



blu notes

eUROiNTERIM
Agenzia per il Lavoro

Sgravi Legge di Bilancio 2018

Incentivi alle assunzioni L. 205/2017	2
Incentivo per le assunzioni a tempo indeterminato (commi 100-107).....	2
Tipologie di assunzioni agevolate.....	2
Requisiti soggettivi	3
Misura e durata dello sgravio	3
Esonero fruito in misura parziale	4
Contratti non agevolabili	4
Criteri per la fruizione	5
Incentivo per le assunzioni Alternanza Scuola-Lavoro (comma 108)	5
Tipologie di assunzioni agevolate.....	6
Requisiti soggettivi	6
Misura e durata dello sgravio	6
Prova della presenza dei requisiti.....	7
Disposizioni comuni all'incentivo tempo indeterminato e ASL	7
L'utility INPS per i Datori di Lavoro.....	8
Incentivo occupazione NEET (Decreto ANPAL 3/2018).....	8
Tipologie di assunzioni agevolate.....	8
Contratti non agevolabili	9
Requisiti soggettivi	9
Misura e durata dello sgravio	9
Criteri per la fruizione	10
Procedura per chiedere l'incentivo	11
Incentivo occupazione Mezzogiorno (Decreto ANPAL 2/2018)	12
Tipologie di assunzioni agevolate.....	12
Contratti non agevolabili	12
Requisiti soggettivi	13
Misura e durata dello sgravio	13
Criteri per la fruizione	14
Procedura per chiedere l'incentivo	15
Appendice normativa.....	16

Incentivi alle assunzioni L. 205/2017

Con la Legge di Bilancio 2018 sono stati rivisti gli sgravi contributivi che le Imprese possono ottenere a seguito di una nuova assunzione.

Nell'intento di promuovere quanto più possibile la stabilizzazione dei lavoratori, la maggior parte dei nuovi incentivi è prevista nel caso di assunzione a tempo indeterminato.

Incentivo per le assunzioni a tempo indeterminato (commi 100-107)

Con la pubblicazione della **Circolare INPS 40/2018** lo sgravio per le assunzioni di giovani a tempo indeterminato è divenuto operativo.

Le Aziende potranno recuperare gli eventuali arretrati relativi ai mesi di gennaio e febbraio 2018 esclusivamente attraverso l'indicazione dello sgravio arretrato **negli Uniemens di competenza di Marzo, Aprile e Maggio 2018**.

È importante ricordare che **questo sgravio ha natura strutturale**, cioè sarà **applicabile a tutte le assunzioni effettuate dal 01/01/2018 in poi**.

Lo sgravio coinvolge solo i Datori di Lavoro privati, la Circolare INPS 40/2018 ha infatti precisato che non si applica alla Pubblica Amministrazione.

Tipologie di assunzioni agevolate

Possono essere oggetto della nuova agevolazione:

- assunzioni effettuate con **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** a tutele crescenti;
- **conversioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato** (comma 107 L. 205/17).

Entrambi gli eventi si devono verificare in data successiva a quella di entrata in vigore della legge 205/17, cioè dal 01/01/2018 in poi.

I contratti e le conversioni possono riguardare Lavoratori:

- la cui categoria legale sia compresa in quella degli **Operai, Impiegati e Quadri**;
- **soci di cooperative**;
- **anche assunti part-time** (riduzione applicata in proporzione);
- **assunti a tempo indeterminato dalle Agenzie per il Lavoro per essere inviati in missione a termine o a tempo indeterminato** (Circ. INPS 40/2018).

L'INPS con la Circ. 40/2018 ha precisato che **l'esonero spetta anche se nel contratto di lavoro viene esclusa l'applicazione della disciplina delle tutele crescenti** in caso di licenziamento. Si ricorderà, infatti, che con l'entrata in vigore della nuova disciplina sui licenziamenti si è consolidata la prassi di indicare nel contratto di assunzione la non applicazione

delle nuove previsioni (indennizzo), al fine di garantire ad eventuali nuovi assunti l'applicazione della precedente disciplina.

L'INPS ha quindi voluto precisare che lo sgravio si applica anche se le parti si accordano in tal senso, interpretando l'indicazione normativa sulle **tutele crescenti solo con riferimento alle categorie legali di inquadramento del Lavoratore** (operai, impiegati, quadri).

Requisiti soggettivi

La norma ha previsto alcuni requisiti soggettivi che i Lavoratori devono possedere per dare diritto allo sgravio contributivo.

In particolare, il Lavoratore:

- non deve aver compiuto i 30 anni (35 per le assunzioni entro 31/12/2018);
- non deve aver mai lavorato a tempo indeterminato (nemmeno all'estero CIRC. INPS 40/2018).

Con riferimento all'assenza di contratti a tempo indeterminato, l'INPS precisa che:

❖ **non sono ostativi** all'ottenimento dell'incentivo:

1. l'eventuale apprendistato precedente all'assunzione (non trasformato a tempo indeterminato);
2. il lavoro intermittente anche a tempo indeterminato;
3. il lavoro domestico a tempo indeterminato;

❖ **sono invece ostativi** all'incentivo:

1. rapporti a tempo indeterminato a scopo somministrazione;
2. interruzioni di rapporti a tempo indeterminato nel periodo di prova o per dimissioni.

Misura e durata dello sgravio

La L. 205/2017 prevede che lo sgravio sia:

- pari al **50% dei contributi previdenziali** a carico datori di lavoro (non Inail);
- soggetto al **massimale di 3.000,00** Euro su base annua.

Per quanto riguarda la durata, invece, sono previsti:

- **36 mesi in caso di assunzione o conversione a tempo indeterminato**. In caso di somministrazione si applica **anche ai periodi di disponibilità** che vengono, quindi, computati nel limite massimo di durata;

- **12 mesi in caso di trasformazione da apprendistato a tempo indeterminato.** Questi 12 mesi **si sommano all'ulteriore anno di sgravio** previsto per chi conferma l'apprendista al termine del periodo formativo. La durata in questo caso diventa: anni di apprendistato + 12 mesi ulteriore anno sgravio già previsto per tutti gli apprendisti + altri 12 mesi sgravio legge di bilancio 2018.

La Circolare INPS 40/2018 precisa che la fruizione dello sgravio può essere **sospesa nei periodi di assenza obbligatoria per maternità.**

Si precisa che quando ci si riferisce alla conversione o alla trasformazione del contratto i requisiti anagrafici (29 e 364 gg o 34 e 364 gg) devono essere presenti in quel momento.

Lo sgravio decorre dalla data di assunzione, conversione o trasformazione.

Esonero fruito in misura parziale

Se l'esonero è stato:

- parzialmente fruito da un primo Datore di Lavoro, e il Lavoratore:
 - viene nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri Datori di Lavoro privati, il beneficio è riconosciuto al nuovo Datore di Lavoro per il periodo residuo rispetto alla durata massima prevista.

Questo principio si applica per il periodo non fruito dal precedente Datore di Lavoro:

- indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni,
- anche nel caso in cui al precedente Datore di Lavoro sia stato revocato l'incentivo.

La Circolare INPS 40/2018 precisa, invece, che **non si può fruire dell'incentivo residuo nel caso in cui cessi anticipatamente un apprendista mantenuto in servizio al termine dell'apprendistato.**

Contratti non agevolabili

Lo sgravio contributivo **non può essere applicato se** il Lavoratore viene assunto:

- con contratto di apprendistato;
- con contratto di lavoro domestico;
- con contratto di lavoro intermittente.

Non sono, inoltre, agevolabili i **contratti con i Dirigenti o quelli che rientrano nella normativa del contratto di prestazioni occasionali** di cui all'art. 54-bis L. 50/2017 (ex lavoro accessorio).

Criteri per la fruizione

Lo sgravio contributivo per le assunzioni di giovani a tempo indeterminato:

- **non è cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote,
- **non è soggetto al limite *de minimis*,**
- **è cumulabile con incentivi economici** (Es. beneficiari Naspi e alcuni incentivi L. 68/99),
- **non spetta** ai Datori di Lavoro o Utilizzatori che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, 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. Questo requisito non viene preso in considerazione nel caso si intenda chiedere l'incentivo per mantenimento in servizio di apprendista,
- **può essere revocato e recuperato** se nei sei mesi successivi all'assunzione agevolata il Datore di Lavoro **licenzia per giustificato motivo oggettivo il lavoratore assunto o un lavoratore impiegato** nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero. Anche questo requisito non viene preso in considerazione nel caso si intenda chiedere l'incentivo per mantenimento in servizio di apprendista.

IMPORTANTE:

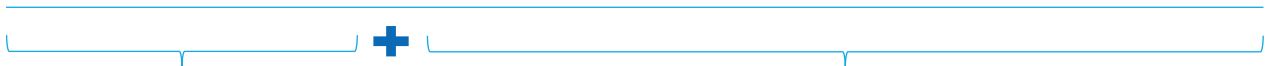
Si può fruire dei benefici contributivi introdotti con la Legge 92/2012 per le assunzioni a tempo determinato e al momento della trasformazione a tempo indeterminato si può applicare il nuovo sgravio introdotto dalla L. 205/2017.

Esempio assunzione di Donne residenti aree svantaggiate prive impiego 6 mesi:

- si potrà fruire dell'incentivo pari al 50% dei contributi senza massimale previsto dalla L. 92/2012 per 12 mesi,
- al momento dell'eventuale trasformazione a tempo indeterminato, ed in presenza dei requisiti anagrafici e di assenza di precedenti a tempo indeterminato, si potrà applicare il nuovo sgravio triennale L. 205/2017.

Contratto a termine e
sgravio 12 mesi

Trasformazione a tempo indeterminato
sgravio 36 mesi



Incentivo per le assunzioni Alternanza Scuola-Lavoro (comma 108)

Con alcune particolarità la Legge 205/2017 ha esteso lo **sgravio triennale** anche alle assunzioni di giovani che abbiano effettuato un **periodo in Alternanza Scuola-Lavoro o in apprendistato duale**.

Tipologie di assunzioni agevolate

Questo sgravio si applica alle assunzioni avvenute:

- con contratto di lavoro subordinato a **tempo indeterminato** a tutele crescenti,
- entro **sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio**.

Requisiti soggettivi

Per poter fruire dello sgravio il giovane che viene assunto:

- **non deve aver compiuto i 30 anni** (35 per le assunzioni entro 31/12/2018)
- e
- deve avere svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari **almeno al 30 per cento delle ore** di alternanza previste da:
 - a) L. 107/15 (400 ore istituti tecnici – 200 ore licei)
 - b) percorsi di istruzione e formazione professionale (990 ore annue)
 - c) percorsi ITS (600 ore)
 - d) percorsi universitari
 - deve avere 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**.

Misura e durata dello sgravio

Lo sgravio previsto è pari al:

- **100% dei contributi previdenziali** a carico datori di lavoro (non Inail),
- con un **massimale di 3.000,00 Euro** su base annua,
- durata **36 mesi** in caso di assunzione

A differenza di quello che avviene per l'assunzione di giovani a tempo indeterminato, in questo caso lo sgravio è del 100% in luogo del 50%.

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. CIRC INPS 40/18**

Prova della presenza dei requisiti

COSTITUISCONO PROVA DEI REQUISITI IN CASO DI ALTERNANZA:

- 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.

Disposizioni comuni all'incentivo tempo indeterminato e ASL

Per entrambi gli incentivi si applicano i seguenti principi:

- a) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il **diritto di precedenza**;
- b) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto **sospensioni dal lavoro** connesse ad una crisi o riorganizzazione;
- c) 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**;
- d) l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Si applicano inoltre: possesso del **DURC - assenza delle violazioni** delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro - **rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali**, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

ECCEZIONE! Non si applicano alcuni principi

In particolare:

- l'incentivo **viene riconosciuto anche se l'assunzione viene fatta in attuazione di un obbligo preesistente** (es. L. 68/99 – cambio appalto – cessione ramo azienda – diritto di precedenza),
- l'incentivo **viene riconosciuto anche se riguarda un lavoratore licenziato** da Datore di Lavoro che presenta **assetti proprietari sostanzialmente coincidenti** con il Datore di Lavoro che assume.

I due principi non si applicano perché l'incentivo vuole favorire l'occupazione giovanile stabile e perché il secondo Datore di Lavoro che assume il lavoratore può fruire dell'incentivo solo per il periodo residuale. Pertanto, anche nel caso di assetti proprietari coincidenti non si va a superare il periodo massimo di sgravio.

L'utility INPS per i Datori di Lavoro

Per agevolare il controllo dei requisiti legati alla fruizione degli incentivi, **l'INPS ha predisposto un'apposita utility che consentirà di:**

- verificare la presenza di precedenti contratti di lavoro a tempo indeterminato,
- verificare il tempo residuo di fruizione dell'incentivo (secondo Datore di Lavoro che assume).

L'INPS precisa, in ogni caso, che **la verifica della presenza di contratti a tempo indeterminato non ha natura certificatoria e che occorre farsi rilasciare autocertificazione dal Lavoratore.**

L'utility si trova nel sito INPS al percorso «Tutti i servizi – servizio di verifica esistenza rapporti a tempo indeterminato» ed è già attiva.

Vi potranno accedere direttamente i Datori di Lavoro o i loro Intermediari.

Possono accedere anche i Lavoratori ma limitatamente alla loro personale posizione assicurativa.

Incentivo occupazione NEET (Decreto ANPAL 3/2018)

Il Decreto ANPAL 3/2018 ha previsto per l'anno 2018 un nuovo incentivo occupazionale per i Datori di Lavoro privati che, senza esservi tenuti, assumano giovani iscritti al programma "Garanzia Giovani".

Lo sgravio non è strutturale e vale, quindi, solo per il 2018 secondo le caratteristiche di seguito illustrate.

Le Aziende potranno recuperare gli eventuali arretrati relativi ai mesi di gennaio, febbraio e marzo 2018 esclusivamente attraverso l'indicazione dello sgravio arretrato **negli Uniemens di competenza di Aprile, Maggio e Giugno 2018.**

Tipologie di assunzioni agevolate

Questo sgravio si applica alle **assunzioni avvenute dal 01/01/2018 al 31/12/2018:**

- con contratto di lavoro subordinato a **tempo indeterminato anche a scopo di somministrazione,**
- con contratto di **apprendistato professionalizzante.**

I contratti possono riguardare Lavoratori:

- **soci di cooperative;**
- **anche assunti part-time** (riduzione applicata in proporzione);
- **assunti a tempo indeterminato dalle Agenzie per il Lavoro per essere inviati in missione a termine o a tempo indeterminato.**

N.B. La norma non prevede condizioni ostative all'applicazione dell'Incentivo occupazione NEET anche se per lo stesso lavoratore si è già usufruito dell'incentivo Occupazione Giovani 2017, purché siano rispettati gli altri requisiti.

Contratti non agevolabili

Lo sgravio contributivo **non può essere applicato se** il Lavoratore viene assunto:

- con contratto di lavoro domestico;
- con contratto di lavoro intermittente;
- con contratto di prestazioni occasionali di cui all'art. 54-bis L. 50/2017 (ex lavoro accessorio);
- con contratto di apprendistato di primo o terzo livello (qualifica o diploma e alta formazione).

Lo sgravio **non può essere applicato in caso di trasformazione di un contratto a termine in contratto a tempo indeterminato** in quanto il giovane sarebbe privo del requisito NEET.

Requisiti soggettivi

I giovani assunti, per dare diritto allo sgravio NEET:

- devono avere **un'età tra i 16 e i 29 anni;**
- devono aver **aderito a Garanzia Giovani.**

La Sede di lavoro può essere **nell'intero territorio nazionale con esclusione della Provincia Autonoma di Bolzano.**

Misura e durata dello sgravio

Il Decreto ANPAL prevede che lo sgravio sia:

- pari al **100% dei contributi previdenziali** a carico Datore di lavoro (non Inail);
- soggetto al **massimale di 8.060,00 Euro** su base annua;

e che sia **fruito entro il 29/02/2020**, pena la decadenza.

La **durata è pari a 12 mesi**. In caso di somministrazione si applica anche ai periodi di disponibilità che vengono, quindi, computati nel limite massimo di durata.

La Circolare INPS 48/2018 precisa che la fruizione dello sgravio può essere **sospesa nei periodi di assenza obbligatoria per maternità**, ferma restando la data ultima di fruizione fissata nel 29/02/2020.

L'incentivo può essere riconosciuto per **un solo rapporto in favore dello stesso giovane anche in relazione a Datori di Lavoro diversi**.

In caso di apprendistato lo sgravio può essere fruito per il periodo formativo e può riguardare i primi 12 mesi di contratto. Negli anni successivi il Datore di Lavoro verserà la contribuzione ridotta prevista per l'apprendistato.

L'incentivo **non è cumulabile con altri incentivi economici o contributivi ad eccezione dello sgravio per le assunzioni a tempo indeterminato introdotto con la L. 205/2017**. La Circolare INPS 48/2018 riporta alcuni esempi per spiegare il cumulo. Di seguito ne riportiamo uno:

- contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro pari a 800,00 euro mensili.
- per il 50% della contribuzione potrà fruire dell'esonero L. 205/17 (50% max 3.000,00):

$3.000,00/12 = 250,00$ massimale mensile

$800,00 * 50\% = 400,00$ con massimale 250,00

- per la restante parte potrà fruire dello sgravio NEET (100% max 8.060,00)

$8.060,00/12 = 671,67$ massimale mensile

L'importo totale fruibile sarà:

$250,00$ euro L. 205/17 + $421,66$ NEET = $671,66$ massimale dell'esonero più elevato

Criteri per la fruizione

La fruizione del beneficio è subordinata ai seguenti criteri:

- gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un **obbligo preesistente**;
- gli incentivi non spettano se l'assunzione **viola il diritto di precedenza**;
- gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto **sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione**;
- gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati **licenziati nei sei mesi** precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta **assetti proprietari sostanzialmente coincidenti** con quelli del datore di lavoro 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, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;

- f) **l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie** inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione;
- g) regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale (**DURC**);
- h) **assenza delle violazioni** delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- i) **rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali**, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei Datori di Lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Lo sgravio giovani NEET è **sogetto al regime "de minimis"**.

- L'importo "*de minimis*" è **superabile in caso di incremento occupazionale** netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti (calcolo mensile)
- per i giovani che abbiano un'età compresa tra i **25 ed i 29 anni, in aggiunta alla realizzazione dell'incremento occupazionale netto, è necessario il rispetto di una delle sotto elencate condizioni:**

- a) Il giovane non deve avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi,
- b) Il giovane non deve essere in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale o, in alternativa, deve aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni senza aver ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- c) Il giovane deve essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato.

Procedura per chiedere l'incentivo

Per poter accedere all'incentivo sono previste le **seguenti fasi**:

1. il Datore di Lavoro **inoltra istanza all'INPS** indicando i dati relativi all'assunzione,
2. l'INPS verifica la disponibilità dei fondi e prenota gli importi,
3. **entro 10 giorni dalla risposta positiva dell'INPS va notificata all'INPS l'assunzione** chiedendo conferma della prenotazione.

Il percorso sul Sito INPS per compilare l'**istanza "NEET"** è: "Accedi ai servizi", "Altre tipologie di utente", "Aziende, consulenti e professionisti", "Servizi per le aziende e consulenti" (autenticazione con codice fiscale e PIN), "Dichiarazioni di responsabilità del contribuente".

L'importo prenotato non varia nemmeno in caso di aumento dell'orario di lavoro nel caso di part-time. In caso di riduzione orario, invece, **sarà il Datore di Lavoro a dover riadeguare l'importo dello sgravio.**

La fruizione del beneficio avverrà in **12 quote mensili**, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro, attraverso il sistema delle denunce mensili (Uniemens, DMAG ecc.).

Le istanze **vengono elaborate in ordine cronologico di presentazione**. Per le assunzioni effettuate prima della predisposizione del modulo telematico sarà effettuata un'elaborazione cumulativa in ordine cronologico di assunzione, se le istanze saranno presentate nei 15 giorni successivi al rilascio del modulo da parte dell'INPS.

Incentivo occupazione Mezzogiorno (Decreto ANPAL 2/2018)

Il Decreto ANPAL 2/2018 ha attuato per l'anno 2018 il nuovo incentivo occupazionale Mezzogiorno previsto ai commi 893 e 894 della L. 205/2017.

Lo sgravio **non è strutturale e vale, quindi, solo per il 2018** secondo le caratteristiche di seguito illustrate.

Le Aziende potranno recuperare gli eventuali arretrati relativi ai mesi di gennaio, febbraio e marzo 2018 esclusivamente attraverso l'indicazione dello sgravio arretrato **negli Uniemens di competenza di Aprile, Maggio e Giugno 2018**.

Tipologie di assunzioni agevolate

Questo sgravio si applica alle **assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato avvenute dal 01/01/2018 al 31/12/2018**:

- con contratto di lavoro subordinato a **tempo indeterminato anche a scopo di somministrazione**,
- con contratto di **apprendistato professionalizzante**.

I contratti possono riguardare Lavoratori:

- **soci di cooperative**;
- **anche assunti part-time** (riduzione applicata in proporzione);
- **assunti a tempo indeterminato dalle Agenzie per il Lavoro per essere inviati in missione a termine o a tempo indeterminato**.

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato non è previsto il requisito della disoccupazione né dell'assenza di impiego regolarmente retribuito.

Contratti non agevolabili

Lo sgravio contributivo **non può essere applicato se** il Lavoratore viene assunto:

- con contratto di lavoro domestico;

- con contratto di lavoro intermittente;
- con contratto di prestazioni occasionali di cui all'art. 54-bis L. 50/2017 (ex lavoro accessorio);
- con contratto di apprendistato di primo o terzo livello (qualifica o diploma e alta formazione).

Requisiti soggettivi

Lo sgravio si applica in caso di assunzione di:

- **disoccupati** ai sensi art. 19 D. Lgs 150/2015 (chi ha rilasciato la DID),
- con un'età compresa tra i **16 e i 34** anni,

oppure

- **disoccupati** ai sensi art. 19 D. Lgs 150/2015 (chi ha rilasciato la DID),
- con un'età **dai 35 anni in su** che siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (*) (D.M. 17/10/2017 pubblicato il 9/2/2018),

che **non devono aver avuto un rapporto di lavoro negli ultimi sei mesi con lo stesso Datore di Lavoro** (tranne per trasformazione).

La sede di lavoro dovrà essere in: **Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia** (Regioni meno sviluppate) **Abruzzo, Molise e Sardegna** (Regioni in transizione). In caso di spostamento della sede di lavoro l'incentivo viene meno dal periodo di paga successivo al trasferimento. A tal fine i Datori di Lavoro con sede legale in Regioni diverse, dovranno chiedere all'INPS l'attribuzione del **codice autorizzazione 0L**.

(*) coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi nonché coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

Misura e durata dello sgravio

Il Decreto ANPAL prevede che lo sgravio sia:

- pari al **100% dei contributi previdenziali** a carico datori di lavoro (non Inail);
- soggetto al **massimale di 8.060,00 Euro** su base annua;

e che sia fruito **entro il 29/02/2020**, pena la decadenza.

La durata è pari a 12 mesi.

La Circolare INPS 49/2018 precisa che la fruizione dello sgravio può essere sospesa nei periodi di assenza obbligatoria per maternità, ferma restando la data ultima di fruizione fissata nel

29/02/2020. In caso di somministrazione si applica **anche ai periodi di disponibilità** che vengono, quindi, computati nel limite massimo di durata.

L'incentivo può essere riconosciuto **per un solo rapporto in favore dello stesso giovane anche in relazione a Datori di Lavoro diversi.**

In caso di apprendistato lo sgravio può essere fruito per il periodo formativo e può riguardare i primi 12 mesi di contratto. Negli anni successivi il Datore di Lavoro verserà la contribuzione ridotta prevista per l'apprendistato.

L'incentivo **non è cumulabile con altri incentivi economici o contributivi ad eccezione dello sgravio per le assunzioni a tempo indeterminato introdotto con la L. 205/2017.** La Circolare INPS 49/2018 riporta alcuni esempi per spiegare il cumulo. Di seguito ne riportiamo uno:

- contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro pari a 800,00 euro mensili.
- ➔ per il 50% della contribuzione potrà fruire dell'esonero L. 205/17 (50% max 3.000,00):

$3.000,00/12 = 250,00$ massimale mensile

$800,00 * 50\% = 400,00$ con massimale 250,00

- ➔ per la restante parte potrà fruire dello sgravio Mezzogiorno (100% max 8.060,00)

$8.060,00/12 = 671,67$ massimale mensile

L'importo totale fruibile sarà:

$250,00$ euro L. 205/17 + $421,66$ Mezzogiorno = $671,66$ massimale dell'esonero più elevato

Criteri per la fruizione

La fruizione del beneficio è subordinata ai seguenti criteri:

- j) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un **obbligo preesistente**;
- k) gli incentivi non spettano se l'assunzione **viola il diritto di precedenza**;
- l) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in **atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione**;
- m) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati **licenziati nei sei mesi precedenti** da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta **assetti proprietari sostanzialmente coincidenti** con quelli del datore di lavoro che;
- n) 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, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;
- o) **l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie** inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione;
- p) regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale (**DURC**);
- q) **assenza delle violazioni** delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;

- r) **rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali**, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'incentivo occupazione Mezzogiorno è soggetto al regime "de minimis".

- L'importo "de minimis" è **superabile in caso di incremento occupazionale** netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti (calcolo mensile)
- per i giovani che abbiano un'età compresa tra i **25 ed i 34 anni, in aggiunta alla realizzazione dell'incremento occupazionale netto, è necessario il rispetto di una delle sotto elencate condizioni:**

a) Il giovane non deve avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi,

b) Il giovane non deve essere in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale o, in alternativa, deve aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni senza aver ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;

c) Il giovane deve essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato.

Procedura per chiedere l'incentivo

Per poter accedere all'incentivo sono previste le seguenti fasi:

4. il Datore di Lavoro **inoltra istanza** all'INPS indicando i dati relativi all'assunzione,
5. l'INPS verifica la disponibilità dei fondi e prenota gli importi,
6. **entro 10 giorni dalla risposta positiva dell'INPS va notificata all'INPS l'assunzione** chiedendo conferma della prenotazione.

Il percorso sul Sito INPS per compilare l'istanza (**OMEZ**) è: "Accedi ai servizi", "Altre tipologie di utente", "Aziende, consulenti e professionisti", "Servizi per le aziende e consulenti" (autenticazione con codice fiscale e PIN), "Dichiarazioni di responsabilità del contribuente".

L'importo prenotato non varia nemmeno in caso di aumento dell'orario di lavoro nel caso di part-time. In caso di riduzione orario, invece, **sarà il Datore di Lavoro a dover riadeguare l'importo dello sgravio.**

La fruizione del beneficio **avverrà in 12 quote mensili**, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro, attraverso il sistema delle denunce mensili (Uniemens, DMAG ecc.).

Le istanze vengono **elaborate in ordine cronologico di presentazione**. Per le assunzioni effettuate prima della predisposizione del modulo telematico sarà effettuata un'elaborazione cumulativa in ordine cronologico di assunzione, se le istanze saranno presentate nei 15 giorni successivi al rilascio del modulo da parte dell'INPS.

Appendice normativa

(art. 1 comma 100 L. 205/17)

“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 107 L. 205/17)

“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 L. 205/17)

“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.”

(commi 893 e 894 L. 205/17)

I programmi operativi nazionali ed i programmi operativi complementari possono prevedere per l'anno 2018, nell'ambito degli obiettivi specifici previsti dalla relativa programmazione e nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato, misure per favorire nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna l'assunzione con contratto a tempo indeterminato di soggetti che non abbiano compiuto i trentacinque anni di età, ovvero di soggetti di almeno trentacinque anni, purché' privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Per i soggetti di cui al periodo precedente, l'esonero contributivo di cui al comma 100 è elevato fino al 100 per cento, nel limite massimo di importo su base annua pari a quanto stabilito dall'articolo 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. L'esonero contributivo di cui al periodo precedente è riconosciuto in deroga a quanto previsto dal comma 114 (*), secondo periodo.

Ai fini di cui al comma 893, sono adottate, con le rispettive procedure previste dalla normativa vigente, le occorrenti azioni di rimodulazione dei programmi interessati.

EUROINTERIM
Agenzia per il Lavoro

Viale dell'Industria, 60 • 35129 Padova
areaconsulenza@eurointerim.it
www.eurointerim.it



ISO 9001