

OGGETTO: **ASSUNTI (NEL 2018, SOTTO I 35 ANNI DI ETÀ) PER LA PRIMA VOLTA CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO NUOVO, STABILE ESONERO CONTRIBUTIVO TRIENNALE**

«Al fine di promuovere l'occupazione giovanile», l'art. 1, comma 100 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, pubblicata nel S.O. 62 alla "Gazzetta ufficiale" 29 dicembre 2017, n. 302, ha previsto, **per un periodo massimo di 36 mesi, l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a suo carico** - con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e **nel limite massimo di € 3.000 su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile - **per il datore di lavoro privato che, a decorrere dall'1 gennaio 2018, assuma con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti**, di cui al d.lgs. n. 23/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS 5 e 3 del 2015).

L'esonero (che ha carattere strutturale e stabile, in quanto la legge n. 205/2017 non ne prevede il termine di scadenza, e quindi potrà essere fruito per le assunzioni concluse da gennaio 2018 e...sine die) spetta con riferimento ai lavoratori che, alla data dell'assunzione incentivata:

- 1) **non abbiano compiuto il trentesimo anno di età. Limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018, peraltro, i lavoratori non devono aver compiuto il 35° anno di età;**
- 2) **non siano già stati occupati con contratto a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro**, fatto salvo quanto sotto precisato. Non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro, non proseguiti come "ordinari" rapporti a tempo indeterminato.

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, il beneficio è loro riconosciuto per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni.

Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'art. 31 del d.lgs. 150/2015 (\*) (con l'eccezione di quello previsto alla lettera f, visto che l'art. 1, comma 100 della legge n. 205/2017 non richiede un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata - CONFIMI RAVENNA NEWS 19/2015), l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nella medesima unità produttiva, nei sei mesi precedenti l'assunzione non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o collettivi ai sensi della legge 223/1991.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto ai sensi della normativa in esame o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, effettuato nei sei mesi successivi l'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, tale revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumano il lavoratore come sopra già indicato.

L'esonero contributivo si applica, per un periodo massimo di dodici mesi, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, anche nei casi di **prosecuzione**, successiva al 31 dicembre 2017, **come "ordinario" rapporto a tempo indeterminato di un contratto di apprendistato**, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data di cessazione del periodo formativo (pur in mancanza di un'esplicita indicazione normativa e in attesa di un **necessario chiarimento da parte del dicastero del Lavoro e/o dell'INPS**, si è portati a ritenere che, in analogia a quanto visto sopra, per il 2018 il limite di età debba essere aumentato a 35 anni anche per la prosecuzione dei rapporti di apprendistato). L'esonero è applicato a decorrere dal primo mese

successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo di cui all'art. 47, comma 7 del d.lgs. 81/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS 14/2015): decorso quindi un anno dal termine del periodo di apprendistato (nell'anno successivo al termine dell'apprendistato, invece, il datore di lavoro continuerà a versare i contributi a suo carico come se il rapporto formativo fosse ancora in essere).

**L'esonero si applica anche nei casi di conversione, successiva all'1 gennaio 2018, di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data della trasformazione.**

**L'esonero 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 annui e il requisito anagrafico – è invece totale (pari quindi al 100%, e non al 50 % degli stessi) in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di:**

- a) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30 % delle ore di alternanza previste ai sensi dell'art. 1, comma 33 della legge 107/2015, ovvero pari almeno al 30 % del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del d.lgs. 226/2005, ovvero pari almeno al 30 % del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del dpcm 25 gennaio 2008, ovvero pari almeno al 30 % del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;
- b) studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

La previsione dell'esonero totale spettante in caso di assunzione a tempo indeterminato degli studenti di cui alle lettere a) e b) che precedono ha comportato l'abrogazione, per i rapporti instaurati dall'1 gennaio 2018, del beneficio stabilito dall'art. 1, comma 308 della legge 232/2016 (CONFIMI ROMAGNA NEWS 1/2017).

**(\*) Art. 31 del d.lgs. 150/2015**

**Principi generali di fruizione degli incentivi**

1. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi si definiscono i seguenti principi:

a) gli incentivi 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;

b) gli incentivi non spettano se 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;

c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;

d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

e) con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;

f) **nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata**, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa

unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

2. 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; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 276 del 2003, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

3. 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.