

Approfondimenti

Vademecum

Assunzione giovani: esonero contributivo triennale

Roberto Camera - Funzionario dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Dal 1° gennaio 2018 è possibile assumere, a tempo indeterminato, giovani con una agevolazione del 50% sui contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per una durata massima di 36 mesi. Detto incentivo, a differenza di quelli del recente passato (2015 e 2016) non prevede una scadenza, per cui sarà utilizzabile per i prossimi anni a venire. Altre novità rispetto al passato sono i requisiti soggettivi in capo al giovane da assumere; in particolare, l'età del ragazzo, che per

il 2018, non potrà essere superiore ai 34 anni ed il fatto che il giovane non deve aver avuto precedenti rapporti a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

Proprio in virtù della presenza di una serie di regole prescritte dal legislatore e dei chiarimenti pervenuti dall'Inps, con la circolare n. 40 del 2 marzo 2018, è utile riepilogare le caratteristiche ed i requisiti del beneficio statale.

	Caratteristiche	Note
Disposizioni di riferimento	Norma: articolo 1, commi 100-108 e 113-114, legge 27 dicembre 2017, n. 205 Prassi amministrativa: circolare Inps n. 40 del 2 marzo 2018	
Datori di lavoro	Privati (imprese, aziende agricole, studi professionali, associazioni culturali, fondazioni, ONLUS, associazioni di volontariato, enti pubblici economici, ecc.) No pubbliche amministrazioni	Rientrano anche gli organismi pubblici che sono stati interessati da processi di privatizzazione (trasformazione in società di capitali), indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale
Periodo	dal 1° gennaio 2018	Non è prevista una scadenza
Durata agevolazione	36 mesi	Complessiva, anche presso più datori di lavoro (vedi "Portabilità della agevolazione")
Tipologie contrattuali	<ul style="list-style-type: none"> • Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (a tutele crescenti) <ul style="list-style-type: none"> - Tempo pieno o Part-time. • Somministrazione a tempo indeterminato (Staff Leasing) <ul style="list-style-type: none"> - Tempo pieno o Part-time. • Trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine (il giovane deve essere in possesso del requisito anagrafico al momento della trasformazione). <i>Esempio: assunzione a termine, per 12 mesi (dal 1° marzo 2017 al 28 febbraio 2018); trasformazione a tempo indeterminato dal 1° marzo 2018. Dalla data di trasformazione scattano i 36 mesi di agevolazione o quanto ancora in dote al lavoratore.</i> Sono escluse le seguenti tipologie contrattuali: <ul style="list-style-type: none"> - Contratto intermittente a tempo indeterminato ("con" o "senza" indennità di disponibilità) - Lavoro domestico - Contratto a tempo determinato - Apprendistato - Collaborazione coordinata e continuativa - Prestazioni autonome occasionali - Nuove Prestazioni occasionali (c.d. voucher) 	<p>L'agevolazione spetterà anche in caso di stipula di contratto subordinato a tempo indeterminato con le tutele previste dall'ex art. 18, legge n. 300/1970. (circolare Inps n. 40/2018).</p> <p>L'agevolazione non spetterà in caso di assunzione di dirigente, in quanto non possibile la stipula di un contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. (circolare Inps n. 40/2018).</p> <p>In caso di part-time, andrà rispettato il limite minimo eventualmente previsto dal Ccnl di riferimento. Agevolazione anche per il socio lavoratore di cooperativa di lavoro</p>
Età del lavoratore	<ul style="list-style-type: none"> • Anno 2018: - non abbia compiuto il 35° anno di età (34 anni e 364 giorni) • Dall'anno 2019: 	Nel caso in cui il giovane abbia "speso" quota parte dell'agevolazione, potrà farsi assumere da al-

Approfondimenti

	Caratteristiche	Note
	- non abbia compiuto il 30° anno di età (29 anni e 364 giorni)	tra azienda per la durata residua non utilizzata dal precedente datore di lavoro. In questo caso, non conta l'età del lavoratore
Requisito occupazionale	<p>Il lavoratore non deve essere mai stato occupato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.</p> <p>Non verranno considerati, per il rispetto del requisito occupazionale, i seguenti rapporti di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • contratto intermittente a tempo indeterminato ("con" o "senza" indennità di disponibilità) • rapporto di apprendistato che si è risolto prima della qualificazione • rapporto di lavoro domestico a tempo indeterminato 	Non è agevolabile il lavoratore dimessosi o licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, durante il periodo di prova. (circolare Inps n. 40/2018)
Utility Inps	<p>L'Inps ha messo a disposizione delle aziende una utility per la verifica del requisito occupazionale in capo al soggetto da assumere. Il percorso per l'utility:</p> <p>- www.inps.it > "Tutti i servizi" > "Servizio di verifica esistenza rapporti a tempo indeterminato".</p> <p>Il risultato che viene fuori dall'applicativo Inps non ha valore certificato in quanto non sono considerati eventuali rapporti a tempo indeterminato effettuati all'estero o con una pubblica amministrazione</p>	L'applicativo Inps fornisce anche il periodo residuo di fruizione dell'agevolazione contributiva
Esonero contributivo	<p>Il 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche), entro il massimale di 3.000 euro su base annua (riparametrato e applicato su base mensile)</p> <ul style="list-style-type: none"> • per ogni mese di rapporto l'agevolazione sarà pari a 250 euro (3.000/12). • per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, l'importo dell'agevolazione sarà pari a 8,06 euro/giorno (€ 250/31 gg.). <p>L' agevolazione contributiva non rientra nel calcolo del de minimis</p>	Lo sgravio contributivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi
Contributi rientranti ed esclusi nell'esonero	<p>Rientrano tra i contributi sui quali applicare l'agevolazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. <p>Esclusi dall'applicazione dell'agevolazione i seguenti contributi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, c.c.";; • il contributo al Fondo di solidarietà; • le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento: <ul style="list-style-type: none"> - il contributo per la garanzia sul finanziamento della Quir; - il contributo, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato - o comunque destinabile - al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua; - il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria; - il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo; - il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti 	
Portabilità dell'agevolazione	<p>Qualora il lavoratore termini il primo rapporto di lavoro agevolato a tempo indeterminato prima dei 36 mesi, potrà vedersi riconosciuto il restante periodo agevolabile da un altro datore di lavoro, indipendentemente dal requisito anagrafico (limite di età).</p> <p><i>Esempio: 1° rapporto di lavoro agevolato dal 1° febbraio 2018 al 31 gennaio 2019 (durata 12 mesi); 2° rapporto di lavoro agevolabile (presso altro datore di lavoro) di 24 mesi (36 mesi meno 12 mesi).</i></p> <p>Queste le caratteristiche della portabilità dell'agevolazione contributiva:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) si deve trattare di un datore di lavoro diverso rispetto al precedente che ha usufruito di quota parte dell'incentivo; 2) il nuovo rapporto di lavoro deve essere a tempo indeterminato; 3) non deve essere rispettato il requisito anagrafico in capo al lavoratore; 4) l'incentivo spetta per i mesi residui rispetto al precedente rapporto agevolato e nel massimale complessivo dei 36 mesi previsti dal legislatore. 	Per le successive assunzioni agevolate, rispetto alla prima, non è necessario verificare il requisito anagrafico del lavoratore ma esclusivamente il numero dei mesi di agevolazione ancora possibili (vedi Utility Inps)

Approfondimenti

	Caratteristiche	Note
Casistiche particolari	<p>• Ex Studenti Esonero contributivo pieno (nel limite massimo di 3.000 euro su base annua) per 36 mesi e fermo restando il requisito anagrafico, per i datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio:</p> <p>a) studenti che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro per almeno il 30%:</p> <p><i>a.</i> delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, legge 107/2015,</p> <p><i>b.</i> del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III, Decreto Legislativo n. 226/2005,</p> <p><i>c.</i> del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo 11, D.P.C.M. 25 gennaio 2008,</p> <p><i>d.</i> del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;</p> <p>b) studenti che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica (c.d. di 1° livello) o periodi di apprendistato in alta formazione (c.d. di 3° livello).</p> <p>• Apprendistato Esonero contributivo per un periodo massimo di 12 mesi e sempre nel limite massimo di 3.000 euro, nei casi di prosecuzione di un contratto di apprendistato al termine del periodo formativo, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il 30° anno di età alla data della prosecuzione.</p> <p>In questo specifico caso, l'agevolazione decorre dal primo mese successivo a quello di scadenza dell'ulteriore beneficio contributivo previsto in caso di qualificazione al termine del periodo di apprendistato (12 mesi successivi al termine del periodo di apprendistato).</p> <p>• Meridione L'esonero contributivo è totale (nel limite massimo di importo pari a 8.060 euro su base annua) qualora l'azienda assuma lavoratori con i seguenti 2 requisiti:</p> <p>1) non abbiano compiuto i 35 anni di età, ovvero dai 35 anni in su purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (sono "coloro che negli ultimi 6 mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi ovvero coloro che negli ultimi 6 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 sono, al momento, fissati in 8.000 euro per il lavoro subordinato ed in 4.800 euro per il lavoro autonomo.)</p> <p>2) siano residenti nelle Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.</p>	Dal 1° gennaio 2018 viene abrogato il c.d. esonero contributivo per assunzione sistema duale, previsto dalla legge di bilancio 2017
Limiti e Regole	<p>• Licenziamenti</p> <p>- nei 6 mesi precedenti la data di assunzione agevolata: l'azienda non deve aver proceduto, nella medesima unità produttiva sede il lavoratore agevolato, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi;</p> <p>- nei 6 mesi successivi all'assunzione agevolata: l'azienda non deve non aver proceduto al licenziamento per giustificato motivo oggettivo dello stesso lavoratore agevolato o di un altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva ed inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero.</p> <p>• Può fruire dell'incentivo il datore di lavoro che assume a tempo indeterminato:</p> <p>- in attuazione dell'obbligo previsto dall'articolo 24, D.Lgs. n. 81/2015, c.d. diritto di precedenza, in caso di pregressi rapporti di lavoro a tempo determinato;</p> <p>- 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);</p> <p>- in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 3, legge n. 68/1999, per l'assunzione di lavoratori disabili;</p> <p>- 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.</p> <p>• Il datore di lavoro deve, altresì, rispettare il comma 1175, dell'art. 1, legge n. 296/2006:</p> <p>- deve essere in regola con gli obblighi contributivi;</p>	

Approfondimenti

	Caratteristiche	Note
	<ul style="list-style-type: none"> - non deve aver riportato condanne o sanzioni definitive per una delle violazioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro riportate nell'allegato A al D.M. 24 ottobre 2007; - deve applicare il trattamento economico e normativo scaturente dal Ccnl di riferimento; - deve rispettare eventuali accordi territoriali e/o aziendali. 	
Casistiche particolari	<p>Rapporti part-time In caso di due rapporti a tempo parziale è possibile che entrambe le aziende usufruiscano dell'incentivo a condizione che le due assunzioni siano contestuali (avvengano lo stesso giorno).</p> <p>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 subentrante per il periodo residuo non goduto.</p> <p>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 dal cedente.</p> <p>Accertamento ispettivo L'azienda che è obbligata a riqualificare (a tempo indeterminato) un rapporto di lavoro in base ad un accertamento ispettivo, non potrà applicare l'agevolazione contributiva.</p> <p>Sospensione del contributo Il godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità. In questo caso, verrà consentito il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici</p>	
Vigilanza	L'Inps e l'Ispettorato del lavoro effettueranno i controlli sul rispetto dei requisiti previsti dalla legge per l'applicazione del beneficio contributivo da parte delle aziende	Per quanto riguarda il requisito dell'attività di alternanza scuola-lavoro, si farà riferimento al sistema informativo del Ministero dell'Istruzione