

Esonero contributivo per le nuove assunzioni di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1, commi 100-108 e 113-114, della legge n. 205/2017

Circolare n. 40/2018

Videoconferenza formativa del 22/03/2018

Agenda

- ① Disciplina generale dell'incentivo
- ② Condizioni di spettanza dell'incentivo
- ③ Funzionalità
- ④ Istruzioni operative

1. Disciplina generale dell'incentivo

1. *Datori di lavoro beneficiari dell'esonero contributivo*
2. *Datori di lavoro esclusi dall'applicazione del beneficio*
3. *Rapporti di lavoro incentivati e lavoratori per i quali spetta l'incentivo*
4. *Assetto e misura dell'incentivo*
5. *Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione*

Datori di lavoro beneficiari dell'esonero contributivo



L'incentivo 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.

il beneficio si applica ai seguenti datori di lavoro:

- Datori di lavoro imprenditori
- Consorzi di bonifica
- Consorzi industriali
- Enti morali
- Ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato
- Enti pubblici che si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico



- Datori di lavoro non imprenditori
- Enti pubblici economici
- Enti ecclesiastici
- Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici
- Aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267
- AVIS (Circolare n. 51/2018)

Datori di lavoro esclusi dall'applicazione del beneficio



L'esonero contributivo non si applica nei confronti della pubblica amministrazione.

Sono esclusi dall'applicazione del beneficio:

- Amministrazioni dello Stato
- Aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo
- Regioni, Province, Comuni, Città metropolitane, Enti di area vasta, Unioni dei comuni, Comunità montane, Comunità isolate o di arcipelago e loro consorzi e associazioni
- Istituti autonomi per case popolari e ATER comunque denominati che non siano qualificati dalla legge istitutiva quali enti pubblici non economici



- Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni
- Enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali
- Amministrazioni, aziende e enti del Servizio sanitario nazionale
- Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN)
- Agenzie di cui al Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 300

Rapporti di lavoro incentivati e lavoratori per i quali spetta l'incentivo (1/3)



L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, sia nuove assunzioni che trasformazioni di precedenti rapporti a termine, anche in somministrazione.



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 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, il limite di età del soggetto da assumere è innalzato fino ai 35 anni.



Casi di esclusione:

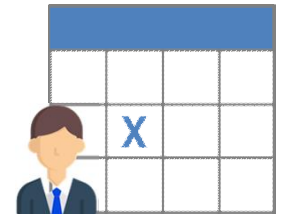
- Rapporti di apprendistato;
- Contratti di lavoro domestico;
- Contratti di lavoro intermittente;
- Contratti di lavoro occasionale.

Rapporti di lavoro incentivati e lavoratori per i quali spetta l'incentivo (2/3)



L'esonero spetta anche nelle ipotesi di mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato realizzatosi successivamente al 31 dicembre 2017, se, alla data del mantenimento in servizio, il giovane non abbia compiuto il trentesimo anno di età.

L'agevolazione trova applicazione a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza dell'ulteriore beneficio previsto dall'articolo 47, comma 7, del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81.



Nelle ipotesi di mantenimento in servizio al termine del periodo formativo, il datore di lavoro potrà, pertanto, fruire dei benefici contributivi per un ulteriore anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato e, alla scadenza del suddetto periodo agevolato, potrà fruire dell'esonero per un periodo massimo di 12 mesi.

Rapporti di lavoro incentivati e lavoratori per i quali spetta l'incentivo (3/3)

L'esonero spetta anche nelle ipotesi di assunzione, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di:



Studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro pari ad almeno il 30%:

- delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107;
- del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi I e FP;
- del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi ITS;
- del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.



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;
- periodi di apprendistato in alta formazione.



Per gli studenti 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 6 mesi dal completamento del progetto di ricerca, laddove non sia previsto il conseguimento di un titolo di studio.

Assetto e misura dell'incentivo

(1/2)



Soglie massime dell'incentivo

Annuale

3.000 €

L'incentivo non può essere superiore alla misura massima di € 3.000 su base annua

Mensile

250 €

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 (€ 3.000/12)

Giornaliera

8,06 €

La soglia massima di esonero contributivo fruibile per ogni giorno è di € 8,06 (€ 250/31 gg.)

Oggetto dell'incentivo



50%

L'incentivo introdotto è pari all'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro.

Durata



36 mesi

La durata dell'esonero contributivo è massimo 36 mesi.

Assetto e misura dell'incentivo

(2/2)

Non sono esonerabili

Il contributo ai fondi di solidarietà (artt. 26, 27, 28 e 29 del D. Lgs. n. 148/2015).

I premi e i contributi dovuti all'INAIL.

Il contributo al Fondo di Tesoreria.

Le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento, di seguito elencate:

- Il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R.(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% della retribuzione imponibile, destinato - o comunque destinabile - al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua (legge n. 388/2000);
- Il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria (legge n. 166/1991);
- Il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo (D. Lgs. n. 182/1997);
- Il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti (D. Lgs. n. 166/1997).

Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione

L'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili

L'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI



L'incentivo per « Occupazione NEET », applicabile alle sole assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2018 e per la sola parte residua

L'incentivo per « Occupazione Mezzogiorno », applicabile alle sole assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2018 e per la sola parte residua

2. Condizioni di spettanza dell'incentivo

1. *Condizioni per il diritto all'esonero contributivo*
2. *Condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo: casi particolari*
3. *Condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo: revoca del beneficio*

Condizioni per il diritto all'esonero contributivo

(1/5)

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero è subordinato al rispetto delle seguenti condizioni:

- 1 Rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione (D. Lgs. n. 150 del 2015)
- 2 Rispetto delle norme fondamentali in materia di condizioni di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria (legge n. 296/2006)
- 3 Rispetto delle specifiche condizioni previste dalla legge n. 205/2017

Condizioni per il diritto all'esonero contributivo

(2/5)

1

Rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione (D. Lgs. n. 150 del 2015)



L'assunzione non deve violare 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 (art. 31, comma 1, lettera b, del D. Lgs. n. 150 del 2015).



Non devono essere 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, del D. Lgs. n. 150 del 2015).



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 (art. 31, comma 1, lettera e, del D. Lgs. n. 150 del 2015).

Condizioni per il diritto all'esonero contributivo

(3/5)

Principi generali in materia di incentivi all'occupazione che non trovano applicazione:

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 (art. 31, comma 1, lettera a), del D. Lgs. n. 150/2015).

L'incentivo non spetta qualora l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei 6 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 (art. 31, comma 1, lettera d), del D. Lgs. n. 150/2015).

Principio del cumulo delle agevolazioni, 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 (art. 31, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2015).

Condizioni per il diritto all'esonero contributivo

(4/5)

2

Rispetto delle norme fondamentali in materia di condizioni di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria (legge n. 296/2006)



Regolarità nell'assolvimento degli obblighi di contribuzione previdenziale (art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006).



Assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (art. 1, comma 1176, della legge n. 296/2006).



Rispetto 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 (art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006).

3

Rispetto delle specifiche condizioni previste dalla legge n. 205/2017



Nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non devono essere stati fatti licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva (art. 1, comma 104, della legge n. 205/2017).



Il datore di lavoro, nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, non deve procedere al licenziamento del lavoratore assunto con incentivo né di qualsiasi altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica (art. 1, comma 105, della legge n. 205/2017).

Condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo: casi particolari

01

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 contempli l'obbligo assicurativo nei confronti di una gestione previdenziale nazionale.

02

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.

03

Nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato *ex* articolo 1406 c.c. o in caso di trasferimento di azienda, con passaggio del dipendente/dipendenti al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto.

Condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo: revoca del beneficio

1 Il licenziamento effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito (legge 205/2017, comma 105).



Se il datore di lavoro procede al licenziamento nei 6 mesi successivi, il beneficio viene revocato e quanto già fruito sarà recuperato.



Il recupero dell'agevolazione non incide sul calcolo del periodo residuo spettante per una nuova assunzione del medesimo lavoratore.

2 Analogamente, nelle ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il precedente rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita IVA, nonché quello parasubordinato vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato, il beneficio andrà revocato e il recupero di quanto già fruito non incide sulle nuove assunzioni dello stesso lavoratore.

3. Funzionalità

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

Funzionalità volte ad agevolare l'accertamento dei requisiti in capo al lavoratore (1/2)

Allo scopo di agevolare le verifiche in ordine al possesso dei requisiti, l'Istituto ha realizzato un'apposita utility attraverso la quale i datori di lavoro ed i lavoratori possono acquisire 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.

Attraverso l'utilizzo di detta utility, gli interessati potranno indicare il C.F. del lavoratore e conoscere se lo stesso abbia già avuto rapporti a tempo indeterminato.

Servizio di verifica rapporti a tempo indeterminato

Inserire il codice fiscale da verificare per la presenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato per la specifica agevolazione prevista dalla Legge di Bilancio 2018 presenti nelle banche dati istituzionali.

C.F. del lavoratore

Esito elaborazione:

Descrizione	Esito
Il codice fiscale è validato ?	SI
Assenza di rapporti a tempo indeterminato nelle comunicazioni obbligatorie ?	NO
Assenza di rapporti a tempo indeterminato nei flussi retributivi dell'INPS ?	NO

La verifica ha avuto esito **NEGATIVO** X

L'esito riportato è stato determinato in base ai dati attualmente presenti nei sistemi dell'Istituto e non hanno valore certificatorio.

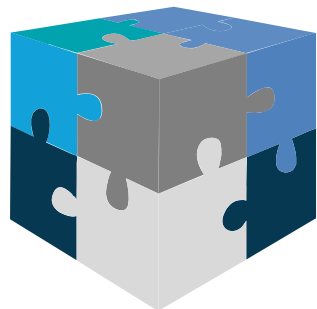
Risultato della ricerca tramite l'utility

Funzionalità volte ad agevolare l'accertamento dei requisiti in capo al lavoratore (2/2)







L'utility, per le assunzioni/trasformazioni effettuate a partire dal 1° gennaio 2018, darà atto del numero della comunicazione obbligatoria e della data evento per consentire ai datori di verificare se si tratta della propria assunzione.

In futuro l'utility, tramite consultazione delle denunce mensili e delle comunicazioni obbligatorie, darà un riscontro circa il periodo di agevolazione già fruito per il lavoratore e del conseguente periodo residuo di agevolazione spettante nel caso di nuova assunzione del medesimo lavoratore.

L'applicativo analizza le seguenti basi dati:



Utility

-  Aziende con dipendenti (UniEmens)
-  Aziende agricole con specifico riferimento agli operai (D.C. Dmag)
-  Aziende dello spettacolo e dello sport professionistico, fino al 31.12.2014 (ex Enpals)
-  Enti e aziende tenuti all'iscrizione alle gestioni previdenziali pubbliche (ex Inpdap)
-  Lavoratori dipendenti assicurati presso INPGI
-  Comunicazioni obbligatorie*

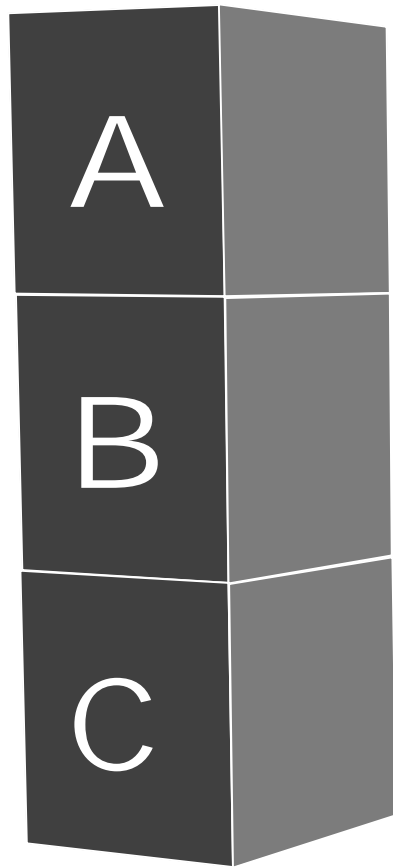
* Banca dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

4. Istruzioni operative

1. *Premessa*
2. *Sistema UniEmens*
3. *Sistema DMAG*
4. *Sistema Uniemens sezione <ListaPosPA>*

Premessa

La legge n. 205/2017 disciplina, all'articolo 1, commi 100-108 e 113-114, 3 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% dei contributi a carico del datore di lavoro per l'assunzione di giovani

Esonero per mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato

Esonero per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti 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

Sistema UniEmens

Avvio: Flusso di competenza
di marzo 2018

<Denuncia Individuale>

<Imponibile> à Imponibile previdenziale del mese

<Contributo> à Contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese

→ <TpoIncentivo> à "GECO" (caso A), "GAPP" (Caso B), "GALT" (Caso C).

→ <CodEnteFinanziatore> à "H00" (Stato)

<Incentivo> → <ImportoCorrIncentivo> à Importo a conguaglio relativo al mese corrente

→ <ImportoArrIncentivo> à Importo dell'esonero contributivo relativo ai mesi di competenza di gennaio e febbraio 2018

DM2013 "VIRTUALE"

- Codice conguaglio: "L472" (caso A), "L474" (Caso B), "L476" (Caso C).
- Codice recupero: "L473" (caso A), "L475" (Caso B), "L477" (Caso C).

Sistema DMAG

Denuncia DMAG

Oltre ai dati occupazionali e retributivi, dovranno essere indicati:

- *Tipo Retribuzione* à "Y"
- *CODAGIO* à "E7" (caso A), "E8" (caso B).
- *Retribuzione* à Importo del bonus autorizzato riparametrato su base mensile

L'esposizione dei dati 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.

Sistema Uniemens sezione <ListaPosPA>

Avvio: Flusso di competenza
di marzo 2018

<ListaPosPA>

<Imponibile> à Imponibile previdenziale del mese

<Contributo> à Contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese

<RecuperoSgravi>

- <AnnoRif> à Anno di riferimento dello sgravio
- <MeseRif> à Mese di riferimento dello sgravio
- <CodiceRecupero> à "A" (caso A), "B" (caso B), "C" (Caso C)
- <Importo> à Importo del contributo oggetto dello sgravio



L'agevolazione riguarda esclusivamente la contribuzione dovuta ai fini pensionistici