpI, Dis-coll.). Ovviamente, come sottolineato dalla circolare n. 49/2018, il *bonus* spetta anche ai datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, ove la contrattazione collettiva nazionale stipulata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative ha previsto modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato (ad esempio, nel turismo e, per effetto di quanto affermato nel D.Lgs. n. 202/2017, a breve, anche nei settori cinematografico ed audiovisivo).

Il Bonus Sud spetta anche a quelle cooperative di produzione e lavoro che, in attuazione della previsione contenuta nell'art. 1, comma 3, legge n. 142/2001, sottoscrivano con il socio lavoratore un ulteriore rapporto di lavoro subordinato.

Esclusioni

L'art. 4 conclude affermando che il beneficio non viene riconosciuto per i contratti di lavoro domestico (e la cosa si capisce bene, attesa la peculiarità dei rapporti), per il contratto occasionale (ma le prestazioni occasionali, previste dall'art. 54-bis, legge n. 96/2017 non possono mai dar luogo ad un contratto di lavoro a tempo indeterminato, come, del resto, il "vecchio" lavoro accessorio) ed il contratto intermittente che, pur se a tempo indeterminato, è legato a prestazioni discontinue e non stabili, dipendendo "in toto" dalla "chiamata" del datore.

La nota amministrativa dell'Inps osserva, inoltre, che l'agevolazione non viene riconosciuta per i contratti di apprendistato di primo livello (art. 43, D.Lgs. n. 81/2015) e per quelli di alta formazione e ricerca (art. 45).

Il beneficio spetta, relativamente al lavoratore interessato, per un solo rapporto: dopo la prima concessione scatta lo "stop", nel senso che nuove autorizzazioni non sono ammissibili né per lo stesso datore né per altri a prescindere dalla durata residua del beneficio.

Collegamento alla sede di lavoro

L'incentivo è strettamente correlato alla sede di lavoro (intesa anche come unità produttiva) che

Approfondimenti

deve essere in una delle Regioni citate all'inizio di questa riflessione. Esso è completamente sganciato dalla residenza del lavoratore o dalla sede legale dell'impresa e cessa di essere riconosciuto (art. 3, comma 2) nel caso in cui si verifichi un trasferimento dalla sede di lavoro verso un ambito territoriale "non incentivato". Si ha motivo di ritenere che tale dizione non infici sia una trasferta fuori ambito del lavoratore (si tratta di un istituto che nulla a che fare con un trasferimento in quanto appartiene alla "dinamica" del rapporto di lavoro) che un distacco, purché sussistano i requisiti obbligatori previsti dall'art. 30, D.Lgs. n. 276/2003 (temporaneità ed interesse del distaccante), sui quali, in sede di controllo, occorrerà fare molta attenzione, atteso che sono "in ballo" benefici di natura contributiva.

A quanto ammonta l'agevolazione

La risposta ce la fornisce l'art. 5, affermando che viene riconosciuta nel limite massimo di 8.060 euro per ogni assunzione a tempo indeterminato e pieno (con il part-time, ovviamente, è tutto in proporzione), effettuata nel corso del 2018: essa vale per un periodo di dodici mesi e si riferisce alla contribuzione a carico del datore, con esclusione di premi e contributi Inail.

La dizione adoperata è del tutto identica a quella che il Legislatore, a suo tempo, usò per l'esonero triennale con l'art. 1, comma 118, legge n. 190/2014 e che, poi, riprese, pedissequamente, per l'esonero biennale (di importo minore), con l'art. 1, comma 178, legge n. 208/2015.

Contribuzione minore

La circolare n. 49/2018 richiama quanto già detto, in passato, sulla contribuzione minore, a carico del datore di lavoro, comunque dovuta, sicché, si può affermare che l'agevolazione contributiva oltre che sui premi ed i contributi Inail non si applica per:

- a)** il contributo, se dovuto, al "fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto *ex art. 2112 c.c.*", previsto dall'art. 1, comma 755, legge n. 296/2006, per effetto di quanto affermato al successivo comma 756;
- b)** il contributo, ove dovuto, ai Fondi bilaterali, alternativi e di solidarietà previsti dal D.Lgs. n. 148/2015, per effetto della esclusione prevista

dal successivo art. 33, comma 4, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersetoriale della provincia autonoma di Trento, come previsto dall'art. 40, D.Lgs. n. 148/2015;

- c)** il contributo per la garanzia sul finanziamento del Quir (il c.d. "Tfr in busta paga"), previsto dall'art. 1, comma 29, legge n. 190/2014;
- d)** il contributo previsto dall'art. 25, comma 4, legge n. 845/1978, pari allo 0,30% sulla retribuzione imponibile destinato, per i datori di lavoro che vi aderiscono, al finanziamento dei Fondi interprofessionali *ex art. 118*, legge n. 388/2000;
- e)** il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria *ex lege n. 166/1991*;
- f)** il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo *ex art. 1, commi da 8 a 14*, D.Lgs. n. 182/1997;
- g)** il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti *ex art. 1, commi 3 e 4*, D.Lgs. n. 166/1997.

La circolare n. 41/2017 già chiarì, a suo tempo, che il contributo aggiuntivo Ivs, previsto dall'art. 3, comma 15, legge n. 297/1982, finalizzato al finanziamento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti nella misura dello 0,50% della retribuzione imponibile, rientra nell'agevolazione, trattandosi di una contribuzione di natura previdenziale che grava sul datore di lavoro.

La soglia massima di esonero è pari a 671,66 euro al mese (8.060:12) che, su base giornaliera, per i rapporti instaurati o risolti nel corso del mese è di 21,66 euro (671:31).

Quali sono i datori di lavoro che possono accedere all'incentivo

La risposta ha una portata onnicomprensiva: sono tutti quelli di natura privata, a prescindere dal fatto che siano imprenditori o meno, come gli studi professionali, le associazioni, o le fondazioni, ivi comprese le società cooperative di produzione e lavoro che dopo il rapporto associativo, stipulano con lo stesso soggetto un ulteriore rapporto di natura subordinata, secondo la previsione contenuta nell'art. 1, legge n. 142/2001.

L'incentivo viene "percepito" tramite conguaglio nelle denunce trasmesse mensilmente all'Istituto e va fruito, a pena di decadenza, entro il termine del 29 febbraio 2020 (art. 5, comma 3). La so-

spensione del periodo di godimento dell'agevolazione non è possibile, tranne il caso dell'assenza obbligatoria per maternità, cosa che consente il differimento temporale della fruizione dell'incentivo che, comunque, va "goduto" entro la data sopra riportata.

L'indicazione del 29 febbraio 2020 ha come conseguenza l'impossibilità di recuperare il beneficio in periodi successivi e che l'ultimo mese per regolarizzazioni o recuperi è quello di competenza di gennaio 2020.

La circolare n. 49/2018 dedica, al punto 5.1, alcune precisazioni relative all'apprendistato professionalizzante, ricordando che l'agevolazione trova applicazione soltanto nel periodo formativo, per un massimo di dodici mesi e per un rapporto iniziato nel corso del 2018, con la conseguenza che se il periodo formativo ha una durata inferiore ai dodici mesi, il beneficio va ridotto in proporzione, come dimostra un esempio riportato che riguarda un periodo formativo di durata pari a sei mesi: l'incentivo, da riparametrare sulla contribuzione effettivamente dovuta, ha un tetto massimo pari a 4.030 euro.

Nulla, continua la circolare, è dovuto per il periodo successivo al "consolidamento" del rapporto al termine del periodo formativo, pur se compreso nei dodici mesi dall'inizio della fruizione.

C'è, poi, un'altra questione da sottolineare: il Decreto afferma (art. 5) che "l'importo dell'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di 8.060 euro annui per lavoratore assunto". Da ciò discende che nei contratti come l'apprendistato professionalizzante presso datori di lavoro dimensionati fino a nove dipendenti ove la contribuzione è pari, nel primo anno, all'1,50% a cui va aggiunto 1,61%, "figlio" della legge n. 92/2012, l'agevolazione si attesterà su quella che, effettivamente, è la quota a carico del datore (poche centinaia di euro).

Requisiti per il riconoscimento

Il riconoscimento del "Bonus Sud" è subordinato al:

a) rispetto dell'art. 1, commi 1175 e 1176, legge n. 296/2006: ciò significa regolarità contributiva, osservanza delle disposizioni poste a tutela delle condizioni di lavoro cosa che comporta il non

aver riportato condanne penali o sanzioni amministrative definitive per le violazioni riportate nell'Allegato al D.M. sul Durc del 2015. A tutto questo si deve aggiungere il rispetto, fermi restando gli altri obblighi normativi, degli accordi e dei contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative e, se esistenti, territoriali od aziendali (tale norma, pur nel rispetto dell'art. 39 della Costituzione, "taglia fuori" ai fini del riconoscimento del beneficio contributivo, quei contratti che risultino stipulati da associazioni di settore che non hanno il requisito di cui si è appena parlato). In caso di somministrazione il requisito della regolarità contributiva riguarda l'agenzia di lavoro, mentre quelle concernenti la tutela delle condizioni di lavoro gravano sia sul soggetto che somministra che sull'utilizzatore, atteso che, entrambi, hanno obblighi *ex D.Lgs. n. 81/2008* nei confronti del lavoratore;

b) rispetto dei principi generali fissati dall'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015: ciò significa che l'agevolazione non spetta se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente stabilito dalla legge (art. 15, comma 6, legge n. 264/1949, art. 47, comma 6, legge n. 428/1990) o dalla contrattazione collettiva (ad esempio, Ccnl imprese multi servizi in caso di cambio di appalto), o se è stato violato un diritto di precedenza, fatto salvo quanto affermato dal Ministero del lavoro con l'interpello n. 7/2016, secondo il quale, fino a quando (laddove richiesta come nel caso dell'art. 24, D.Lgs. n. 81/2015) essa non viene esplicitata per iscritto, il datore di lavoro può, legittimamente, procedere alla assunzione di altri lavoratori. Il beneficio non spetta anche nel caso in cui siano in corso sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale (ma anche in presenza di contratti di solidarietà difensivi) a meno che ad essere assunti non siano lavoratori di un livello diverso da quello posseduto dai soggetti sospesi o siano destinati ad una unità produttiva diversa da quella in integrazione salariale straordinaria. L'incentivo non spetta neanche nella ipotesi in cui ad essere assunti siano lavoratori licenziati, nel semestre antecedente l'instaurazione dei rapporti, da imprese che presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, ovvero in rapporto di collegamento o controllo;

c) il beneficio non viene, inoltre, riconosciuto in caso di tardivo invio della comunicazione tele-

Approfondimenti

matica di assunzione (art. 31, comma 3) per il periodo intercorrente tra la data di inizio dell'agevolazione e quella della tardiva comunicazione.

Ma gli ostacoli al riconoscimento dell'agevolazione non finiscono qui: infatti i successivi articoli 6 e 7 portano i datori di lavoro a confrontarsi con la normativa e gli obblighi comunitari, cosa che la circolare n. 49 spiega in maniera compiuta.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

L'art. 6 affronta il tema della compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato: quindi l'agevolazione rientra nel *de minimis* (Regolamento Ue 1407 del 18 dicembre 2013), fatto salvo il caso in cui si verifichi un incremento occupazionale netto (art. 32, Regolamento Ue 651 del 17 giugno 2014).

La condizione dell'incremento occupazionale netto non trova applicazione allorquando la riduzione di personale, nei dodici mesi antecedenti sia dovuta a dimissioni volontarie (che, oggi, non possono essere che tali in quanto "blindate" dalla procedura *ex art. 26*, D.Lgs. n. 151/2015 o dalla procedura *ex D.Lgs. n. 151/2001* per le lavoratrici avanti all'Ispettorato Territoriale del Lavoro), invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età (sarà equiparabile l'uscita anticipata con l'APE che, formalmente, è un prestito che accompagna il lavoratore fino all'età del pensionamento di vecchiaia?), riduzione volontaria dell'orario di lavoro (part-time concordato ma anche part-time volontario in alternativa al congedo per maternità) e licenziamento per giusta causa (a questo punto occorrerà, al di là del puro dettato terminologico, chiarire se calcolare o no il licenziamento, che è per giustificato motivo soggettivo, di un lavoratore "dimissionario", che non ha effettuato la prescritta procedura telematica).

Se viene sforato il tetto fissato dalla normativa sugli aiuti di stato l'Inps revoca l'incentivo ed applica le sanzioni civili di legge: l'Istituto monitora le situazioni attraverso il Registro nazionale degli aiuti di Stato istituito *ex art. 52*, legge n. 234/2012.

In presenza di un incremento occupazionale netto, come si diceva, si può "sforare" il limite del *de minimis* ma l'importo (art. 7, comma 1), se-

condo la previsione del comma 5, art. 32, Regolamento 651/2014 non può superare la c.d. "intensità di aiuto" che è fissata al 50% dei costi ammissibili.

Per quel che riguarda l'incremento occupazionale netto che viene richiesto qualora si intenda usufruire dell'incentivo oltre il *de minimis*, occorre tener presente che:

a) secondo la Corte di Giustizia europea (sentenza, sezione II, del 2 aprile 2009, n. C- 415/07) è necessario raffrontare "il numero medio di unità lavoro anno dell'anno precedente l'assunzione con il numero medio di unità lavoro anno dell'anno successivo all'assunzione";

b) l'incremento deve essere valutato non rispetto alla singola unità produttiva presso la quale si svolge il rapporto di lavoro ma con riguardo alla struttura complessiva dell'azienda (nel caso che ci si trovi di fronte alla c.d. "impresa unica" disciplinato dal Regolamento Ce 1407/2013 sarà necessario effettuare il calcolo in maniera complessiva). Esso va mantenuto per tutto il periodo di assunzione agevolata, secondo la previsione contenuta nell'art. 31, comma 1, lettera f), D.Lgs. n. 150/2015;

c) la valutazione dell'incremento, ricorda la circolare n. 49, comporta il computo di tutte le tipologie a tempo indeterminato e determinato (per quest'ultimo valgono i principi contenuti nell'art. 27, D.Lgs. n. 81/2015): per il lavoro intermittente il riferimento normativo ai fini del computo è contenuto nell'art. 18, D.Lgs. n. 81/2015, mentre non vengono prese in considerazione le prestazioni di lavoro occasionale *ex art. 54-bis* legge n. 96/2017. Nel caso in cui un contratto a termine venga stipulato per la sostituzione di un lavoratore assente, va calcolato soltanto il "titolare del posto";

d) la verifica dell'incremento occupazionale va effettuata ogni mese, relativamente ad ogni singola assunzione per la quale si richiede il beneficio: se, per una qualsiasi ragione (al di fuori delle esimenti di cui si è già parlato) essa viene meno, anche l'agevolazione viene meno dal mese successivo e l'eventuale ripristino delle condizioni consente di fruire, nuovamente, dell'incentivo ma i mesi perduti non si possono recuperare.

Ma, il Decreto direttoriale non si ferma qui e ricorda che, in caso di sforamento del tetto del *de minimis*, oltre all'incremento occupazionale, qualora ad essere interessato sia un giovane di età

Approfondimenti

compresa tra i 25 ed i 34 anni, sarà necessario che costui sia in possesso di almeno uno dei quattro requisiti sotto riportati:

- privo di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, secondo la definizione fornita dal D.M. 17 ottobre 2017, pubblicato l'8 febbraio 2018;
- carenza di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- completamento della formazione a tempo pieno da non oltre due anni e assenza di un primo impiego regolarmente retribuito;
- assunzione in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che superi almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato, ovvero l'assunzione sia avvenuta in settori in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%, ai sensi del Decreto interministeriale n. 335 del 109 novembre 2017 di attuazione dell'art. 2, punto 4, lettera f), Regolamento (Ue) 651/2014.

L'ultimo comma dell'art. 7, Decreto ricorda, infine, che il controllo sul rispetto della normativa sugli aiuti di Stato è affidato all'Inps ed agli organi di vigilanza dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Il regime de minimis

Ora, due parole sul *de minimis*.

Il Regolamento Ce 1998/2006 della Commissione del 15 dicembre 2006, riguardante l'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato, ha introdotto alcune deroghe concernenti sovvenzioni considerate di "importo minimo", ritenendo che le stesse possano non essere considerate come "aiuti di Stato". In via generale, non sono tali se non superano, in un arco triennale rappresentato da tre esercizi finanziari, la somma complessiva di 200.000 euro che nel settore del trasporto su strada scende a 100.000, in quello della pesca a 30.000 e nell'ambito della produzione di prodotti agricoli a 15.000.

Ai fini del *de minimis* la nozione di impresa è diversa da quella generalmente adottata: infatti, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, essa ricomprende ogni entità che esercita un'attività di tipo diverso. C'è, in ogni caso, da ricordare come il 18 dicembre 2013 sia stato approvato il Regolamento Ce 1407/2013 che, sempre con ri-

ferimento, al *de minimis* individua alcuni criteri che, pur in presenza di una pluralità di aziende, riportano le stesse sotto il concetto di "impresa unica" ai fini dei limiti economici sopra evidenziati. Le ipotesi sono le seguenti:

- a)** quando un'impresa possiede la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o dei soci di altra impresa;
- b)** quando un'impresa ha il diritto di nominare e revocare la maggioranza dei componenti del consiglio di amministrazione, degli organi di direzione e di sorveglianza di altra azienda;
- c)** quando un'impresa esercita una influenza dominante verso un'altra azienda;
- d)** quando un'impresa azionista o socia di altra impresa controlla da sola, con accordi sottoscritti, la maggioranza dei diritti di voto.

Il Regolamento Ce 1407/2013 regolamenta il *de minimis* a partire dal 1° gennaio 2014: sostanzialmente, si pone in linea con il precedente n. 1998/2006, con alcune innovazioni formali il cui fine è quello di fornire un'interpretazione chiara a norme che in passato avevano dato adito a qualche perplessità), ma anche sostanziali. È il caso dell'art. 1, par. 2, dove si stabilisce che nell'ipotesi in cui un'impresa svolga sia attività rientranti nel campo di applicazione del Regolamento che in settori esclusi, la regola del *de minimis* trova applicazione soltanto relativamente alle attività ammesse, a condizione che lo Stato membro garantisca che le attività esercitate nei settori esclusi non beneficino degli aiuti *de minimis* concessi.

Per completezza di informazione si ricorda che anche nel nuovo Regolamento sono elencati i settori esclusi che sono gli stessi compresi nel vecchio:

- imprese operanti nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
- imprese della produzione primaria di prodotti agricoli;
- imprese operanti nel settore della trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli, limitatamente ad alcune fattispecie;
- imprese che usufruiscono di aiuti per attività connesse all'esportazione verso paesi terzi o Stati membri o direttamente collegati a quantitativi esportati;
- imprese che fruiscono di aiuti subordinati all'impiego di prodotti nazionali rispetto a quelli di importazione.

Approfondimenti

Con l'art. 8 avviene "l'aggancio" con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile disciplinato dai commi 100 e seguenti dell'art. 1, legge n. 205/2017: esso è reso possibile dal comma 893 che deroga alla incumulabilità generale prevista dal comma 114.

Chi, nel corso del 2018, assumerà, a tempo indeterminato, in una delle Regioni del Mezzogiorno un lavoratore che non abbia compiuto i 35 anni e che non abbia avuto, alle spalle, un contratto di lavoro a tempo indeterminato, potrà fruire, per i primi 12 mesi, della integrazione dello sgravio contributivo (il 50% dei contributi dovuti dal datore con un limite fissato a 3.000 euro) fino a giungere al 100% con un tetto massimo a 8.060 euro, riparametrato ed applicato su base mensile. La stessa cosa avverrà in caso di trasformazione di un contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato, purché il lavoratore abbia il requisito anagrafico e non sia già stato titolare di un precedente contratto a tempo indeterminato, con esclusione di periodi di apprendistato trascorsi presso altro datore di lavoro. In quest'ultima ipotesi, qualora siano stati versati, si potranno recuperare anche gli importi legati al contributo aggiuntivo dell'1,40% mensile.

È appena il caso di ricordare come, per la parte "aggiuntiva" del beneficio, il datore di lavoro sia tenuto al rispetto dei precisi obblighi derivanti dalla normativa comunitaria, atteso che quelli derivanti dall'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015 e quelli *ex art.* 1, commi 1175 e 1176, art. 1, legge n. 296/1996 li deve, comunque, rispettare per poter accedere allo sgravio contributivo previsto dal comma 100.

C'è, poi, una piccola sottolineatura da evidenziare: l'art. 8 parla di integrazione del beneficio per 12 mesi (e, d'altra parte, è questa la portata di validità dell'incentivo), mentre il comma 893 sembra dire una cosa diversa quando afferma che "l'esonero contributivo di cui al comma 100 (che, è bene ricordarlo, è strutturale e triennale) è elevato fino al 100%".

La circolare n. 49, alla luce della cumulabilità del beneficio ricorda che:

a) il tetto massimo fruibile per il "Bonus Sud" è pari a 5.060 euro per dodici mesi in quanto quello previsto dal comma 100 ha un tetto massimo di 3.000 euro;

b) il beneficio, riparametrato su base mensile è pari ad un massimo di 421,66 euro (5.060:12)

che rapportato a contratti instaurati o risolti nel corso del mese è pari a 13,60 euro al giorno (421,66:31);

Nella sostanza, il Bonus Sud copre la differenza nel senso che (e si riporta un esempio fatto dalla circolare n. 49) se il datore di lavoro deve pagare come quota a suo carico, un importo pari a 400 euro mensili, dovrà imputare 200 euro allo sgravio previsto dal comma 100 (è pari al 50%) e la somma residua all'agevolazione per il "Bonus Sud".

Procedura per l'ammissione al beneficio

Dopo aver ricordato (art. 9) l'incumulabilità degli 8.060 euro con altri benefici di natura economica e contributiva, fatta salva la previsione dell'art. 8, con l'art. 10 il Decreto fissa la procedura per l'ammissione all'incentivo: è questo un passaggio molto importante che è stato declinato per la parte operativa dalla circolare n. 49, la quale ha integrato e riempito di contenuti la previsione contenuta nel Decreto.

Questi sono i passaggi richiesti:

a) istanza preliminare di ammissione indirizzata all'Inps, in via telematica, attraverso il modulo "Omez" disponibile all'interno dell'applicativo DiresCO, rinvenibile sul sito dell'Istituto con i dati relativi all'assunzione effettuata o che si intende effettuare o relativi alla trasformazione di un contratto a tempo determinato. Nel modulo vanno riportati il luogo e la provincia di esecuzione dell'attività lavorativa, l'importo della retribuzione mensile media, comprensiva del rateo di tredicesima e di quello, eventuale, di quattordicesima mensilità, la misura dell'aliquota contributiva che può essere oggetto di sgravio, l'indicazione se si intende fruire dello sgravio contributivo previsto dal comma 100, art. 1, legge n. 205/2017;

b) consultazione, da parte dell'Inps, degli archivi informatici dell'Anpal ai fini della conoscenza di una serie di dati riferiti sia all'assunzione che allo "status" di disoccupato del lavoratore;

c) calcolo, da parte dell'Istituto, dell'importo del beneficio sulla base dell'aliquota indicata dal datore di lavoro;

d) verifica concernente la copertura finanziaria dell'incentivo richiesto;

e) comunicazione, in caso di esito positivo delle verifiche, della avvenuta prenotazione dell'im-

Approfondimenti

porto riferito all'incentivo. In caso di mancata accoglienza per carenza di fondi, l'istanza di prenotazione telematica conserva la propria validità con la prenotazione acquisita, per trenta giorni durante i quali, se si libereranno risorse, la domanda verrà automaticamente accolta. In caso contrario, trascorso tale periodo, l'istanza perderà efficacia, ma potrà, successivamente, essere ripresentata;

f) assunzione del lavoratore e conferma della prenotazione del beneficio, a pena di decadenza, entro i dieci giorni successivi alla ricezione della comunicazione di prenotazione pervenuta, in via telematica, dall'Inps.

La circolare n. 49 ricorda che la domanda non può essere accettata se i dati sono diversi da quelli indicati nell'istanza di prenotazione con particolare riguardo sia ai codici fiscali delle parti contraenti che alla tipologia contrattuale per la quale si chiede il beneficio.

• *Cosa succede se un datore di lavoro assume con contratto a tempo indeterminato parziale e, poi, nel corso dei dodici mesi successivi varia, in aumento, con l'accordo del lavoratore, la prestazione?*

La risposta dell'Inps, relativamente all'agevola-
zione, è che la stessa non può superare il tetto già autorizzato attraverso le procedure telematiche: la ragione viene indicata nel rispetto della normativa sugli aiuti di Stato che impone l'indi-

viduazione preventiva di un importo massimo e nei vincoli legati al finanziamento. Ovviamente, in caso di riduzione della prestazione il datore di lavoro dovrà riparametrare l'incentivo per fruirne in maniera ridotta.

La fruizione avviene nelle forme usuali di conguaglio attraverso le denunce contributive (UniEmens, ListaPosPA o DMAG).

Le istanze sono "lavorate" dall'Istituto secondo l'ordine cronologico di presentazione delle istanze, con alcune eccezioni, peraltro ammesse dal Decreto direttoriale e che riguardano:

a) le istanze pervenute nei 15 giorni successivi al rilascio del modello telematico di richiesta del beneficio, effettuato in data 19 marzo 2018 (che è la data di pubblicazione della circolare n. 49), sono oggetto di un'unica elaborazione cumulativa posticipata;

b) le istanze relative alle assunzioni o le trasformazioni che sono state effettuate prima della messa "on-line" del modello telematico vengono elaborate seguendo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione.

La circolare detta, infine, modalità applicative con codici diversi a seconda che i datori di lavoro, operando con i diversi sistemi di denunce contributive (UniEmens, ListaPosPA o DMAG) chiedano o meno il cumulo con lo sgravio contributivo previsto dal comma 100.