

Legge di Bilancio 2018 - Esonero Contributivo per le Nuove Assunzioni con Contratto di Lavoro a Tempo Indeterminato

Attività Finanziabili

Allo scopo di promuovere forme di occupazione giovanile stabile, la L. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018) ha introdotto l'**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 trova applicazione per le assunzioni riguardanti i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri.

1° Requisito: età anagrafica

L'esonero contributivo spetta a condizione che l'assunzione con contratto di lavoro subordinato riguardi **soggetti che non abbiano compiuto il 30° anno di età.** Per le sole assunzioni effettuate nel corso dell'anno **2018**, la norma prevede che il limite di età del soggetto da assumere sia innalzato fino ai **35 anni.**

2° Requisito: Assenza di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato

L'esonero contributivo spetta a condizione che l'assunzione con contratto di lavoro subordinato riguardi **soggetti che non siano mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.** Al riguardo, si precisa che i periodi di apprendistato, i precedenti rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato, i rapporti di lavoro domestico a tempo indeterminato, svolti in precedenza presso il medesimo o altro datore di lavoro, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione. Diversamente, devono considerarsi ostative al riconoscimento dell'esonero le situazioni in cui il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione. 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.

-

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, se il lavoratore, per il quale 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.

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.

L'esonero contributivo riguarda **tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato (sia nuove assunzioni che trasformazioni di precedenti rapporti a termine), 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.**

L'esonero contributivo si applica anche ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa e alle assunzioni a tempo indeterminato **a scopo di somministrazione**, ancorché la somministrazione sia resa verso

l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Non rientrano fra le tipologie incentivate:

- x i contratti di Apprendistato e Lavoro domestico;
- x l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, ancorché stipulato a tempo indeterminato;
- x il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale;
- x le prestazioni di lavoro occasionali.

Esonero per mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato

L'incentivo 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 30° 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'art. 47, c. 7, del D.Lgs. 81/2015. 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 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, 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

Il beneficio 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 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:

1. studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di **alternanza scuola-lavoro** pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste ai sensi della normativa (ossia 120 ore negli istituti tecnici e professionali e 60 ore nei licei) ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi leFP (Istruzione e Formazione Professionale) ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi ITS ovvero pari almeno al 30% del monte ore (o, in mancanza del monte ore, 30% del numero dei crediti formativi) previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;
2. **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.

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.

Beneficiari

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.

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

1. Datori di lavoro imprenditori (rientrano anche gli enti pubblici economici - EPE - e gli organismi pubblici che sono stati interessati da processi di privatizzazione, indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale);

Datori di lavoro non imprenditori (ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc).

Tipo di Sovvenzione

L'esonero contributivo è pari al 50% contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di **3.000,00 euro su base annua**, da riparametrare e applicare su base mensile, **per 36 mesi a partire dalla data di assunzione**^[1].

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 30° anno di età. Nella suddetta fattispecie, il beneficio trova applicazione per un periodo massimo di 12 mesi, fermo restando l'importo massimo pari a 3.000 euro.

L'esonero è, inoltre, elevato nella misura del **100%** dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, **per 36 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 6 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.

L'esonero non è aiuto di Stato in quanto è intervento 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.

Retroattività

Il beneficio riguarda le **nuove assunzioni con decorrenza dal 1° Gennaio 2018**.

Cumulabilità.

L'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 (**L. 92/2012**). E' però possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla L. 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:

1. L'incentivo per **l'assunzione dei lavoratori disabili** (L. 68/1999);
2. L'incentivo **all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpi** (L. 92/2012).

Con specifico riferimento agli incentivi "**Occupazione Mezzogiorno**" e "**Occupazione NEET**", si sottolinea la loro cumulabilità per la parte residua con l'incentivo strutturale di cui al presente bando e fino al 100% 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. Tale possibilità si applica solo alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2018.

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.

Il diritto alla fruizione dell'incentivo finalizzato a favorire l'assunzione risulta subordinato al rispetto dei seguenti principi.

Per quanto riguarda i principi generali stabiliti dall'art. 31 del D.Lgs. 150/2015, l'esonero contributivo non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

1. L'assunzione viola il diritto di precedenza, fissato dalla legge o dal contratto collettivo di lavoro, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato nell'ambito di un rapporto a tempo indeterminato ovvero 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. La violazione del predetto diritto di precedenza sussiste anche nel caso di utilizzazione con contratto di somministrazione senza la preventiva offerta di riassunzione al lavoratore licenziato in relazione ad un rapporto a tempo indeterminato ovvero cessato da un rapporto a termine;
2. Il datore di lavoro ovvero l'utilizzatore con contratto di somministrazione sia interessato da 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.
3. L'inoltro della comunicazione telematica obbligatoria (Unilav, Unisomm, ecc.) inerente l'assunzione risulta effettuata decorsi i termini di legge.

Con riferimento alla lettera a), si specifica, tuttavia, che l'incentivo all'assunzione spetta a prescindere dalla circostanza che le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato costituiscano 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 dalla legge, assuma a tempo indeterminato il lavoratore con il quale, nel corso dei dodici mesi precedenti, ha avuto uno o più rapporti di lavoro a termine per un periodo complessivo di attività lavorativa superiore a sei mesi. **Ovviamente lo stesso 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 il datore di lavoro privato che, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 47, comma 6, della L. 428/1990, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale, assuma a tempo indeterminato lavoratori a termine che non siano passati alla sue dipendenze.

L'esonero contributivo può ritenersi valido anche nel caso dell'assunzione di **lavoratori disabili** ai sensi della L. 68/1999.

Inoltre, si fa presente che, per l'esonero in trattazione, non trova applicazione il disposto di cui all'articolo 31, c. 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. Nel caso dell'esonero in trattazione, tale finalità deve considerarsi assorbita da quanto previsto dalla legge di Bilancio 2018, secondo cui **nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero, 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, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano anche i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato.

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo di cui si tratta è subordinata al rispetto delle seguenti condizioni da parte del datore di lavoro che assume, di seguito elencate:

1. Regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro. Al riguardo, si tratta delle condizioni alle quali è subordinato il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (**DURC**);
2. 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.

Venendo, infine, ai vincoli introdotti dalla Legge di stabilità 2018, la fruizione del diritto all'esonero contributivo è subordinata alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:

1. 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 nella medesima unità produttiva. 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 e 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;

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, 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.

Documenti

- Statuto e Atto costitutivo della società
- Certificato di iscrizione alla Camera di Commercio non antecedente a 3 mesi
- Visura Camerale
- Copia dell'ultimo bilancio depositato
- Fotocopia del documento di identità del legale rappresentante