

OGGETTO: **ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DI STUDENTI CHE HANNO SVOLTO PERIODI DI “ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO” O DI APPRENDISTATO NON PROFESSIONALIZZANTE**
CHIARIMENTI INPS SULL’ESONERO CONTRIBUTIVO TRIENNALE

Allo scopo di promuovere forme di occupazione stabile, l’art. 1, commi 308-310 della legge 232/2016 ha introdotto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche in apprendistato, effettuate tra l’1 gennaio 2017 e il 31 dicembre 2018, delle categorie di lavoratori indicate al seguente punto 4 (CONFIMI ROMAGNA NEWS 1/2017).

Con circolare 109 del 10 luglio scorso, pertanto, l’INPS ha illustrato la disciplina di cui si tratta e fornito i seguenti chiarimenti.

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

Restano esclusi dal beneficio 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, nonché i contratti di lavoro riguardanti gli operai del settore agricolo.

L’esonero contributivo in oggetto spetta ai datori di lavoro che assumono, entro sei mesi dall’acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro pari, alternativamente, almeno al:

- 30 per cento delle ore di alternanza previste ai sensi dell’art. 1, comma 33, della legge 107/2015;
- 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza all’interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del d.lgs. 226/2005;
- 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;
- 30 per cento del monte ore o, in mancanza del monte ore, 30 per cento del numero dei crediti formativi previsti dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.

Inoltre, l’esonero può trovare applicazione per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate entro sei mesi dall’acquisizione del titolo di studio, di 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 (non, quindi, quello professionalizzante).

La misura dell’incentivo è pari ai complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all’INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 3.250 euro su base annua.

Il beneficio riguarda le assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato effettuate tra l’1 gennaio 2017 e il 31 dicembre 2018. La sua durata è pari a trentasei mesi a partire dalla data di assunzione o trasformazione.

L’esonero contributivo in argomento è riconosciuto nei limiti delle risorse indicate dal comma 309 dell’art. 1 della legge 232/2016, pari a:

- 7,4 milioni di euro per l’anno 2017;

- 40,8 milioni di euro per l'anno 2018;
- 86,9 milioni di euro per l'anno 2019;
- 84 milioni di euro per l'anno 2020;
- 50,7 milioni di euro per l'anno 2021;
- 4,3 milioni di euro per l'anno 2022.

1. Natura dell'esonero contributivo.

Sotto il profilo soggettivo, l'esonero contributivo introdotto dai commi 308 e seguenti della legge 232/2016 è rivolto all'assunzione, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di studenti che abbiano svolto 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. Pertanto, esso assume la natura tipica di incentivo all'occupazione.

In relazione alla normativa comunitaria, il suddetto esonero contributivo, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come 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. La sua applicazione, infine, prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa.

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

2. 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 imprenditori.

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

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

a) datori di lavoro imprenditori. Come è noto, l'art. 2082 del codice civile definisce imprenditore chi esercita professionalmente un'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'art. 1, comma 308, della legge 232/2016 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 art. 2082 codice civile., in regime di concorrenza con gli altri imprenditori privati che operano nel medesimo settore. Per una disamina sugli enti pubblici economici definibili imprese ai sensi dell'art. 2082 del codice civile. si

rinvia alla circolare n. 40 del 20 febbraio 1996. Si rammenta, inoltre, che i predetti enti pubblici economici sono stati ammessi a fruire degli incentivi all'occupazione disciplinati, rispettivamente, dall'art. 8, comma 9, legge 407/1990 e dagli artt. 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della legge 223/91, proprio in ragione della natura imprenditoriale ex art. 2082 codice civile. dell'attività svolta (cfr. circ. INPS 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. INPS n. 17/2015 e n. 57/2016). Sono altresì da ricomprendere tra i datori di lavoro che possono beneficiare dell'incentivo ex art. 1, comma 308, legge 232/2016, 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 art. 2082 codice civile., quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc.

In forza di quanto esposto, hanno, più precisamente, 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 persone o 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, e iscritte nel registro delle persone giuridiche;
5. le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli artt. 31 e 114 del d.lgs. 267/2000;
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, ivi compresi le Accademie e i Conservatori statali, nonché le istituzioni educative;
2. le aziende e amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;
3. le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni;
4. le istituzioni universitarie;
5. gli Istituti autonomi case popolari;
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 70/1975, gli ordini e i collegi professionali e le relative federazioni, consigli e collegi nazionali, gli enti di ricerca e sperimentazione non compresi nella legge 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 d.lgs. 300/1999.

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 ex IPAB trasformate in Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (ASP) a seguito del d.lgs. 207/2001 che ha previsto la generale trasformazione di tutte le Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza in ASP in presenza di determinati requisiti.

Nel novero degli enti che non possono fruire dell'esonero contributivo triennale rientrano, infine, la Banca d'Italia, la Consob e, in linea generale, le Autorità Indipendenti, che sono qualificate 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, Consiglio di Stato n. 841 del 16/02/2010).

3. Rapporti di lavoro incentivati.

L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato (sia nuove assunzioni che trasformazioni), compresi i rapporti di apprendistato, anche nelle ipotesi di regime di part-time, con l'eccezione dei contratti:

- a) riguardanti gli operai agricoli;
- b) di lavoro domestico.

Considerata la *ratio* della legge 232/2016, consistente nella volontà di incentivare l'adozione, nella regolazione dei rapporti di lavoro, della tipologia contrattuale per sua natura caratterizzata da requisiti fondanti di stabilità - il contratto a tempo indeterminato - si ritiene che non possa rientrare fra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli articoli 13-18 del d.lgs. 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. 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. 81/2015).

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 142/2001.

La suddetta agevolazione spetta, infine, anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sulla base delle modalità indicate al successivo paragrafo 6.

4. Lavoratori per i quali spetta l'incentivo.

Come è noto, l'esonero spetta, a domanda, a coloro che assumono a tempo indeterminato, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto presso il medesimo datore

di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro pari ad almeno il 30 per cento di uno dei seguenti parametri alternativi:

- a) le ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della legge 107/2015;
- b) il monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi IeFP erogati ai sensi del capo III del d.lgs. 226/2005;
- c) il 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;
- d) il monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.

Ai fini della corretta individuazione dei soggetti con i quali instaurare il rapporto di lavoro agevolato, si precisa 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 a un'azienda reale (azienda tutor o madrina).

In considerazione della circostanza che il sopra citato art. 1, comma 33, della legge 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% del monte ore previsto, ossia 120 ore negli istituti tecnici e professionali e 60 ore nei licei.

Anche per i giovani che hanno conseguito il diploma di istruzione secondaria superiore nell'anno 2017, ancorché questi non siano soggetti all'obbligo di cui all'art. 1, comma 33, della legge 107/2015 – la norma, infatti, prevede che le disposizioni si applichino a partire dalle classi terze attivate nell'anno scolastico successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della medesima legge –, ai fini del calcolo del monte ore di alternanza necessario per beneficiare dell'esonero contributivo devono essere considerate 120 ore in caso di frequenza di percorsi di istruzione tecnica o professionale e 60 ore in caso di frequenza di percorsi liceali.

Come già indicato in precedenza, la percentuale del 30% del monte ore si riferisce anche a percorsi di istruzione e formazione professionale (IEFP) definiti dalle Regioni ai sensi del d.lgs. 226/2005, per i quali, ai sensi dell'art. 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 DPCM 25.01.2008 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).

L'esonero si applica, inoltre, ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato, sempre entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, 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 e ricerca.

Come espressamente previsto dall'art. 41, comma 3, del d.lgs. 81/2015, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'art. 8 del d.lgs. 13/2013, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

Più specificamente, si sottolinea, al riguardo, che, ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. 81/2015, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione. Lo scopo di tale rapporto è quello di avviare i giovani in età compresa tra i quindici e i venticinque anni verso il conseguimento di una qualifica o di un diploma professionale.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore a tre anni o, nel caso di diploma professionale quadriennale, a quattro anni.

Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Tale tipologia contrattuale, di durata non superiore a due anni, può, inoltre, essere utilizzata per l'assunzione di giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato, di cui all'art. 6, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 87/2010.

La regolamentazione dei profili formativi del rapporto è rimessa alle Regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano; in assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato è rimessa al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti. Sul punto, si rinvia al D.M. del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 12 ottobre 2015, con il quale sono stati definiti gli standard formativi e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca.

Con particolare riferimento a quest'ultima tipologia di apprendistato, si sottolinea che la stessa, in forza di quanto previsto dall'art. 45 del d.lgs. 81/2015, è applicabile sia nel settore privato che in quello pubblico e si rivolge ai giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e

formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Tale contratto è finalizzato:

- a) al conseguimento di un titolo di studio universitario e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca;
- b) ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori;
- c) ad attività di ricerca;
- d) al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

La regolamentazione e la durata del contratto di alta formazione e ricerca sono rimesse alle Regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, sentite le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

In caso di assenza di norme regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è disciplinata da quanto previsto dal D.M. 12 ottobre 2015 sopra citato. Sono, inoltre, fatte salve – fino alla regolamentazione regionale – le convenzioni stipulate dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca.

Con riferimento all'ultima tipologia di apprendistato illustrata (apprendistato di alta formazione e ricerca), si precisa che 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.

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 previsti dall'art. 31 del d.lgs. 150/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS 19/2015), e, dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori.

In particolare, per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'art. 31 del d.lgs. 150/2015, 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, 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 (art. 31, comma 1, lettera b). Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nell'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);

3) l'assunzione riguarda 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. Detta condizione di esclusione si applica anche all'utilizzatore del lavoratore somministrato. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore somministrato, nell'arco dei sei mesi precedenti la decorrenza della somministrazione, abbia cessato – a causa di un licenziamento – un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero una precedente somministrazione a tempo indeterminato con l'utilizzatore, il datore di lavoro (agenzia di somministrazione) per la nuova assunzione che presuppone l'invio in missione presso il medesimo utilizzatore non può fruire dell'esonero contributivo triennale (art. 31, comma 1, lettera d);

4) 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);

5) 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 (art. 31, comma 3).

Fra i principi di carattere generale che regolano, in una visione di sistema, il diritto alla fruizione degli incentivi, si ricorda quanto da ultimo stabilito dalla lettera a), dell'art. 31, comma 1, del d.lgs. 150/2015, in base al quale l'incentivo all'assunzione non spetta 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.

Al riguardo, si sottolinea che l'intento legislativo di promuovere la massima espansione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato perseguito con la norma in oggetto, la quale testualmente prevede il fine di promuovere forme di occupazione stabile, fa sì che le disposizioni contenute nella legge 232/2016 acquisiscano una natura speciale e, in quanto tali, prevalgono sul principio generale sancito, da ultimo, dall'art. 31, comma 1, lett. a) del d.lgs. 150/2015.

Pertanto, **per le assunzioni e trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato**, operate nel rispetto delle complessive condizioni di legge illustrate nell'ambito della presente circolare, **si può fruire dell'esonero contributivo** di cui all'articolo unico, commi 308 e seguenti della legge 232/2016 **a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni 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 232/2016 il datore di lavoro privato che, in attuazione dell'obbligo previsto – da ultimo – dall'art. 24 del d.lgs. 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, qualora il rapporto a tempo determinato abbia avuto una durata superiore a sei mesi.

Allo stesso modo, ha diritto all'esonero contributivo introdotto dalla legge 232/2016 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'art. 47, comma 6, della legge 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.

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'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006 (API INDUSTRIA NOTIZIE 5/2007) **di seguito elencate:**

- **regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale;**
- **assenza delle 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.**

6. Contratto di somministrazione.

Considerata la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo compiuta con il d.lgs. 150/2015, 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 ovvero in apprendistato.

Con particolare riferimento ai lavoratori assunti da un'agenzia e somministrati a 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.

L'agevolazione, nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, spetta per la durata complessiva di 36 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

In applicazione del principio di cumulo stabilito dall'art. 31, comma 2, del d.lgs. 150/2015, l'esonero contributivo in oggetto opera in forma unitaria nei periodi in cui il lavoratore abbia prestato l'attività in favore dello stesso soggetto a titolo di lavoro subordinato a tempo indeterminato o somministrato, purché i relativi rapporti di lavoro siano instaurati nel rispetto dei requisiti fissati dal quadro normativo introdotto dall'art. 1, comma 308, della legge 232/2016.

7. Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione.

L'esonero contributivo triennale introdotto dalla legge 232/2016 non è cumulabile con altre agevolazioni di tipo contributivo previste dalla normativa vigente.

Pertanto, assumendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse, 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, di cui all'art. 4, commi 8-11, della legge 92/2012;
- l'incentivo "Occupazione sud" di cui al decreto direttoriale 367/2016 e successive rettifiche;
- l'incentivo "Occupazione giovani" di cui al decreto direttoriale 394/2016 e successive rettifiche.

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'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10 del d.lgs. 151/2015. **Al riguardo, a differenza dell'esonero contributivo in oggetto**, si ricorda che la fruizione dell'incentivo disciplinato dall'art. 13 della legge 68/1999 è subordinata al rispetto del requisito dell'incremento occupazionale;
- b) l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI di cui all'art. 2, comma 10-bis, della legge 92/2012, pari, a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 24, comma 3, del d.lgs. 150/2015 (cfr. circ. INPS 194/2015), al 20% 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 92/2012 è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti cd. "de minimis".

8. Assetto e misura dell'incentivo.

L'incentivo introdotto dalla legge 232/2016, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari all'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con eccezione:

- come espressamente previsto dal comma 308 della legge 232/2016, 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'art. 2120 del c.c." di cui al comma 755 della legge 296/2006, 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 artt. 26, 27, 28 e 29 del d.lgs. 148/2015, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 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'art. 40 del d.lgs. 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 (legge n. 190/2014 - CONFIMI RAVENNA NEWS 1/2015), con riferimento all'esonero biennale previsto dalla legge di stabilità 2016 (legge 208/2015 - CONFIMI ROMAGNA NEWS 2/2015) e con riferimento agli incentivi "Occupazione sud" e "Occupazione giovani" (CONFIMI ROMAGNA NEWS 6/2017), 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'art. 1, comma 29, della legge 190/2014;

- il contributo previsto dall'art. 25, comma 4, della legge 845/1978, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato – o comunque destinabile – al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della legge 388/2000;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla legge 166/1991;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'art. 1, commi 8 e 14, del d.lgs. 182/1997;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'art. 1, commi 3 e 4 del d.lgs. 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 297/1982 destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari a 0,50% 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 evidentemente 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 3.250 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Poiché, inoltre, l'esonero contributivo introdotto dalla legge 232/2016 opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'art. 10, commi 2 e 3, del d.lgs. 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'art. 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.

La durata del predetto esonero contributivo è stabilita dalla legge in un triennio e decorre dalla data di assunzione del lavoratore, che deve intervenire nell'arco di tempo che va dall'1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2018.

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

L'esonero riguarda i complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro e non può comunque essere superiore alla misura massima di 3.250,00 euro su base annua.

Allo scopo di agevolare l'applicazione dell'incentivo, la soglia massima di esonero contributivo fruibile per ogni mese di rapporto è riferita al periodo di paga mensile ed è pari a euro 270,83 (€ 3.250,00/12). Per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di euro 8,90 (€ 3.250,00/365 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

La contribuzione eccedente la predetta soglia mensile potrà formare comunque oggetto di esonero nel corso di ogni anno solare del rapporto agevolato, nel rispetto della soglia massima pari a euro 3.250,00 su base annua.

9. Modalità di riconoscimento dell'incentivo.

I datori di lavoro che intendano fruire del beneficio in oggetto devono inoltrare una richiesta attraverso l'apposita procedura telematica "308-2016", messa a disposizione dall'Istituto all'interno dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", sul sito internet www.inps.it.

In particolare, i datori di lavoro interessati al riconoscimento dell'agevolazione, dovranno inviare, utilizzando il canale sopra evidenziato, una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, anche per assunzioni non ancora in corso, indicando:

- il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione;
- l'importo della retribuzione mensile media prevista o effettiva;
- l'aliquota contributiva datoriale che verrà applicata [1];
- la tipologia oraria del rapporto e l'eventuale percentuale di part-time.

A seguito dell'invio dell'istanza di prenotazione e, di norma, entro 48 ore dalla trasmissione del modulo telematico, salve le precisazioni contenute nel presente paragrafo, l'INPS:

- calcolerà l'importo dell'incentivo spettante;
- verificherà la disponibilità residua della risorsa;
- in caso di sufficiente capienza di risorse, accertata in via prospettica per tutto il periodo agevolabile, informerà – esclusivamente in modalità telematica mediante comunicazione all'interno del medesimo modulo di istanza – che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo per l'assunzione del lavoratore indicato nell'istanza preliminare.

L'istanza di prenotazione dell'incentivo che dovesse essere inizialmente rigettata per carenza di fondi rimarrà valida – mantenendo la priorità acquisita dalla data di prenotazione – per 30 giorni; se entro tale termine si libereranno delle risorse utili, la richiesta verrà automaticamente accolta; diversamente, dopo 30 giorni l'istanza perderà definitivamente di efficacia e l'interessato dovrà presentare una nuova richiesta di prenotazione.

Nelle ipotesi in cui l'istanza di prenotazione inviata venga accolta, il datore di lavoro, per accedere all'incentivo – entro dieci giorni di calendario dall'accoglimento della prenotazione, visualizzabile in calce all'istanza inviata – avrà l'onere di comunicare – a pena di decadenza – l'avvenuta stipula del contratto di assunzione a tempo indeterminato, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

L'inosservanza del predetto termine di dieci giorni previsti per la presentazione della domanda definitiva di ammissione al beneficio determinerà l'inefficacia della precedente prenotazione delle somme, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro di presentare successivamente un'altra domanda.

A seguito della conferma della richiesta, l'INPS, mediante i propri sistemi informativi centrali, effettuerà i necessari controlli in ordine alla sussistenza delle comunicazioni obbligatorie e provvederà ad attribuire un esito positivo o negativo all'istanza, visualizzabile dall'utente. Il datore di lavoro la cui istanza telematica di conferma verrà accolta riceverà l'indicazione – all'interno dello stesso modulo di conferma dell'istanza – della misura massima complessiva dell'incentivo spettante che dovrà essere fruito in trentasei quote mensili, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro.

L'elaborazione dell'istanza di conferma in senso positivo da parte dell'Istituto costituirà definitiva ammissione al beneficio.

Si precisa che, ai fini del riconoscimento dell'agevolazione, le procedure informatiche, all'atto dell'elaborazione dell'istanza telematica, calcoleranno l'importo del beneficio in base alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro e incrementeranno tale importo del 5%, allo scopo di tenere conto di possibili variazioni in aumento della retribuzione lorda nel corso del periodo di incentivo. Si ribadisce, al riguardo, che l'importo massimo dell'incentivo riconoscibile per ogni rapporto di lavoro non può superare l'ammontare annuo di 3.250,00 euro.

Con riferimento ai rapporti a tempo parziale, al fine di gestire le ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto – compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno –, le procedure telematiche accantoneranno in via prudenziale un importo già parametrato alla ipotetica retribuzione relativa a un rapporto con orario a tempo pieno. Ciò premesso, sarà onere del datore di lavoro indicare la retribuzione relativa alla percentuale oraria sussistente al momento dell'instaurazione del rapporto e, successivamente, fruire mensilmente degli importi effettivamente spettanti, a prescindere da quanto autorizzato in eccesso dalle procedure.

Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, sarà onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante e fruire dell'importo ridotto.

Successivamente all'accantonamento definitivo delle risorse, il datore di lavoro potrà fruire dell'importo calcolato, parametrandolo alle 36 mensilità e avendo cura di non imputare l'agevolazione alle quote di contribuzione non oggetto di esonero.

L'incentivo dovrà essere fruito mediante conguaglio operato sulle denunce contributive.

Fatte salve le successive precisazioni, l'esonero sarà riconosciuto in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande e, nel caso di insufficienza delle risorse indicate al comma 309, valutata anche in via prospettica, non saranno prese in considerazione ulteriori domande.

Sul punto, si rende noto che le richieste che perverranno nei 15 giorni successivi al rilascio del modulo telematico di richiesta dell'incentivo non verranno elaborate entro il giorno successivo all'inoltro ma saranno oggetto di un'unica elaborazione cumulativa posticipata.

Al riguardo, si fa presente che il modulo di prenotazione delle istanze è stato reso disponibile sul portale internet dell'INPS l'11 luglio 2017.

Pertanto, le sole istanze relative alle assunzioni effettuate tra l'1 gennaio 2017 e il giorno precedente il rilascio del modulo telematico (10 luglio 2017), – pervenute nei 15 giorni successivi al rilascio della modulistica di richiesta dell'incentivo – saranno elaborate secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione.

Diversamente, le istanze relative alle assunzioni effettuate a decorrere dal giorno di rilascio del modulo telematico (11 luglio 2017) saranno elaborate secondo il criterio rappresentato dall'ordine cronologico di presentazione dell'istanza.

Fino alla data dell'elaborazione cumulativa posticipata, le istanze di prenotazione risulteranno ricevute dall'INPS – contrassegnate dallo stato di "Aperta" – e saranno suscettibili di annullamento a opera dello stesso interessato; se l'interessato intende modificarne il contenuto, dovrà annullare l'istanza inviata e inoltrarne una nuova.

Contestualmente all'elaborazione cumulativa posticipata sarà resa disponibile la funzionalità di inoltro dell'istanza di conferma per la definitiva ammissione al beneficio.

Per le istanze inviate successivamente alla data di lavorazione cumulativa di cui sopra, per l'elaborazione varrà il criterio rappresentato dall'ordine cronologico di presentazione della richiesta, a prescindere dalla data di assunzione.

10. Modalità di accertamento dei presupposti legittimanti la fruizione dell'incentivo.

Il controllo in ordine al possesso di tutti i requisiti stabiliti dalla legge ai fini del diritto all'assunzione agevolata in oggetto sarà svolto in via ispettiva, avvalendosi anche delle informazioni in possesso del sistema informativo del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca.

Si precisa, 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.

Con riferimento all'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, costituiscono elementi probanti dello svolgimento dell'apprendistato duale:

- il protocollo formativo stipulato tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa;
- il contratto di apprendistato;
- il piano formativo individuale;
- il dossier individuale dell'apprendista;
- la dichiarazione dell'istituzione scolastica e formativa attestante il conseguimento del titolo da parte del giovane.

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

I datori di lavoro esporranno, a partire dal flusso UniEmens di competenza luglio 2017, 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 “**BASL**” avente il significato di “Esonero contributivo articolo unico, commi 308 e seguenti, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232”;
- 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 da gennaio a giugno 2017. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di luglio, agosto e settembre 2017.

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

- con il codice "**L470**" avente il significato di "conguaglio esonero contributivo articolo unico, commi 308 e seguenti, legge n. 232/2016";
- con il codice "**L471**" avente il significato di "arretrati gennaio/febbraio/marzo/aprile/maggio/giugno 2017 esonero contributivo articolo unico, commi 308 e seguenti, legge n. 232/2016".

Nell'ipotesi in cui, in un determinato mese, spetti un beneficio superiore alla soglia massima mensile di € 270,83, l'eccedenza può essere esposta nel mese corrente e nei mesi successivi e comunque rispettivamente entro il primo, il secondo e il terzo anno di durata del rapporto di lavoro, fermo restando il rispetto della soglia massima di esonero contributivo alla data di esposizione in UniEmens.

L'esposizione dell'agevolazione eccedente la soglia massima mensile nel flusso UniEmens deve avvenire valorizzando all'interno di **<DenunciaIndividuale>**, **<DatiRetributivi>**, **<AltreACredito>** i seguenti elementi:

- **<CausaleACredito>**, con l'indicazione del codice causale "**L709**" avente il significato di "conguaglio residuo esonero contributivo articolo unico, commi 308 e seguenti, legge n. 232/2016";
- **<ImportoACredito>**, con l'indicazione dell'importo dell'esonero contributivo da recuperare sulla base della metodologia sopra illustrata.

Nel caso in cui si debbano restituire importi non spettanti, i datori di lavoro valorizzeranno all'interno di **<DenunciaIndividuale>**, **<DatiRetributivi>**, **<AltreADebito>**, i seguenti elementi:

- nell'elemento **<CausaleADebito>** dovrà essere inserito il codice causale "**M316**" avente il significato di "Restituzione esonero contributivo articolo unico, commi 308 e seguenti, legge n. 232/2016";
- nell'elemento **<ImportoADebito>**, dovrà essere indicato l'importo da restituire.

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

[1] Si precisa che, ai fini dell'indicazione della retribuzione media mensile, è corretto tener conto dei ratei delle mensilità aggiuntive. Ai fini di una corretta imputazione delle risorse, inoltre, con riferimento all'aliquota contributiva datoriale, è corretto indicare le sole contribuzioni oggetto di esonero.