

Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Circolare 2 marzo 2018, n.40

Esonero contributivo per le nuove assunzioni di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1, commi 100-108 e 113-114, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. Istruzioni operative e contabili. Variazioni al piano dei conti.

Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile - Assunzioni agevolate - Assunzioni giovani - Sgravo contributivo parziale - Agevolazione per assunzione con contratto a tempo indeterminato - Bonus giovani e deroghe al contratto a tutele crescenti - Esonero contributivo per i giovani lavoratori - Bonus lavoro giovani 2018 - Bonus assunzione giovani 2018 - Giovani che non abbiano compiuto i 30 anni e 35 anni - Esclusi lavoro domestico e apprendistato - Incentivo alternanza scuola-lavoro - Esonero contributivo

Oggetto: Esonero contributivo per le nuove assunzioni di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1, commi 100-108 e 113-114, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. Istruzioni operative e contabili. Variazioni al piano dei conti.

Sommario: Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, l'articolo 1, commi 100-108 e 113-114, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, ha disciplinato un nuovo esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2018, di lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti. Detta riduzione opera per un periodo massimo di 36 mesi a partire dalla data di assunzione del lavoratore e può essere riconosciuta - per l'eventuale periodo residuo - in capo ad altri datori di lavoro che procedano all'assunzione del medesimo soggetto. Con la presente circolare l'Istituto fornisce le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo.

1. Premessa
2. Natura dell'esonero contributivo
3. Datori di lavoro beneficiari dell'esonero contributivo
4. Rapporti di lavoro incentivati
5. Condizioni per il diritto all'esonero contributivo
6. Condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo. Casi particolari
7. Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione
8. Assetto e misura dell'incentivo
9. Funzionalità volte ad agevolare l'accertamento dei requisiti in capo al lavoratore
10. Modalità di controllo dei requisiti legittimanti
11. Datori di lavoro che operano con il sistema UniEmens. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero
12. Datori di lavoro agricoli. Compilazione della dichiarazione contributiva Dmag
13. Datori di lavoro UniEmens sezione <ListaPosPA>. Compilazione della dichiarazione contributiva
14. Istruzioni contabili

1. Premessa

Allo scopo di promuovere forme di occupazione giovanile stabile, l'articolo 1, commi 100-108 e 113-114, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (di seguito, anche "Legge di Bilancio 2018"), ha introdotto un nuovo esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro in relazione alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti effettuate a partire dal 1° gennaio 2018. La

suddetta disposizione, in forza di quanto previsto dall'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, trova applicazione per le assunzioni riguardanti i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri.

Il predetto beneficio si applica a tutti i datori di lavoro privati.

Restano esclusi dal beneficio, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 114, della citata legge, i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico, in relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

L'esonero contributivo in oggetto spetta a condizione che l'assunzione con contratto di lavoro subordinato riguardi soggetti che non abbiano compiuto il trentesimo anno di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.

Per le sole assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2018, la norma, al comma 102, prevede che il limite di età del soggetto da assumere sia innalzato fino ai trentacinque anni. Pertanto, per le assunzioni, effettuate nel corso dell'anno 2018, di lavoratori che non abbiano ancora compiuto i trentacinque anni di età (da intendersi come 34 anni e 364 giorni), sempre a condizione che i medesimi lavoratori non siano mai stati occupati a tempo indeterminato, è possibile fruire del beneficio in trattazione.

La misura dell'incentivo è pari al 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile.

La durata del beneficio è pari a trentasei mesi a partire dalla data di assunzione.

La medesima agevolazione può essere riconosciuta nelle ipotesi di mantenimento in servizio, decorrente dal 1° gennaio 2018, del lavoratore al termine del periodo di apprendistato, a condizione che il lavoratore, al momento del mantenimento in servizio, non abbia compiuto il trentesimo anno di età. Nella suddetta fattispecie, il beneficio trova applicazione per un periodo massimo di dodici mesi, fermo restando l'importo massimo pari a 3.000 euro.

L'esonero è, inoltre, elevato nella misura del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per trentasei mesi a partire dalla data di assunzione e sempre nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile, nelle ipotesi in cui le assunzioni a tempo indeterminato riguardino giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

2. Natura dell'esonero contributivo

Sotto il profilo soggettivo, l'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Bilancio 2018 è rivolto all'assunzione di giovani lavoratori che risultino, nel corso dell'intera vita lavorativa, non essere mai stati titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Più specificamente, il suddetto esonero costituisce una misura strutturale volta a creare uno speciale regime contributivo relativo ai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al d.lgs. n. 23/2015, con la precipua finalità della creazione di forme di occupazione giovanile stabile. Al riguardo, si ricorda che, a partire dal 7 marzo 2015 il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato risulta regolato dalla predetta normativa. Pertanto, pur in presenza della formulazione testuale dell'articolo 1, comma 100, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 ("contratto di lavoro subordinato a tutele crescenti"), l'esonero contributivo in oggetto trova applicazione, nel rispetto di tutte le altre condizioni, nei confronti dei contratti subordinati a tempo indeterminato attivati a partire dal 1° gennaio 2018. Ciò anche nelle ipotesi in cui le parti, nell'esercizio delle loro legittime prerogative, abbiano inteso applicare, allo specifico rapporto di lavoro, condizioni di miglior favore per il lavoratore rispetto a quelle fissate dal d.lgs. n. 23/2015.

In relazione alla normativa comunitaria, il beneficio in trattazione, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come intervento non solo strutturale ma anche generalizzato, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale.

Per le sue caratteristiche la norma non risulta, conseguentemente, idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale. Pertanto, la disciplina del predetto esonero non è suscettibile tra quelle disciplinate dall'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali).

3. Datori di lavoro beneficiari dell'esonero contributivo

L'incentivo in oggetto è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di

imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

L'esonero contributivo in oggetto non si applica nei confronti della pubblica amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001.

Ciò premesso, il beneficio in oggetto si applica ai seguenti datori di lavoro:

a) datori di lavoro imprenditori. Come è noto, l'articolo 2082 del c.c. definisce imprenditore chi esercita professionalmente una attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni e servizi. La giurisprudenza di legittimità ha precisato che l'attività economico-produttiva che caratterizza l'impresa deve avere la finalità di produrre entrate superiori rispetto ai costi di produzione; a tal fine, è sufficiente, ai fini dell'economicità dell'attività, l'idoneità, almeno tendenziale, a ricavare dalla cessione dei beni o dei servizi prodotti quanto occorre per compensare i fattori produttivi impiegati e cioè a perseguire tendenzialmente il pareggio di bilancio (Cass., SS.UU. 11 aprile 1994, n. 3353).

Rientrano tra i datori di lavoro di cui all'articolo 1, comma 100, della legge n. 205/2017, anche gli enti pubblici economici (EPE), tenuto conto che gli stessi, pur essendo dotati di personalità giuridica di diritto pubblico, svolgono in via principale o esclusiva un'attività economica ex articolo 2082 c.c., in regime di concorrenza con gli altri imprenditori privati che operano nel medesimo settore. Per una disamina degli enti pubblici economici definibili imprese ai sensi dell'articolo 2082 del c.c. si rinvia alla circolare n. 40 del 20 febbraio 1996. Si rammenta, inoltre, che i predetti enti pubblici economici sono stati ammessi nel tempo a fruire degli incentivi all'occupazione disciplinati, rispettivamente, dall'articolo 8, comma 9, legge n. 407/1990 e dall'articolo 8, comma 2, e dagli articoli 4 e 25, comma 9, della legge n. 223/91, proprio in ragione della natura imprenditoriale ex articolo 2082 c.c. dell'attività svolta (cfr. circ. n. 25/1991 e n. 268/1998), nonché a fruire dell'esonero triennale e biennale previsti per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso degli anni 2015 e 2016 (cfr. circ. n. 17/2015 e n. 57/2016) e dell'esonero previsto dalla Legge di Bilancio 2017 per l'assunzione di giovani che abbiano effettuato percorsi di alternanza scuola-lavoro o apprendistato di primo livello o di alta formazione e ricerca (cfr. circ. n. 109/2017).

Sono altresì da ricomprendere tra i datori di lavoro che possono beneficiare dell'incentivo 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;

b) datori di lavoro non imprenditori. Sono tali i datori di lavoro privati che non svolgono attività imprenditoriale ex articolo 2082 c.c., quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc..

In forza di quanto esposto e in linea di continuità con quanto già chiarito con le disposizioni amministrative adottate dall'Istituto in relazione alle più recenti agevolazioni (cfr. circolari n. 17/2015; n. 178/2015; n. 56/2016, n.90/2016 e 109/2017), hanno diritto al riconoscimento del beneficio in oggetto:

1. gli enti pubblici economici;
2. gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;
3. gli enti che - per effetto dei processi di privatizzazione - si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico;
4. le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, ed iscritte nel registro delle persone giuridiche;
5. le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
6. i consorzi di bonifica;
7. i consorzi industriali;
8. gli enti morali;
9. gli enti ecclesiastici.

Sono, al contrario, esclusi dall'applicazione del beneficio:

1. le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado, le Accademie e i Conservatori statali, nonché le istituzioni educative;
2. le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;
3. le Regioni, le Province, i Comuni, le Città metropolitane, gli Enti di area vasta, le Unioni dei comuni, le Comunità montane, le Comunità isolate o di arcipelago e loro consorzi e associazioni;

4. le università;
5. gli Istituti autonomi per case popolari e gli ATER comunque denominati che non siano qualificati dalla legge istitutiva quali enti pubblici non economici;
6. le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;
7. gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali. Nel novero degli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali sono da ricomprendere tutti gli enti indicati nella legge 20 marzo 1975, n. 70, gli ordini e i collegi professionali e le relative federazioni, consigli e collegi nazionali, gli enti di ricerca e sperimentazione non compresi nella legge n. 70/1975 e gli enti pubblici non economici dipendenti dalle regioni o dalle province autonome;
8. le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale;
9. l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN);
10. le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

Sono ricomprese nell'ambito delle pubbliche amministrazioni - e, pertanto, non possono fruire dell'esonero in oggetto - le Aziende sanitarie locali, le Aziende sanitarie ospedaliere e le diverse strutture sanitarie istituite dalle Regioni con Legge regionale nell'ambito dei compiti di organizzazione del servizio sanitario attribuiti alle medesime.

Sono, inoltre, comprese nelle amministrazioni pubbliche le IPAB e le Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (ASP), comprese quelle derivanti dal processo generale di trasformazione di cui al decreto legislativo 4 maggio 2001, n. 207 in presenza di determinati requisiti.

Nel novero degli enti che non possono fruire dell'esonero contributivo rientrano, infine, la Banca d'Italia, la Consob e, in linea generale, le Autorità Indipendenti, che sono qualificate come amministrazioni pubbliche in conformità al parere n. 260/1999 del Consiglio di Stato, nonché le Università non statali legalmente riconosciute qualificate enti pubblici non economici dalla giurisprudenza amministrativa e ordinaria (cfr. Cassazione SU n. 1733 del 5/03/1996 e n. 5054 dell'11/03/2004 nonché Consiglio di Stato n. 841 del 16/02/2010).

4. Rapporti di lavoro incentivati

L'esonero contributivo di cui all'articolo 1, ai commi 100-108 e 113-114, della Legge di Bilancio 2018 riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato (sia nuove assunzioni che trasformazioni di precedenti rapporti a termine, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 107, della legge n. 205/2017) fermo il rispetto del requisito anagrafico in capo al lavoratore alla data della nuova assunzione o della conversione a tempo indeterminato, compresi i casi di regime di part-time, con l'eccezione, come previsto dall'articolo 1, comma 114, dei contratti di apprendistato e lavoro domestico.

Considerata la ratio della legge n. 205/2017, consistente nella volontà di incentivare l'adozione, nella regolazione delle forme di occupazione giovanile, della tipologia contrattuale per sua natura caratterizzata da requisiti fondanti di stabilità - il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti - non rientra fra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli articoli 13 -18 del d.lgs. n. 81/2015, ancorché stipulato a tempo indeterminato. Al riguardo, si osserva come il lavoro intermittente, anche laddove preveda la corresponsione di un compenso continuativo in termini di indennità di disponibilità (la cui misura è peraltro rimessa alla pattuizione fra le parti), costituisca pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di far fronte ad attività lavorative di natura discontinua ("prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente ... anche in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno", art. 13, comma 1, d.lgs. n. 81/2015), tant'è che, sul piano generale, la durata della prestazione lavorativa è soggetta a limitazioni di legge ("con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari", art. 13, comma 3, d.lgs. n. 81/2015). Infine, l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, nell'an e nel quantum, è soggetto alla totale discrezionalità delle esigenze produttive del datore di lavoro ("il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa", art. 13, comma 1, d.lgs. n. 81/2015).

Analogamente, non rientra nell'ambito di applicazione della norma in trattazione il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale. Al riguardo, si fa presente, come già chiarito in premessa, che l'articolo 1, commi 100-108 e 113-114, della Legge di Bilancio 2018, trova applicazione per le assunzioni di lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, che, in proposito, specificamente prevede che il suo campo di applicazione sia limitata alle assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riguardanti lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri.

In considerazione della circostanza che l'agevolazione di cui si tratta si riferisce alle sole assunzioni a tempo indeterminato di giovani, si precisa che

la stessa non possa trovare applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionali disciplinate dall'articolo 54-bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla legge n. 96 del 21 giugno 2017.

L'esonero contributivo è, invece, applicabile ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001.

Considerata, infine, la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo affermata con il d.lgs. n. 150 del 2015, l'esonero contributivo di cui alla norma qui analizzata spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Esonero per mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato

Come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 106, della Legge di Bilancio 2018, l'incentivo di cui al comma 100 del medesimo articolo, pari al 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, spetta anche nelle ipotesi di mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato realizzatosi successivamente al 31 dicembre 2017, sempre che, alla data del mantenimento in servizio, il giovane non abbia compiuto il trentesimo anno di età. In tale ipotesi, l'agevolazione trova applicazione a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza dell'ulteriore beneficio già previsto dall'articolo 47, comma 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Più precisamente, nelle ipotesi di mantenimento in servizio al termine del periodo formativo, il datore di lavoro potrà fruire dei benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale per un ulteriore anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, come già previsto dall'articolo 47, comma 7, sopra citato e, alla scadenza del suddetto periodo agevolato, fermo restando il rispetto del requisito anagrafico in capo al lavoratore al momento del mantenimento in servizio, potrà fruire dell'esonero di cui al citato comma 100, nel limite massimo di 3.000 euro, per un periodo massimo di 12 mesi.

Esonero per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione

Come già chiarito in premessa, il beneficio di cui all'articolo 1, comma 100, della Legge di Bilancio 2018 è elevato, in forza di quanto previsto dal comma 108 della medesima norma, alla misura dell'esonero totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, fermi restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua da riparametrare su base mensile e il previsto requisito anagrafico, per i datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

a) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30 per cento delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi IeFP erogati ai sensi del capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi ITS di cui al capo II del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 86 dell'11 aprile 2008, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore (o, in mancanza del monte ore, 30 per cento del numero dei crediti formativi) previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;

b) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione. Al riguardo, si fa presente che, per i giovani che abbiano effettuato un percorso di apprendistato di alta formazione e ricerca, l'assunzione a tempo indeterminato, per essere legittimamente incentivata, deve avvenire, presso il medesimo datore di lavoro, entro sei mesi dal completamento del progetto di ricerca, laddove non sia previsto il conseguimento di un titolo di studio.

Fermo restando quanto già chiarito con riferimento ai rapporti di lavoro incentivabili con l'esonero pari al 50 per cento dei contributi previdenziali e ai fini della corretta individuazione dei soggetti con i quali instaurare il rapporto di lavoro agevolato che dà diritto all'esonero pari al 100 per cento della contribuzione datoriale, si precisa, in continuità con quanto già previsto dall'Istituto per il precedente esonero di cui ai commi 308, 309 e 310 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, abrogato per effetto del comma 113 della legge n. 205/2017 (cfr. circolare n. 109 del 10 luglio 2017), che l'alternanza si articola in moduli didattici-formativi, svolti in aula o in azienda (quali laboratori, lezioni tecniche anche on the job, visite, job shadowing, testimonianze in aula di imprenditori e lavoratori, percorsi di e-learning collegati all'azienda etc.) e periodi di apprendimento pratico all'interno del contesto lavorativo.

L'attività formativa può essere svolta anche durante la sospensione delle attività didattiche, secondo il programma formativo e le modalità di

verifica ivi stabilite, nonché con la modalità dell'impresa formativa simulata, ossia attuata mediante la costituzione di un'azienda virtuale animata dagli studenti, che svolge un'attività di mercato in rete (e-commerce) e fa riferimento ad un'azienda reale (azienda tutor o madrina).

In considerazione della circostanza che il sopra citato articolo 1, comma 33, della legge n. 107/2015 (c.d. "buona scuola") espressamente prevede che, al fine di incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti, i percorsi di alternanza scuola-lavoro sono attuati, negli istituti tecnici e professionali, per una durata complessiva, nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi, di almeno 400 ore e, nei licei, per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio, sono ammessi all'agevolazione i datori di lavoro che, entro sei mesi dal conseguimento del titolo di studio, assumano giovani che siano stati coinvolti dagli stessi datori di lavoro in percorsi di alternanza per un periodo pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto, ossia 120 ore negli istituti tecnici e professionali e 60 ore nei licei.

La percentuale del 30 per cento del monte ore si riferisce anche a percorsi di istruzione e formazione professionale (IEFP) definiti dalle Regioni ai sensi del d.lgs. n. 226/2005, per i quali, ai sensi dell'articolo 17, viene richiesto un orario complessivo obbligatorio di almeno 990 ore annue; analogamente, la medesima percentuale si riferisce ai percorsi previsti con riferimento agli istituti tecnici superiori (ITS) dal D.P.C.M. 25 gennaio 2008 che, in generale, hanno la durata di quattro semestri, per un totale di 1800/2000 ore, comprensive di almeno 600 ore di tirocinio, nonché alle attività di alternanza previste nei corsi universitari. Al riguardo, fermo restando il rispetto dell'autonomia universitaria, si fa presente, a titolo meramente esemplificativo, che l'alternanza scuola-lavoro nell'ambito di un percorso universitario può svolgersi mediante tirocini curriculari, tesi di laurea in azienda, attività di orientamento, laboratorio, nonché altre modalità di apprendimento sul lavoro riconducibili alle attività di terza missione dell'università, in ottemperanza ai parametri forniti dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (Anvur).

Con particolare riferimento ai lavoratori assunti da un'agenzia e somministrati ad un utilizzatore che eroga loro la formazione prevista dall'apprendistato, si fa presente che l'esonero spetta non solo nell'ipotesi in cui, al termine del periodo di apprendistato duale - ed entro sei mesi dal conseguimento del titolo - il rapporto a tempo indeterminato venga instaurato con la medesima agenzia di somministrazione, ma anche nel caso in cui l'ex utilizzatore decida di assumere in via diretta e a tempo indeterminato il lavoratore al quale ha precedentemente erogato la formazione.

5. Condizioni per il diritto all'esonero contributivo

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, da ultimo disciplinati dall'articolo 31 del d.lgs. n. 150 del 2015, dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori ed, infine, da taluni presupposti specificamente previsti dalla Legge di Bilancio 2018.

In particolare, per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'articolo 31 del d.lgs. n. 150 del 2015, l'esonero contributivo, di cui si tratta, non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

1) l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto - entro sei mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto (art. 31, comma 1, lettera b). Tale condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nella risposta a interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, secondo il quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere.

2) presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (art. 31, comma 1, lettera c).

Inoltre, si ribadisce quanto già previsto dal medesimo articolo 31 sopra citato, nella parte in cui dispone, al comma 1, lettera e), che, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, al comma 3, che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Fra i principi di carattere generale che regolano, in una visione di sistema, il diritto alla fruizione degli incentivi, si ricorda quanto ribadito dall'articolo 31, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 150/2015, in base al quale gli incentivi all'occupazione non spettano se l'assunzione costituisce

attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione. La predetta condizione ostativa è evidentemente preordinata ad assicurare il corretto utilizzo delle risorse che finanziano gli incentivi all'assunzione nel presupposto fondamentale che l'incentivo medesimo sia esclusivamente finalizzato a creare "nuova occupazione". Con riferimento all'esonero contributivo di cui al comma 100-108 e 113-114 della Legge di Bilancio 2018, l'obiettivo perseguito dalla previsione normativa è, senz'altro, più articolato rispetto a quanto previsto dal citato articolo 31, lettera a). Le risorse che finanziano la misura, infatti, sono preordinate a "promuovere l'occupazione giovanile stabile" attraverso lo strumento delle assunzioni a tempo indeterminato. Al riguardo, si sottolinea che si tratta di una misura strutturale volta a favorire l'accesso al rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La finalità ultima perseguita è, quindi, quella di promuovere la massima espansione dell'occupazione giovanile stabile tramite l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Per questo motivo, la specifica regolamentazione introdotta con la norma in oggetto fa sì che, nonostante l'espresso richiamo effettuato nell'articolo 1, comma 104, della medesima legge al rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, la sua portata abbia una natura speciale e, in quanto tale, prevalga sulle previsioni dell'articolo 31, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 150/2015. La specialità della norma rispetto al principio generale di cui al suddetto articolo 31, è confermata, altresì, da quanto previsto dal comma 107 della medesima Legge di Bilancio, secondo il quale l'esonero può legittimamente trovare applicazione nelle ipotesi di conversione di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato.

Pertanto, per le assunzioni e trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti illustrate nell'ambito della presente circolare, si può fruire dell'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi 100 e seguenti, della Legge di Bilancio 2018, a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni costituiscono attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.

A titolo meramente esemplificativo, può fruire dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di Bilancio 2018 il datore di lavoro privato che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'articolo 24 del d.lgs. n. 81/2015, assuma a tempo indeterminato e con le medesime mansioni, entro i successivi dodici mesi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi. Ovviamente, lo stesso principio vale per i casi di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato.

Allo stesso modo, ha diritto all'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Bilancio 2018 il datore di lavoro privato che, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 47, comma 6, della legge n. 428/1990, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo), assuma a tempo indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze.

Parimenti, l'esonero contributivo può trovare applicazione per le assunzioni obbligatorie, effettuate ai sensi dell'articolo 3, della legge n. 68/1999, di lavoratori disabili.

Analogha conclusione deve ritenersi, altresì, valida per gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva, tra i quali si citano, ad esempio, le disposizioni collettive applicabili alle imprese di pulizia, per cui l'azienda che subentra ad un'altra in un appalto di servizi è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda.

Inoltre, si fa presente che, per l'esonero in trattazione, non trova applicazione il disposto di cui all'articolo 31, comma 1, lettera d), del d.lgs. n. 150/2015, secondo il quale l'incentivo non spetta 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 assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. Tale previsione deve evidentemente essere ricondotta alla finalità di contrastare comportamenti volti esclusivamente a reiterare la fruizione di agevolazioni in capo allo stesso gruppo di imprese. Nel caso dell'esonero in trattazione, tale finalità deve considerarsi assorbita da quanto previsto dall'articolo 1, comma 103, della legge n. 205/2017, secondo il quale "Nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero di cui al comma 100, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni". Pertanto, anche nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a datori di lavoro collegati, il beneficio riconoscibile è solo quello eventualmente residuo. Per le suesposte motivazioni, anche il principio del cumulo delle agevolazioni enunciato dal comma 2 del medesimo articolo 31 del d.lgs. n. 150/2015, secondo il quale, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato, deve considerarsi assorbito dal disposto del citato comma 103 della Legge di Bilancio sopra citato.

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006 di seguito elencate:

- regolarità nell'assolvimento degli obblighi di contribuzione previdenziale;
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In relazione, infine, ai vincoli introdotti dalla legge di Bilancio 2018, il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:

a) il lavoratore, alla data della nuova assunzione, non deve aver compiuto trenta anni. Ciò vuol dire che possono accedere all'esonero contributivo in trattazione i datori di lavoro che assumano giovani con un'età massima di ventinove anni e 364 giorni. Per le sole assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2018, il limite di età del lavoratore è espressamente innalzato, in forza della previsione di cui all'articolo 1, comma 102, della medesima legge, a trentacinque anni. Pertanto, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2018, il limite di età del giovane va individuato nei trentaquattro anni e 364 giorni.

Analoghi limiti anagrafici valgono nelle ipotesi di trasformazione di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato.

Nella diversa ipotesi in cui un lavoratore, successivamente al 31 dicembre 2017, venga mantenuto in servizio al termine del periodo di apprendistato, il requisito anagrafico da rispettare è, invece, che, alla data della prosecuzione del rapporto, il giovane non abbia compiuto trenta anni di età;

b) il lavoratore, ad eccezione di quanto previsto nel successivo paragrafo, nel corso della sua vita lavorativa non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Al riguardo, si precisa che, come previsto dal comma 101 della norma in trattazione, i periodi di apprendistato, svolti in precedenza presso il medesimo o altro datore di lavoro, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione.

Analoghe considerazioni valgono nel caso in cui il lavoratore abbia avuto uno o più rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato. In tali ipotesi, in coerenza con le indicazioni fornite nell'ambito del precedente paragrafo, la sussistenza di precedenti rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato non costituisce condizione ostativa per il diritto all'esonero contributivo triennale disciplinato dalla norma in esame.

Analogamente, in considerazione della circostanza che l'esonero previsto dalla Legge di Bilancio 2018 non può trovare applicazione per i rapporti di lavoro domestici, la sussistenza di un rapporto di lavoro di tal genere (lavoro domestico a tempo indeterminato) in capo al lavoratore da assumere - anche in considerazione della specialità della disciplina - non influisce sulla possibilità di riconoscere legittimamente l'agevolazione.

Diversamente, devono considerarsi ostativi al riconoscimento dell'esonero le situazioni in cui il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

Considerata la formulazione testuale della norma, non si ha diritto alla fruizione dell'esonero anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore. In proposito, si ricorda come l'istituto del periodo di prova abbia lo scopo di consentire al lavoratore di valutare l'esperienza lavorativa offerta e al datore di lavoro di rilevare l'adeguatezza delle competenze e delle effettive capacità del prestatore rispetto alle specifiche esigenze produttive. Ciononostante il rapporto di lavoro, pur sottoposto ad una condizione - il superamento del periodo di prova - deve essere considerato a tempo indeterminato sin dall'origine;

c) l'esonero contributivo può essere riconosciuto ai soli datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva (cfr. art. 1, comma 104, della Legge di Bilancio 2018). Pertanto, fermo restando il rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, la Legge di Bilancio 2018 prevede il rispetto di un requisito ulteriore, consistente nel non aver effettuato, nella medesima unità produttiva, licenziamenti nei sei mesi precedenti la nuova assunzione.

Si precisa, al riguardo, che il rispetto di tale requisito non è richiesto nelle ipotesi in cui si intenda fruire dell'esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato (cfr. art. 1, comma 106, nella parte in cui prevede che, nel caso di mantenimento in servizio, non si applicano le disposizioni di cui ai commi 103, 104 e 105) e che nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all'assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice;

d) il datore di lavoro, nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, non deve procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del medesimo lavoratore o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica. Il licenziamento effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta, infatti, come previsto dal comma 105 della norma in trattazione, la revoca

dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Si precisa, al riguardo, che il rispetto di tale requisito non è richiesto nelle ipotesi in cui si intenda fruire dell'esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato.

6. Condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo. Casi particolari

Come sopra chiarito, la fruizione dell'esonero contributivo può essere riconosciuta per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di lavoratori che non siano mai risultati occupati in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (articolo 1, comma 101, legge n. 205/2017).

In forza della predetta previsione si forniscono i seguenti chiarimenti in ordine a situazioni caratterizzate da particolari condizioni di specificità:

1. la sussistenza del predetto requisito va valutata a prescindere dalla circostanza che la tutela dei diritti assicurativi obbligatori fosse assicurata presso una gestione pensionistica italiana o estera. Pertanto, l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato all'estero non consente la fruizione dell'esonero contributivo anche laddove, sulla base della legislazione internazionale, il precedente rapporto di lavoro non contemplasse l'obbligo assicurativo nei confronti di una gestione previdenziale nazionale;
2. con riferimento ai rapporti di lavoro part-time a tempo indeterminato, l'esonero spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza dei predetti rapporti di lavoro sia la medesima. In caso di assunzioni con date differite, il datore di lavoro che assume successivamente perderebbe, infatti, il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione in oggetto, consistente nell'assenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato;
3. nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex articolo 1406 c.c. con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario;
4. analogamente, la fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'articolo 2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano;
5. come già previsto per l'esonero triennale disciplinato dalla legge n. 190/2014 dall'interpello del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 2 del 2016, l'esonero di cui alla legge n. 205/2017 non può essere riconosciuto nell'ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita IVA, nonché quello parasubordinato vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato (si rinvia, sul punto, al messaggio n. 459/2016).

Nel ribadire che, fermi gli altri requisiti di legge, la condizione legittimante la fruizione dell'esonero è che il lavoratore non sia mai stato titolare di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, si evidenzia che non impedisce l'accesso all'incentivo il pregresso svolgimento di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali, a titolo esemplificativo, il rapporto di lavoro a termine, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, ecc..

Si precisa, al riguardo, che il requisito dell'assenza di rapporti a tempo indeterminato in capo al lavoratore deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata ai sensi della Legge di Bilancio 2018.

Infatti, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 103, della medesima legge, se il lavoratore, per il quale, in un'interpretazione di sistema, lo stesso o un precedente datore di lavoro ha già fruito parzialmente dell'esonero in trattazione, viene riassunto, per il nuovo rapporto si può fruire dell'agevolazione per i mesi residui spettanti e ciò indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e indipendentemente dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione.

Sul punto, si fa presente che, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro sei mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato, riguardanti il lavoratore assunto con l'esonero o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere comunque computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

Si precisa, infine, che nelle ipotesi in cui si è fruito parzialmente, per cessazione anticipata del rapporto, dell'esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato, non è prevista, per il nuovo datore di lavoro che eventualmente assuma il lavoratore, la possibilità di fruire del beneficio residuo.

7. Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione

L'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Bilancio 2018 non è cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento

previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi” (cfr. art. 1, comma 114, legge 205/2017).

Pertanto, prendendo a riferimento le forme di incentivo all’assunzione maggiormente diffuse fruibili in relazione a nuove assunzioni effettuate a decorrere dall’anno 2018, il predetto esonero contributivo non è cumulabile con l’incentivo per l’assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all’articolo 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012.

In proposito, come già previsto per gli esoneri introdotti dalle leggi di stabilità 2015 e 2016, si conferma che è possibile godere prima dell’incentivo previsto dalla legge n. 92/2012, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell’esonero previsto dalla legge n. 205/2017 per la trasformazione a tempo indeterminato.

L’esonero contributivo è, invece, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:

- a) l’incentivo per l’assunzione dei lavoratori disabili di cui all’articolo 13, della legge n. 68/1999, come modificato dall’articolo 10 del d.lgs. n. 151/2015. Al riguardo, a differenza dell’esonero contributivo in oggetto, si ricorda che la fruizione dell’incentivo disciplinato dall’articolo 13 della legge n. 68/1999 è subordinata al rispetto del requisito dell’incremento occupazionale;
- b) l’incentivo all’assunzione di beneficiari del trattamento NASpI di cui all’articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012, pari, a seguito delle modifiche introdotte dall’articolo 24, comma 3, del d.lgs. n. 150/2015, al 20 per cento dell’indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento. Al riguardo, a differenza dell’esonero contributivo in oggetto, si ricorda che la fruizione dell’incentivo disciplinato dalla legge n. 92/2012 è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti c.d. “de minimis”.

Con specifico riferimento all’incentivo “Occupazione Mezzogiorno”, disciplinato dal decreto direttoriale dell’ANPAL n. 2 del 2 gennaio 2018, applicabile, in presenza degli specifici presupposti legittimanti, alle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell’anno 2018, si sottolinea, come espressamente previsto dall’articolo 8 del suddetto decreto, la sua cumulabilità per la parte residua con l’incentivo strutturale di cui all’articolo 1, comma 100, della Legge di Bilancio 2018 e fino al cento per cento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile.

Analogamente, è cumulabile per la parte residua con l’incentivo strutturale di cui all’articolo 1, comma 100, della Legge di Bilancio 2018 e fino al cento per cento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile, laddove ne vengano rispettati i presupposti legittimanti, anche l’incentivo “Occupazione NEET”, disciplinato dal decreto direttoriale dell’ANPAL n. 3 del 2 gennaio 2018 (cfr. art. 8 del suddetto decreto) e applicabile alle sole assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell’anno 2018.

Al riguardo, si precisa che non osta al cumulo con le suddette misure il disposto di cui all’articolo 1, comma 114, della legge n. 205/2017, che prevede la non cumulabilità “con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi”. Tale disposto, infatti, non può che applicarsi agli strumenti previgenti e non a quelli introdotti successivamente alla sua entrata in vigore.

La cumulabilità risulta, inoltre, coerente e in esecuzione dei principi generali e degli indirizzi che regolano i Fondi Strutturali e di Investimento Europei, secondo i quali gli interventi cofinanziati dall’Unione Europea ricoprono un carattere di addizionalità rispetto alle politiche nazionali degli Stati Membri. Di tale principio è espressione, di fatto, lo stesso articolo 1, comma 893, della legge n. 205/2017, che prevede la cumulabilità con gli incentivi introdotti dai programmi operativi nazionali e dai programmi operativi complementari.

Sempre con riferimento all’eventuale compatibilità del beneficio con altri regimi agevolati, si fa presente che, nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra Ue non convenzionati, in considerazione della disciplina speciale della legge n. 398/87, recante norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extra-comunitari e di rivalutazione delle pensioni erogate dai fondi speciali gestiti dall’INPS e con la quale si prevedono specifiche riduzioni contributive, l’esonero in trattazione non può trovare applicazione (cfr. sul punto circolare 236/1994, nella quale, con riferimento alle agevolazioni previste per le assunzioni dei lavoratori in mobilità si era già esclusa la possibilità di concedere i benefici contributivi per i lavoratori operanti in Paesi extracomunitari, assicurati in base alla legge n. 398/1987, data la specialità dell’impianto normativo della predetta legge).

In forza della previsione secondo cui l’esonero non è cumulabile con “altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente limitatamente al periodo di applicazione degli stessi”, si fa, infine, presente che l’agevolazione non è cumulabile con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste per il settore dell’edilizia.

8. Assetto e misura dell’incentivo

L'incentivo introdotto dalla Legge di Bilancio 2018, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari all'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con eccezione:

- come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 100, della legge n. 205/2017, dei premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- del 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." di cui al comma 755 della legge n. 296/2006 (legge finanziaria 2007), per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dal comma 756, ultimo periodo della medesima legge;
- del contributo, ove dovuto, ai fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del d.lgs. n. 148/2015, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e della Provincia autonoma di Bolzano di cui all'articolo 40 del d.lgs. n. 148/2015.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Pertanto, come già chiarito con riferimento all'esonero triennale previsto dalla Legge di Stabilità 2015, con riferimento all'esonero biennale previsto dalla Legge di Stabilità 2016 e con riferimento agli incentivi "Occupazione sud" ed "Occupazione giovani", si precisa che non sono soggette all'esonero contributivo triennale le seguenti forme di contribuzione, ancorché di natura obbligatoria:

- il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R., di cui all'articolo 1, comma 29, della legge n. 190/2014;
- il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile, destinato - o comunque destinabile - al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge n. 388/2000;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla legge n. 166/1991;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'articolo 1, commi 8 e 14, del d.lgs. n. 182/1997;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'articolo 1, commi 3 e 4, del d.lgs. n. 166/1997.

Si precisa, inoltre, che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'articolo 3, comma 15, della legge n. 297/1982, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari a 0,50 per cento della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo triennale. Al riguardo, si sottolinea che il successivo comma 16 della sopra citata disposizione di legge prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, 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 quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 3.000 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Poiché, inoltre, l'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Bilancio 2018 opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 252/2005 - destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione, al fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del c.c., nonché erogazione in busta paga della Qu.I.R. - l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Si fa, infine, presente che, nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 30, della legge n. 92/2012.

La durata del predetto esonero contributivo è stabilita dalla legge in massimo trentasei mesi, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro, e decorre dalla data di assunzione del lavoratore.

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, per la durata complessiva di 36 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

Si ribadisce, inoltre, che nelle ipotesi di mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato, l'agevolazione spetta per 12 mesi, che decorrono dal mese successivo rispetto all'ulteriore periodo agevolato previsto dall'articolo 47, comma 7, del d.lgs. n. 81/2015.

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità (cfr. circolare n. 84/1999), consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.

L'esonero riguarda il 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro e non può comunque essere superiore alla misura massima di 3.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile.

Come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 100, della Legge di Bilancio 2018, nella parte in cui dispone che il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua vada riparametrato e applicato su base mensile, la soglia massima di esonero contributivo fruibile per ogni mese di rapporto è, pertanto, riferita al periodo di paga mensile ed è pari a 250 euro (€ 3.000/12). Per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di euro 8,06 (€ 250/31 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

9. Funzionalità volte ad agevolare l'accertamento dei requisiti in capo al lavoratore

Come diffusamente evidenziato, ai fini del diritto alla fruizione dell'agevolazione, è necessario che il lavoratore assunto non abbia già avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Inoltre, il datore di lavoro che assume a tempo indeterminato un lavoratore che ha già avuto un rapporto di lavoro agevolato continua a fruire del beneficio contributivo in esame per il periodo residuo sino alla durata complessiva di 36 mesi.

Allo scopo di agevolare le verifiche in ordine al possesso dei citati requisiti, l'Istituto ha realizzato un'apposita utility attraverso la quale i datori di lavoro ed i loro intermediari previdenziali nonché i lavoratori possono acquisire, sulla base delle condizioni di aggiornamento delle basi dati dell'Istituto e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (sistema delle comunicazioni obbligatorie), le informazioni in ordine allo svolgimento di rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati precedentemente al 1° gennaio 2018 ovvero a partire dalla predetta data.

In particolare, attraverso l'utilizzo di detta utility, gli interessati potranno indicare il codice fiscale del lavoratore e conoscere se lo stesso abbia già avuto rapporti a tempo indeterminato. Detta procedura restituisce, con evidenza separata, il riscontro (SI/NO) risultante sulla base dell'analisi delle informazioni desumibili dalle dichiarazioni contributive in possesso dell'Istituto e dalle comunicazioni obbligatorie.

Per quanto riguarda l'Istituto, l'applicativo analizza, a partire dal 1998, le basi dati delle seguenti gestioni:

- a) aziende con dipendenti (oggi UniEmens);
- b) aziende agricole con specifico riferimento agli operai (dichiarazione contributiva Dmag);
- c) aziende dello spettacolo e dello sport professionistico, fino al 31.12.2014 (ex Enpals);
- d) enti e aziende tenuti all'iscrizione alle gestioni previdenziali pubbliche (ex Inpdap).

Si fa presente che il riscontro fornito non ha valore certificativo, dal momento che possono sussistere rapporti di lavoro a tempo indeterminato registrati presso gestioni previdenziali di altri Paesi, dei quali l'Istituto può, nel caso, venire a conoscenza prima della maturazione dei requisiti per il pensionamento. Inoltre, in taluni settori della pubblica amministrazione, per effetto della precedente prassi di effettuare il popolamento delle posizioni assicurative in prossimità della quiescenza, si possono registrare carenze di informazioni anche per periodi di durata rilevante.

Pertanto, si ricorda ai datori di lavoro di continuare comunque ad acquisire la dichiarazione del lavoratore in ordine alla sussistenza di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Inoltre, laddove si tratti di lavoratore già assunto con l'agevolazione strutturale di cui alla legge n. 205/2017, l'applicativo fornisce evidenza, al datore di lavoro che si accinge ad assumere, dei periodi residui per la fruizione dell'agevolazione medesima.

L'applicativo - fruibile dal sito internet dell'Istituto (www.inps.it) al percorso "Tutti i servizi - Servizio di verifica esistenza rapporti a tempo indeterminato" - può essere consultato, attraverso gli ordinari sistemi di autenticazione, dai datori di lavoro ovvero dai loro intermediari previdenziali ed, esclusivamente in relazione alla propria posizione assicurativa, dai lavoratori interessati.

10. Modalità di controllo dei requisiti legittimanti

Il controllo in ordine al possesso di tutti i requisiti stabiliti dalla legge ai fini del diritto all'assunzione agevolata sarà svolto dall'INPS e dall'INL, sulla base delle rispettive competenze.

Con specifico riferimento alle attività di alternanza scuola-lavoro, l'Istituto si avvarrà anche delle informazioni in possesso del sistema informativo del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca.

Si fa presente, al riguardo, che costituiscono elementi probanti dell'attività di alternanza scuola lavoro i seguenti elementi:

- la convenzione stipulata con l'istituzione scolastica o formativa per l'attivazione del tirocinio;
- il progetto formativo individuale allegato alla convenzione per l'attivazione del tirocinio;
- il foglio presenze dello studente in impresa;
- la dichiarazione rilasciata dall'istituzione scolastica o formativa, attestante l'effettivo svolgimento del tirocinio in coerenza con i contenuti e la durata previsti dalla convenzione e dal progetto formativo individuale, nonché di altre attività riconducibili al percorso di alternanza scuola-lavoro realizzate dal medesimo datore di lavoro.

11. Datori di lavoro che operano con il sistema UniEmens. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero

Come già chiarito, la legge n. 205/2017 disciplina, all'articolo 1, commi 100-108 e 113-114, tre distinte agevolazioni. Pertanto, nell'esposizione dei denunce mensili, il datore di lavoro interessato dovrà attenersi alle seguenti indicazioni, distinte in base allo specifico beneficio.

Esonero contributivo pari al 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro per l'assunzione di giovani di cui al comma 100

I datori di lavoro esporranno, a partire dal flusso UniEmens di competenza marzo 2018, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore "GECO" avente il significato di "Esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205";
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore "H00" (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo dell'esonero contributivo relativo ai mesi di competenza di gennaio e febbraio 2018. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di marzo, aprile e maggio 2018.

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice "L472" avente il significato di "conguaglio esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017";
- con il codice "L473" avente il significato di "arretrati gennaio/febbraio 2018 esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017".

Esonero per mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato

I datori di lavoro esporranno, a partire dal flusso UniEmens di competenza marzo 2018, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore "GAPP" avente il significato di "Esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205";
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore "H00" (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo dell'esonero contributivo relativo ai mesi di competenza di gennaio e febbraio 2018. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di marzo, aprile e maggio 2018.

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice “L474” avente il significato di “conguaglio esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017”;
- con il codice “L475” avente il significato di “arretrati gennaio/febbraio 2018 esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017”.

Esonero per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione

I datori di lavoro esporranno, a partire dal flusso UniEmens di competenza marzo 2018, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore “GALT” avente il significato di “Esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205”;
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore “H00” (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo dell'esonero contributivo relativo ai mesi di competenza di gennaio e febbraio 2018. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di marzo, aprile e maggio 2018.

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 “VIRTUALE” ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice “L476” avente il significato di “conguaglio esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017”;
- con il codice “L477” avente il significato di “arretrati gennaio/febbraio 2018 esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017”.

I datori di lavoro che hanno diritto alla fruizione del beneficio e che hanno sospeso o cessato l'attività, ai fini della fruizione dell'esonero spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig).

12. Datori di lavoro agricoli. Compilazione della dichiarazione contributiva Dmag

Esonero contributivo pari al 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro per l'assunzione di giovani di cui al comma 100

I datori di lavoro agricolo per poter usufruire dell'esonero relativo ad ogni lavoratore in possesso dei requisiti previsti dalla norma, devono riportare nel flusso DMAG oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, in una riga successiva:

- nel campo Tipo Retribuzione il valore “Y”
- nel campo “CODAGIO” il valore “E7” che assume il significato di “esonero contributivo art. 1 commi 100 e seguenti della Legge 27 dicembre 2017 n. 205”.

L'esposizione dei dati suddetti consentirà all'Istituto di procedere unitamente alla tariffazione corrente, al calcolo dell'esonero spettante che sarà automaticamente detratto dai contributi dovuti per il periodo di riferimento.

Esonero per mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato

I datori di lavoro agricolo per poter usufruire dell'esonero relativo ad ogni lavoratore in possesso dei requisiti previsti dalla norma, devono riportare nel flusso DMAG oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, in una riga successiva:

- nel campo Tipo Retribuzione il valore “Y”
- nel campo “CODAGIO” il valore “E8” che assume il significato di “esonero contributivo art. 1 commi 100 e seguenti della Legge 27 dicembre 2017 n. 205”.

L'esposizione dei dati suddetti consentirà all'Istituto di procedere unitamente alla tariffazione corrente, al calcolo dell'esonero spettante che sarà

automaticamente detratto dai contributi dovuti per il periodo di riferimento.

I dati saranno così esposti nel DMAG a decorrere dalla competenza del 1° trimestre 2018.

13. Datori di lavoro UniEmens sezione <ListaPosPA>. Compilazione della dichiarazione contributiva

A partire dalla denuncia del periodo retributivo di marzo 2018, i datori di lavoro iscritti alla Gestione Pubblica esporranno nel flusso UniEmens, sezione ListaPosPA, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della gestione pensionistica, indicando in quest'ultimo, la contribuzione piena calcolata sull'imponibile pensionistico del mese.

Per esporre il beneficio spettante, dovrà essere compilato l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, secondo le modalità di seguito indicate.

Esonero contributivo pari al 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro per l'assunzione di giovani di cui al comma 100

- nell'elemento <AnnoRif> dovrà essere inserito l'Anno di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <MeseRif> dovrà essere inserito il Mese di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <CodiceRecupero> dovrà essere inserito il valore "A" "Esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 -Giovani";
- nell'elemento <Importo> dovrà essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

Si evidenzia che l'eventuale recupero dei contributi relativi ai mesi di gennaio e febbraio 2018 potrà essere effettuato valorizzando i predetti elementi esclusivamente nei flussi UniEmens - ListaPosPA di competenza di marzo, aprile e maggio 2018.

Esonero per mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato

- Nell'elemento <AnnoRif> dovrà essere inserito l'Anno di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <MeseRif> dovrà essere inserito il Mese di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <CodiceRecupero> dovrà essere inserito il valore "B" "Esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 -Apprendistato.";
- nell'elemento <Importo> dovrà essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

Si evidenzia che l'eventuale recupero dei contributi relativi ai mesi di gennaio e febbraio 2018 potrà essere effettuato valorizzando i predetti elementi esclusivamente nei flussi UniEmens - ListaPosPA di competenza di marzo, aprile e maggio 2018.

Esonero per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione

- Nell'elemento <AnnoRif> dovrà essere inserito l'Anno di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <MeseRif> dovrà essere inserito il Mese di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <CodiceRecupero> dovrà essere inserito il valore "C" "Esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 -Scuola-Lavoro";
- nell'elemento <Importo> dovrà essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

Si evidenzia che l'eventuale recupero dei contributi relativi ai mesi di gennaio e febbraio 2018 potrà essere effettuato valorizzando i predetti elementi esclusivamente nei flussi UniEmens - ListaPosPA di competenza di marzo, aprile e maggio 2018.

Si ricorda che l'agevolazione riguarda esclusivamente la contribuzione dovuta ai fini pensionistici.

14. Istruzioni contabili

Al fine di rilevare contabilmente l'esonero contributivo, oggetto della presente circolare, riconosciuto ai datori di lavoro per le assunzioni a tempo indeterminato a tutele crescenti, ai sensi dell'articolo 1, commi 100-108 e 113-114, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205, il cui onere è posto a carico dello Stato, nell'ambito della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali - evidenza contabile GAW

(Gestione sgravi degli oneri sociali ed altre agevolazioni contributive) si istituiscono i seguenti conti distinti per tipologia di agevolazione:

- GAW37241 Sgravi di oneri contributivi nella misura del 50 per cento dei contributi previdenziali, a favore dei datori di lavoro, per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art.1, commi da 100 a 108, della legge n. 205/2017;
- GAW37242 Sgravi di oneri contributivi nella misura del 100 per cento dei contributi previdenziali, a favore dei datori di lavoro che adottano attività di alternanza scuola - lavoro, per le assunzioni di studenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art.1, commi da 100 a 108 della legge n. 205/2017;
- GAW37243 Sgravi di oneri contributivi nella misura del 50 per cento dei contributi previdenziali, a favore dei datori di lavoro, per il mantenimento in servizio di giovani al termine del periodo di apprendistato - art.1, comma 106 della legge n. 205/2017.

Ai nuovi conti gestiti dalla procedura automatizzata di ripartizione contabile dei DM, andranno contabilizzate le somme conguagliate dai datori di lavoro secondo le istruzioni operative fornite nel precedente paragrafo 11). In particolare, verranno contabilizzate le somme esposte nel flusso UniEmens e riportate nel DM2013 "virtuale" ai codici

"L472" e "L473" da attribuire al conto GAW37241 per le somme conguagliate nel mese di marzo e per quelle relative ai mesi di gennaio-febbraio 2018;

"L476" e "L477" da attribuire al conto GAW37242 per le somme conguagliate nel mese di marzo e per le somme relative ai mesi di gennaio-febbraio 2018;

"L474" e "L475" da attribuire al conto GAW37243 per le somme conguagliate nel mese di marzo e per gli importi relativi ai mesi di gennaio-febbraio 2018.

I nuovi conti GAW37241- GAW37242- GAW37243 verranno utilizzati anche per la rilevazione contabile degli sgravi degli oneri contributivi diretti ai datori di lavoro iscritti alle gestioni pensionistiche ex INPDAP che, per le denunce contributive, si avvalgono del flusso UNIEMENS, sezione ListaPosPA (cfr. istruzioni di cui al paragrafo 13).

Gli stessi conti GAW37241 e GAW37243 rileveranno la contabilizzazione delle somme spettanti a titolo di esonero contributivo a favore dei datori di lavoro agricolo e verranno movimentati dalla procedura automatizzata di contabilizzazione prevista per i lavoratori agricoli dipendenti secondo le istruzioni operative di cui al paragrafo 12.

La Direzione generale, come di consueto, curerà direttamente i rapporti finanziari con lo Stato, ai fini del rimborso degli oneri connessi con gli sgravi contributivi in esame.

Si riportano in allegato le variazioni intervenute al piano dei conti.

Allegato 1

Articolo 1, commi 100-108 e 113-114, legge 27 dicembre 2017, n. 205

L. 27 dicembre 2017, n. 205.

Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020.

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 29 dicembre 2017, n. 302, S.O.

Art. 1 - Comma 100

100. Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2018, assumono lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Art. 1 - Comma 101

101. L'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data della prima assunzione incentivata ai sensi dei commi da 100 a 108 e da 113 a 115, non abbiano compiuto il trentesimo anno di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal comma 103. Non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato.

Art. 1 - Comma 102

102. Limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018, l'esonero è riconosciuto in riferimento ai soggetti che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età, ferme restando le condizioni di cui al comma 101.

Art. 1 - Comma 103

103. Nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero di cui al comma 100, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni.

Art. 1 - Comma 104

104. Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

Art. 1 - Comma 105

105. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero di cui al comma 100, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore ai sensi del comma 103.

Art. 1 - Comma 106

106. L'esonero di cui al comma 100 si applica, per un periodo massimo di dodici mesi, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, anche nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione. In tal caso, l'esonero è applicato a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo di cui all'articolo 47, comma 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Non si applicano le disposizioni di cui ai commi 103, 104 e 105.

Art. 1 - Comma 107

107. L'esonero di cui al comma 100 si applica, alle condizioni e con le modalità di cui ai commi da 100 a 108 e da 113 a 115, anche nei casi di conversione, successiva alla data di entrata in vigore della presente legge, di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data della conversione.

Art. 1 - Comma 108

108. L'esonero di cui al comma 100 è elevato alla misura dell'esonero totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, fermi restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua e il previsto requisito anagrafico, ai datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

a) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30 per cento delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 86 dell'11 aprile 2008, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;

b) studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Art. 1 - Comma 113

113. A decorrere dal 1° gennaio 2018 e con effetto sulle assunzioni decorrenti da tale data sono abrogati i commi 308, 309 e 310 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232.

Art. 1 - Comma 114

114. L'esonero di cui ai commi da 100 a 108 e da 113 a 115 non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato. Esso non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

Allegato 2

Variazioni al piano dei conti

VARIAZIONI AL PIANO DEI CONTI

tipo variazione	I
Codice conto	GAW37241
Denominazione completa	Sgravi di oneri contributivi nella misura del 50 per cento dei contributi previdenziali, a favore dei datori di lavoro privati, per le assunzioni di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato - art.1, commi da 100 a 108 della Legge n. 205/2017.
Denominazione abbreviata	SGR.CTR.LAV.T.I.ART.1,CO.100-108,L.205/2017.
tipo variazione	I
Codice conto	GAW37242
Denominazione completa	Sgravi di oneri contributivi nella misura del 100 per cento dei contributi previdenziali, a favore dei datori di lavoro che adottano attività di alternanza scuola-lavoro, per le assunzioni di studenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato- art.1, commi da 100 a 108 della Legge n. 205/2017.
Denominazione abbreviata	SGR.CTR.LAV.T.I.ART.1,CO.100-108,L.205/2017.
tipo variazione	I
Codice conto	GAW37243
Denominazione completa	Sgravi di oneri contributivi nella misura del 50 per cento dei contributi previdenziali, a favore dei datori di lavoro, per il mantenimento in servizio dei giovani al termine del periodo di apprendistato - art.1, commi 106 della legge n. 205/2017.
Denominazione abbreviata	SGR.CTR.LAV.T.I.ART.1,CO.106,L.205/2017.