

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

L'art. 1, commi 100-108 e 113-114 della legge 205/2017 ha introdotto un nuovo 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 dall'1 gennaio 2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS 1/2018).

In particolare, al fine di promuovere forme di occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati è riconosciuto, **per un massimo di 36 mesi, l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile.**

L'esonero contributivo spetta a condizione che **l'assunzione riguardi soggetti che non abbiano compiuto il trentesimo 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 è innalzato fino ai trentacinque anni.

La medesima agevolazione può essere riconosciuta nelle ipotesi di **mantenimento in servizio (dall'1 gennaio 2018 in poi) del lavoratore al termine del periodo di apprendistato**, a condizione che, alla data di cessazione del periodo formativo, non abbia compiuto il trentesimo anno di età. In tal caso il beneficio trova applicazione per un periodo massimo di dodici mesi, nel rispetto del limite di 3.000 euro.

L'esonero è 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 trentasei 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 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.**

Con la circolare 40 del 2 marzo 2018, il cui contenuto è sotto riportato (con esclusione di quello riguardante i datori di lavoro agricolo o iscritti alla "Gestione Pubblica", e l'"Occupazione Mezzogiorno"), l'INPS ha illustrato la disciplina del suddetto beneficio contributivo e fornito le istruzioni per la sua effettiva fruizione.

## **NATURA DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO**

Sotto il profilo soggettivo, l'esonero contributivo è rivolto all'assunzione di giovani lavoratori che risultino, nel corso dell'intera vita lavorativa, non essere mai stati titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Tale esonero costituisce una misura strutturale volta a creare uno speciale regime contributivo relativo ai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al d.lgs. 23/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS 5/2015) e, come già sopra indicato, persegue la finalità di creare forme di occupazione giovanile stabile.

Pur in presenza della formulazione testuale “contratto di lavoro subordinato a tutele crescenti”, l’esonero contributivo trova applicazione, nel rispetto di tutte le altre condizioni, anche nelle ipotesi in cui le parti abbiano stabilito di applicare, allo specifico rapporto di lavoro, condizioni di miglior favore per il lavoratore rispetto a quelle fissate dal d.lgs. 23/2015 (prevedendo, per es., che in caso di licenziamento illegittimo trovi applicazione la tutela “rafforzata” di cui all’art. 18 della legge 300/70, ovvero la reintegrazione del lavoratore e non il risarcimento economico disciplinato dal d.lgs. 23/2015).

In relazione alla normativa comunitaria, il beneficio di cui si tratta si caratterizza come intervento non solo strutturale ma anche 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. Di conseguenza la norma non risulta idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale e, pertanto, non è “sussumibile” tra quelle disciplinate dall’art. 107 del Trattato sul funzionamento dell’Unione Europea (aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali).

## **DATORI DI LAVORO BENEFICIARI DELL’ESONERO CONTRIBUTIVO**

L’esonero contributivo:

- **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;
- non si applica nei confronti della pubblica amministrazione.

## **RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI**

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, **con l’eccezione dei contratti di:**

- **apprendistato** (CONFIMI RAVENNA NEWS 14/2015);
- lavoro domestico.

**Non rientra fra le tipologie incentivate l’assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata** (art. da 13 a 18 del d.lgs. 81/2015; CONFIMI RAVENNA NEWS 14/2015), ancorché sia stato stipulato a tempo indeterminato e preveda la corresponsione di un compenso continuativo in termini di indennità di disponibilità, costituendo pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di far fronte ad attività lavorative di natura discontinua.

**Non rientra nell’ambito di applicazione della norma il rapporto di lavoro a tempo indeterminato instaurato con dirigenti**: l’esonero contributivo è stato infatti espressamente riconosciuto dal legislatore limitatamente alle assunzioni di operai, impiegati o quadri.

L'agevolazione non trova altresì applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionali disciplinate dall'art. 54-bis del d.l. 50/2017, introdotto in sede di conversione dalla legge 96/2017 (CONFIMI ROMAGNA NEWS 15/2017).

L'esonero contributivo spetta, invece:

- per i 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;
- per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

### **ESONERO PER MANTENIMENTO IN SERVIZIO AL TERMINE DEL PERIODO DI APPRENDISTATO**

Come già indicato, l'esonero contributivo spetta anche nelle ipotesi di mantenimento in servizio del lavoratore, successivamente al 31 dicembre 2017, al termine del periodo di apprendistato, sempre che, alla data della cessazione del percorso formativo, il giovane non abbia compiuto il trentesimo anno di età. In tale ipotesi, l'agevolazione trova applicazione, per un anno, decorsi 12 mesi dalla cessazione dell'apprendistato.

### **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 contributivo 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:

- a) 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 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 IeFP 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 ITS di cui al capo II del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 86 dell'11 aprile 2008, 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;
- 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. 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.

Ai fini della corretta individuazione dei soggetti con i quali instaurare il rapporto di lavoro agevolato che dà diritto all'esonero pari al 100% della contribuzione datoriale, 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).

Poiché il sopra citato art. 1, comma 33 della legge 107/2015 (la cd "buona scuola") prevede espressamente 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 dai medesimi 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. 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 D.P.C.M. 25 gennaio 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).

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.

## **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 disciplinati dall'art. 31 del d.lgs. n. 150 del 2015", dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori e, infine, da taluni presupposti specificamente previsti dalla legge 205/2017.

In particolare, per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'art. 31 del d.lgs. 150 del 2015:

1) l'esonero contributivo di cui si tratta **non** spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- 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 che abbia manifestato per iscritto – entro sei mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali) – la propria volontà di essere riassunto (art. 31, comma 1, lettera b). Tale condizione vale 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. Per quanto concerne esercizio del diritto di precedenza, 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;
  - presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono 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 unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (art. 31, comma 1, lettera c).
- 2) con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione (da parte dell'agenzia) di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore (comma 1, lettera e);
  - 3) 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 (comma 3).

Fra i principi di carattere generale che regolano, in una visione di sistema, il diritto alla fruizione degli incentivi, ai sensi dell'art. 31, comma 1, lettera a) del d.lgs. 150/2015, 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. La predetta condizione ostativa è evidentemente preordinata ad assicurare il corretto utilizzo delle risorse che finanziano gli incentivi all'assunzione nel presupposto fondamentale che l'incentivo medesimo sia esclusivamente finalizzato a creare "nuova occupazione". **Con riferimento all'esonero contributivo di cui si tratta**, l'obiettivo perseguito dalla previsione normativa è, senz'altro, più articolato rispetto a quanto previsto dal citato art. 31, lettera a): **le risorse** che finanziano la misura, infatti, **sono preordinate a "promuovere l'occupazione giovanile stabile" attraverso lo strumento delle assunzioni a tempo indeterminato**. La finalità ultima perseguita è, quindi, quella di promuovere la massima espansione dell'occupazione giovanile stabile tramite l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Per questo motivo, la specifica regolamentazione introdotta dalla legge 205/2017 fa sì che, nonostante l'espresso richiamo al rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, la sua portata abbia una natura speciale e, in quanto tale, prevalga sulle previsioni dell'art. 31, comma 1, lett. a), del d.lgs. 150/2015. La specialità della norma rispetto al principio generale di cui al suddetto art. 31 è confermata altresì dalla disposizione di cui all'art. 1, comma 107 della legge 205/2017, che prevede l'applicazione dell'esonero anche nelle ipotesi di conversione di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato.

Pertanto, per le assunzioni con/trasformazioni in contratto di lavoro a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti previste dall'art. 1, commi 100 e seguenti della legge 205/2017, si può fruire dell'esonero contributivo 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 205/2017 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** (che, quindi, ha maturato il diritto di precedenza all'assunzione). Ovviamente, lo stesso principio vale per i casi di **trasformazione** di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato;
- 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.

Parimenti, l'esonero contributivo può trovare applicazione per le **assunzioni obbligatorie**, effettuate ai sensi dell'art. 3, della legge 68/1999, **di lavoratori disabili**.

Analoga conclusione deve ritenersi valida per gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva, tra i quali si citano, ad esempio, le disposizioni collettive applicabili alle imprese di pulizia, ai sensi delle quali l'azienda che subentra a un'altra in un appalto di servizi è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda.

Per l'esonero contributivo di cui si tratta **non trova applicazione il disposto di cui all'art. 31, comma 1, lettera d) del d.lgs. 150/2015, ai sensi del 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.** Tale previsione deve evidentemente essere ricondotta alla finalità di contrastare comportamenti volti esclusivamente a reiterare la fruizione di agevolazioni in capo allo stesso gruppo di imprese. Nel caso dell'esonero di cui alla legge 205/2017, tale finalità deve considerarsi assorbita da quanto previsto dall'art. 1, comma 103 della legge medesima, secondo il quale *“Nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero di cui al comma 100, 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 medesime motivazioni, anche il principio del cumulo delle agevolazioni** enunciato dal comma 2 dell'art. 31 del d.lgs. 150/2015 – 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 – **deve considerarsi assorbito** dal disposto del citato comma 103.

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 296/2006 (API INDUSTRIA NOTIZIE 5/2007) di seguito elencate:

- regolarità nell'assolvimento degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza di 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.

Per quanto concerne, invece, **i vincoli introdotti dalla legge 205/2017**, il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:

- a) **il lavoratore, alla data della nuova assunzione, non deve aver compiuto trenta anni:** possono quindi accedere all'esonero contributivo i datori di lavoro che assumano giovani con età massima di ventinove anni e 364 giorni. **Per le sole assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2018, il limite d'età del lavoratore è espressamente innalzato a trentacinque anni.** Pertanto, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2018, il limite d'età del giovane va individuato nei trentaquattro anni e 364 giorni. I medesimi limiti anagrafici valgono nelle ipotesi di **trasformazione** di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato.

Nella diversa ipotesi in cui un lavoratore, successivamente al 31 dicembre 2017, venga **mantenuto in servizio al termine del periodo di apprendistato, il requisito anagrafico da rispettare è, invece, che, alla data della prosecuzione del rapporto, il giovane non abbia compiuto trenta anni di età;**

- b) fatta eccezione per quanto indicato nel successivo paragrafo, **nel corso della sua vita lavorativa, il lavoratore non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.** I periodi di apprendistato svolti in precedenza presso il medesimo o altro datore di lavoro non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione.

La sussistenza di precedenti rapporti di lavoro intermittente o domestici a tempo indeterminato non costituisce condizione ostativa per il diritto all'esonero contributivo triennale.

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.

Considerata la formulazione testuale della norma, **non si ha diritto alla fruizione dell'esonero anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia stato risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore;**

- c) **l'esonero contributivo può essere riconosciuto ai soli datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, nella medesima unità produttiva non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi ai sensi della legge 223/1991.** Il rispetto di questo requisito non è richiesto nelle ipotesi in cui si intenda fruire dell'esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato (art. 1, comma 106 della legge 205/2017) e nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione (in considerazione della circostanza che i benefici sono trasferiti in capo all'utilizzatore, ragion per cui la valutazione del rispetto del requisito va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice);

- d) **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. Il rispetto di questo requisito non è richiesto nelle ipotesi in cui si intenda fruire dell'esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato.

## **CONDIZIONI PER IL RICONOSCIMENTO DEL DIRITTO ALL'INCENTIVO. CASI PARTICOLARI**

Come innanzi indicato, la fruizione dell'esonero contributivo può essere riconosciuta per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di lavoratori che non siano mai risultati occupati in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Si forniscono i seguenti chiarimenti in ordine a situazioni caratterizzate da particolari condizioni di specificità:

1. la sussistenza del predetto requisito va valutata a prescindere dalla circostanza che la tutela dei diritti assicurativi obbligatori fosse assicurata presso una gestione pensionistica italiana o estera. Pertanto, 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 contemplasse l'obbligo assicurativo nei confronti di una gestione previdenziale nazionale;
2. 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 a entrambi i rapporti, purché la data di decorrenza dei predetti rapporti di lavoro sia la medesima. In caso di assunzioni con date differite, il datore di lavoro che assume successivamente perderebbe, infatti, il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione in oggetto, consistente nell'assenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato;
3. nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 c.c. con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario;
4. analogamente, la fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'art. 2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano;
5. l'esonero contributivo non può essere riconosciuto nell'ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita IVA, nonché quello parasubordinato vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato.

**Non impedisce l'accesso all'incentivo il pregresso svolgimento di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali, a titolo esemplificativo, il rapporto di lavoro a termine, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, ecc.**

**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 205/2017:** 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.

Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale **revoca del beneficio** per licenziamenti effettuati entro sei mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato (riguardanti il lavoratore assunto con l'esonero o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica), non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere comunque computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

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, il nuovo datore di lavoro che eventualmente assumerà il lavoratore non potrà godere del beneficio residuo.

## **COMPATIBILITÀ CON ALTRE FORME DI INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE**

**L'esonero contributivo non è cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi"** (art. 1, comma 114 della legge 205/2017).

Pertanto, prendendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse fruibili in relazione a nuove assunzioni effettuate a decorrere dall'anno 2018, **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 o settori economici o professioni**, di cui all'art. 4, commi 8-11 della legge 92/2012. Come già previsto per gli esoneri introdotti dalle leggi di stabilità 2015 e 2016, è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge 92/2012, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'esonero previsto dalla legge 205/2017 per la trasformazione a tempo indeterminato.

**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**, la cui fruizione – a differenza di quanto previsto per l'esonero introdotto dalla legge 205/2017 – è però 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 al 20 per cento dell'indennità residua del trattamento che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto (API INDUSTRIA NOTIZIE 15 e 14 del 2012). **A differenza dell'esonero contributivo introdotto dalle legge 205/2017, la fruizione dell'incentivo disciplinato dalla legge 92/2012 è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti cd "de minimis".**

Inoltre, **"è cumulabile per la parte residua con l'incentivo strutturale (...) e fino al cento per cento 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, laddove ne vengano rispettati i presupposti legittimanti, anche l'incentivo "Occupazione NEET", disciplinato dal decreto direttoriale dell'ANPAL n. 3 del 2**

*gennaio 2018 (...) e applicabile alle sole assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2018"* (CONFIMI ROMAGNA NEWS 3/2018).

Non osta al cumulo con la suddetta misura il disposto di cui all'art. 1 comma 114, della legge 205/2017, che prevede la non cumulabilità *"con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi"*: tale norma, infatti, non può che applicarsi agli esoneri/riduzioni previgenti e non a quelli introdotti successivamente alla sua entrata in vigore (come, appunto, l'incentivo "Occupazione NEET").

L'esonero previsto dalla legge 205/2017 non può trovare applicazione nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra Ue non convenzionati, in considerazione della disciplina speciale della legge 398/87.

In forza della previsione secondo cui l'esonero non è cumulabile con *"altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente limitatamente al periodo di applicazione degli stessi"*, si fa, infine, presente che 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.

## **ASSETTO E MISURA DELL'INCENTIVO**

**L'incentivo introdotto dalla legge 205/2017, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari all'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con eccezione:**

- come espressamente previsto dall'art. 1, comma 100 della legge 205/2017, 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;
- del contributo, ove dovuto, ai fondi di cui agli artt. 26, 27, 28 e 29 del d.lgs. 148/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS 18/2015), per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 33, comma 4 del medesimo decreto legislativo.

**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, 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. (CONFIMI RAVENNA NEWS 7/2015), 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 per cento 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.

Trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'art. 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 per cento della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo triennale. Al riguardo, si fa presente 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 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 3.000 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Inoltre, poiché l'esonero contributivo 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.

Nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'art. 2, comma 30 della legge 92/2012 (ossia la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale dell'1,40%).

**La durata del predetto esonero contributivo è stabilita dalla legge in massimo trentasei mesi, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro, e decorre dalla data di assunzione del lavoratore.**

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, per la durata complessiva di 36 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

Come già innanzi indicato, nelle ipotesi di mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato, l'agevolazione spetta per 12 mesi, decorso un anno dalla cessazione dell'apprendistato.

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.

**L'esonero riguarda il 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro e non può comunque essere superiore alla misura massima di 3.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile. Poiché il limite massimo di importo pari a 3.000 euro deve essere riparametrato e applicato su base mensile, la soglia massima di esonero contributivo fruibile per ogni mese di rapporto è pari a 250 euro (€ 3.000/12). Per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di euro 8,06 (€ 250/31 giorni) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.**

**FUNZIONALITÀ VOLTE AD AGEVOLARE L'ACCERTAMENTO DEI REQUISITI IN CAPO AL LAVORATORE**

Come sopra indicato, ai fini del diritto alla fruizione dell'agevolazione:

- è necessario che il lavoratore assunto non abbia già avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- il datore di lavoro che assume a tempo indeterminato un lavoratore che ha già avuto un rapporto di lavoro agevolato, continua a fruire del beneficio contributivo in esame per il periodo residuo fino alla durata complessiva di 36 mesi.

Allo scopo di agevolare le verifiche in ordine al possesso dei due requisiti sopra riportati, l'INPS ha realizzato un'apposita utility attraverso la quale i datori di lavoro e i loro intermediari previdenziali nonché i lavoratori possono acquisire le informazioni in ordine allo svolgimento di rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati precedentemente all'1 gennaio 2018 ovvero a partire dalla predetta data.

In particolare, attraverso l'utilizzo di tale *utility*, gli interessati potranno indicare il codice fiscale del lavoratore e conoscere se lo stesso abbia già avuto rapporti a tempo indeterminato. La procedura restituirà, con evidenza separata, il riscontro (SI/NO) risultante sulla base dell'analisi delle informazioni desumibili dalle dichiarazioni contributive in possesso dell'Istituto e dalle comunicazioni obbligatorie.

Per quanto riguarda l'Istituto, l'applicativo analizza, a partire dal 1998, le basi dati delle seguenti gestioni:

- 1) aziende con dipendenti (oggi UniEmens);
- 2) aziende agricole con specifico riferimento agli operai (dichiarazione contributiva Dmag);
- 3) aziende dello spettacolo e dello sport professionistico, fino al 31.12.2014 (ex Enpals);
- 4) enti e aziende tenuti all'iscrizione alle gestioni previdenziali pubbliche (ex Inpdap).

**Il riscontro fornito dall'utility non ha però valore certificativo**, dal momento che possono sussistere rapporti di lavoro a tempo indeterminato registrati presso gestioni previdenziali di altri Paesi, dei quali l'Istituto può, nel caso, venire a conoscenza prima della maturazione dei requisiti per il pensionamento. Inoltre, in taluni settori della pubblica amministrazione, per effetto della precedente prassi di effettuare il popolamento delle posizioni assicurative in prossimità della quiescenza, si possono registrare carenze di informazioni anche per periodi di durata rilevante. Pertanto, l'Istituto suggerisce ai datori di lavoro di acquisire la dichiarazione del lavoratore in ordine alla sussistenza di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato (dichiarazione che, comunque, non offre al datore di lavoro la garanzia di poter fruire dell'esonero: qualora il lavoratore ometta infatti di riferire la sussistenza di precedenti rapporti a tempo indeterminato, il datore di lavoro si vedrà revocare dall'INPS il beneficio eventualmente fruito).

Laddove si tratti di lavoratore già assunto con l'agevolazione di cui alla legge 205/2017, l'applicativo fornisce evidenza, al datore di lavoro che si accinge ad assumerlo, dei periodi residui per la fruizione dell'agevolazione medesima.

L'applicativo – fruibile dal sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it) al percorso “*Tutti i servizi – Servizio di verifica esistenza rapporti a tempo indeterminato*” – può essere consultato, attraverso gli ordinari sistemi di autenticazione, dai datori di lavoro o dai loro intermediari previdenziali e, esclusivamente in relazione alla propria posizione assicurativa, dai lavoratori interessati.

**MODALITÀ DI CONTROLLO DEI REQUISITI LEGITTIMANTI**

Il controllo in ordine al possesso dei requisiti stabiliti dalla legge ai fini del diritto all'assunzione agevolata sarà svolto dall'INPS e dall'INL, sulla base delle rispettive competenze.

Con riferimento alle attività di alternanza scuola-lavoro, l'INPS si avvarrà anche delle informazioni in possesso del sistema informativo del ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca. A tal riguardo, 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.

**DATORI DI LAVORO CHE OPERANO CON IL SISTEMA UNIEMENS. MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALL'ESONERO**

Nell'esposizione delle denunce mensili il datore di lavoro interessato dovrà attenersi alle seguenti indicazioni, diverse a seconda del beneficio richiesto.

**A) Esonero contributivo pari al 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro per l'assunzione di giovani di cui al comma 100**

I datori di lavoro esporranno, **a partire dal flusso UniEmens di competenza marzo 2018**, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. 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 "GECO" avente il significato di "Esonero contributivo art. 1, commi 100 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205";
- 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 di gennaio e febbraio 2018. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di marzo, aprile e maggio 2018.

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

- con il codice "L472" avente il significato di "conguaglio esonero contributivo art. 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017";
- con il codice "L473" avente il significato di "arretrati gennaio/febbraio 2018 esonero contributivo art. 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017".

**B) Esonero per mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato**

I datori di lavoro esporranno, **a partire dal flusso UniEmens di competenza marzo 2018**, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. 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 “**GAPP**” avente il significato di “Esonero contributivo art. 1, commi 100 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205”;
- 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 di gennaio e febbraio 2018. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di marzo, aprile e maggio 2018.

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

- con il codice “**L474**” avente il significato di “conguaglio esonero contributivo art. 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017”;
- con il codice “**L475**” avente il significato di “arretrati gennaio/febbraio 2018 esonero contributivo art. 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017”.

**C) 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**

I datori di lavoro esporranno, **a partire dal flusso UniEmens di competenza marzo 2018**, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. 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 “**GALT**” avente il significato di “Esonero contributivo art. 1, commi 100 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205”;
- 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 di gennaio e febbraio 2018. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di marzo, aprile e maggio 2018.

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

- con il codice “**L476**” avente il significato di “conguaglio esonero contributivo art. 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017”;
- con il codice “**L477**” avente il significato di “arretrati gennaio/febbraio 2018 esonero contributivo art. 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017”.

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