

OGGETTO: **PERSONE DI ETÀ COMPRESA TRA 30 E 35 ANNI NON ANCORA COMPIUTI E PRIMA ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO NEL 2019 O NEL 2020 - ISTRUZIONI INPS PER FRUIRE DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO TRIENNALE**

L'art. 1, commi da 100 a 108, 113 e 114, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 ha introdotto un'agevolazione strutturale a favore dei datori di lavoro in caso di assunzioni di under 30 con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, effettuate a decorrere da gennaio 2018.

In particolare, 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) per le assunzioni di persone che non hanno ancora compiuto 30 anni di età (35 per quelle effettuate nel 2018) che non siano mai stati occupati a tempo indeterminato (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7 e n. 1 del 2018).

L'art. 1-bis, commi da 1 a 3, del d.l. n. 87/2018 (il cosiddetto "decreto dignità", convertito, con modificazioni, dalla legge n. 96/2018) ha previsto che lo stesso esonero contributivo possa applicarsi ai datori di lavoro privato che, negli anni 2019 e 2020, abbiano assunto/assumano, con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, lavoratori under 35 (quindi, come nel 2018, anche quelli aventi 30 o più anni di età, ma meno di 35) **che non siano mai stati occupati a tempo indeterminato** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2018).

A differenza di quello (ancora vigente) di cui alla legge n. 205/2017, peraltro, l'utilizzo di tale beneficio è stato condizionato al varo di un decreto ministeriale che, sebbene dovesse avvenire entro il 12 ottobre 2018, non ha mai visto la luce.

Per ovviare alla situazione di impasse conseguente alla mancata emanazione del citato decreto ministeriale, e per consentire il riconoscimento dell'incentivo anche per le assunzioni di persone di età compresa tra 30 e 35 anni non ancora compiuti, l'art. 1, comma 10, della legge (di Bilancio 2020) n. 160/2019 ha:

- abrogato i commi da 1 a 3 dell'art. 1-bis del d.l. n. 87/2018;
- modificato l'art. 1, comma 102, della legge n. 205/2017 - sostituendo la parola «2018» con «2020»; tale norma, nel testo vigente, così stabilisce: *“Limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2020, l'esonero è riconosciuto in riferimento ai soggetti che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età, ferme restando le condizioni di cui al comma 101.”*

Di conseguenza, **per le assunzioni effettuate con contratto di lavoro a tutele crescenti entro il 31 dicembre 2020** (e non più entro il 31 dicembre 2018), **di over 29/under 35 che non siano mai stati occupati a tempo indeterminato, trova applicazione l'esonero di cui si tratta** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2020); per la gestione dei connessi adempimenti previdenziali, l'INPS ha fornito le seguenti indicazioni e istruzioni (circolare n. 57 del 28 aprile 2020).

Per le assunzioni effettuate nelle **annualità 2018, 2019 e 2020 il limite anagrafico** del giovane è innalzato a **trentacinque anni** di età. **A partire dal 2021**, invece, il limite anagrafico per accedere all'esonero di cui si tratta sarà strutturalmente individuato nei **trenta anni** di età.

L'esonero contributivo trova applicazione per le assunzioni riguardanti i lavoratori che rivestono la qualifica di **operai, impiegati o quadri** e che può essere riconosciuta a tutti i datori di lavoro privati. Restano **esclusi** dal beneficio **i rapporti di apprendistato** e 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.

Come già indicato:

- la misura dell'incentivo è pari al **50 % dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, 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;
- la durata del beneficio è pari a **trentasei mesi** a partire dalla data di assunzione.

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 intervengano entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio e riguardino giovani che 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.

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.

In relazione alla normativa comunitaria, il beneficio, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come intervento generalizzato, 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. Per tali caratteristiche, la norma non risulta idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese, settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale. Pertanto, il predetto esonero non è suscettibile nella disciplina di cui all'art. 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea relativa agli aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali.

Datori di lavoro beneficiari dell'esonero contributivo

L'incentivo:

- 1) **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;
- 2) 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. n. 165/2001. Di conseguenza hanno diritto al riconoscimento del beneficio in oggetto:

- gli enti pubblici economici;
- gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;
- gli enti che per effetto dei processi di privatizzazione si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico;
- le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, ed iscritte nel registro delle persone giuridiche;
- le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114 del d.lgs. n. 267/2000;
- i consorzi di bonifica;
- i consorzi industriali;
- gli enti morali;
- gli enti ecclesiastici.

Sono, al contrario, esclusi dall'applicazione del beneficio:

- le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado, le Accademie e i Conservatori statali, nonché le istituzioni educative;
- le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;
- le Regioni, le Province, i Comuni, le Città metropolitane, gli Enti di area vasta, le Unioni dei comuni, le Comunità montane, le Comunità isolate o di arcipelago e loro consorzi e associazioni;
- le Università;
- gli Istituti autonomi per case popolari e gli ATER comunque denominati che non siano qualificati dalla legge istitutiva quali enti pubblici non economici;
- le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;
- 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 n. 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 n. 70/1975 e gli enti pubblici non economici dipendenti dalle Regioni o dalle Province autonome;
- le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale;
- l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN);
- le Agenzie di cui al d.lgs. n. 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 Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (ASP), comprese quelle derivanti dal processo generale di trasformazione di cui al d.lgs. n. 207/2001 in presenza di determinati requisiti.

Nel novero degli enti che non possono fruire dell'esonero contributivo rientrano, infine, la Banca d'Italia, la Consob e, in linea generale, le Autorità Indipendenti, che sono qualificate come 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. Cass. S.U. n. 1733 del 5 marzo 1996 e n. 5054 dell'11 marzo 2004, nonché Consiglio di Stato n. 841 del 16 febbraio 2010).

Rapporti di lavoro incentivati

L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato – **sia le nuove assunzioni che le trasformazioni di precedenti rapporti a termine**, come espressamente previsto dall'art. 1, comma 107, della legge n. 205/2017 –, fermo restando il rispetto del requisito anagrafico in capo al lavoratore alla data della nuova assunzione o della conversione a tempo indeterminato.

Nell'ambito di applicazione dell'incentivo possono essere **ricompresi i contratti a tempo parziale**, mentre sono **esclusi i contratti di apprendistato** e i rapporti di lavoro domestico (art. 1, comma 114, della legge n. 205/2017).

Analogamente, **non rientra** fra le tipologie incentivate l'assunzione con **contratto di lavoro intermittente (o a chiamata)** di cui agli artt. da 13 a 18 del d.lgs. n. 81/2015, ancorché stipulato a tempo indeterminato, in quanto tale rapporto è strutturalmente concepito con lo scopo di fare fronte ad attività lavorative di natura discontinua.

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 n. 142/2001.

Considerata, infine, la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, **l'esonero contributivo 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.

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. 150/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015), 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 n. 205/2017.

Per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015, **l'esonero contributivo 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 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, lett. 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. Circa le modalità di 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 all'assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere (interpello del ministero del Lavoro n. 7/2016);
- 2) 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, lett. c).

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 (art. 31, comma 1, lett. e).

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione (art. 31, comma 3).

Fra i principi di carattere generale che regolano il diritto alla fruizione degli incentivi, ai sensi dall'art. 31, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 150/2015, gli stessi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente stabilito da norme di legge o dalla 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".

Senonché, l'obiettivo perseguito dall'esonero di cui alla legge n. 205/2017 è, senz'altro, più articolato rispetto a quanto previsto dal citato art. 31, lett. a): le risorse che finanziano la misura, infatti, sono preordinate a "promuovere l'occupazione giovanile stabile" attraverso lo strumento delle assunzioni a tempo indeterminato. Per questo motivo, nonostante l'espresso richiamo effettuato nell'art. 1, comma 104, della **legge n. 205/2017** al rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, deve ritenersi che la finalità della norma **abbia una natura speciale e, in quanto tale, prevalga sulle previsioni dell'art. 31, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 150/2015.** Pertanto, per le assunzioni e trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti qui illustrate, **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 il datore di lavoro privato che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 24 del d.lgs. n. 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. Lo stesso principio vale per i casi di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato. Allo stesso modo, ha diritto all'esonero contributivo il datore di lavoro privato che, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione di quanto previsto dall'art. 47, comma 6, della legge n. 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), assume 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 n. 68/1999, di lavoratori disabili.

Analogha conclusione deve ritenersi altresì 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, per cui 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 non trova applicazione il disposto di cui all'art. 31, comma 1, lett. d), del d.lgs. n. 150/2015, secondo il quale l'incentivo non spetta qualora l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. 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 si tratta, tale finalità deve considerarsi assorbita da quanto previsto dall'art. 1, comma 103, della legge n. 205/2017, 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 suesposte motivazioni, anche il principio del cumulo delle agevolazioni enunciato dal comma 2 del medesimo art. 31 del d.lgs. n. 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 richiamato comma 103 della legge n. 205/2017.

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizioni 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, comma 1175, della legge n. 296/2006** (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 5/2007), **di seguito elencate:**

- **regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale;**
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In relazione, invece, ai vincoli previsti dalla legge n. 205/2017, **la fruizione dell'esonero contributivo è subordinata alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:**

- a) il lavoratore, alla data della nuova assunzione effettuata nell'anno 2018 nonché, in forza della novella normativa di cui alla legge n. 160/2019, nelle annualità 2019 e 2020, **non deve aver compiuto trentacinque anni (ossia deve avere al massimo trentaquattro anni e 364 giorni)**. Al riguardo, si ribadisce che per le assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato effettuate a decorrere dall'anno 2021 il limite anagrafico dovrà essere individuato nei trenta anni di età (da intendersi ventinove anni e 364 giorni). Analoghi limiti anagrafici valgono nelle ipotesi di trasformazione di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato;
- b) **il lavoratore, nel corso della sua vita lavorativa 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.** Tale requisito deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata ai sensi della legge n. 205/2017.

A tal riguardo, i periodi di apprendistato svolti in precedenza presso il medesimo o altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione (art. 1, comma 101 della legge n. 205/2017).

Lo stesso dicasi anche nel caso in cui il lavoratore abbia avuto uno o più rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato: in tali ipotesi, la sussistenza di precedenti rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato non costituisce condizione ostativa per il diritto all'esonero contributivo triennale disciplinato dalla norma in esame.

Analogamente, in considerazione della circostanza che l'esonero previsto dalla legge n. 205/2017 non può trovare applicazione per i rapporti di lavoro domestici, la sussistenza di un rapporto di lavoro di tale genere (lavoro domestico a tempo indeterminato) in capo al lavoratore da assumere, anche in considerazione della specialità della disciplina, non influisce sulla possibilità di riconoscere legittimamente l'agevolazione.

Considerata la formulazione testuale della norma, non si ha diritto alla fruizione dell'esonero qualora il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia stato risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore. L'istituto del periodo di prova ha lo scopo di consentire al lavoratore di valutare l'esperienza lavorativa offertagli e al datore di lavoro di rilevare l'adeguatezza delle competenze e delle effettive capacità del prestatore rispetto alle specifiche esigenze produttive: pertanto, il rapporto di lavoro, pur sottoposto a una condizione – il superamento del periodo di prova – deve essere considerato a tempo indeterminato sin dall'origine;

- c) l'esonero contributivo può essere riconosciuto ai soli datori di lavoro che, **nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi**, ai sensi della legge n. 223/1991, **nella medesima unità produttiva** (art. 1, comma 104, della legge n. 205/2017). Nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all'assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice;
- 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.

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 n. 205/2017).

Pertanto, prendendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse, l'esonero contributivo **non è cumulabile** con l'incentivo per l'assunzione 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, comma 11, della legge n. 92/2012 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 14 e 15 del 2012).

A tal proposito, è comunque possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge n. 92/2012 per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'esonero previsto dalla legge n. 205/2017 in caso di sua 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 n. 68/1999, come modificato dall'art. 10 del d.lgs. n. 151/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS 19/2015). Al riguardo, a differenza dell'esonero contributivo di cui si tratta, la fruizione dell'incentivo disciplinato dall'art. 13 della legge n. 68/1999 è subordinata al rispetto del requisito dell'incremento occupazionale;
- b) **l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl** di cui all'art. 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012 pari (a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 150/2015; CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015), 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 di cui si tratta, la fruizione dell'incentivo disciplinato dalla legge n. 92/2012 è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti c.d. "de minimis".

Con specifico riferimento alle assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2019, si fa, inoltre, presente che l'esonero in trattazione è cumulabile con l'incentivo "Occupazione Sviluppo Sud" nel limite massimo di un importo pari a 8.060 euro su base annua per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile.

Al riguardo, si sottolinea che la legge di bilancio per il 2020, al comma 10, dell'art. 1, ha previsto espressamente che: "All'art. 1, comma 247, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le parole: «l'esonero contributivo di cui all'art. 1-bis, comma 1, del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96» sono sostituite dalle seguenti: «l'esonero contributivo di cui all'art. 1, commi da 100 a 108 e da 113 a 115, della legge 27 dicembre 2017, n. 205»".

Pertanto, nelle ipotesi in cui i datori di lavoro, nel corso dell'annualità 2019, abbiano iniziato a fruire dell'incentivo Occupazione Sviluppo Sud sull'intera contribuzione datoriale sgravabile ed abbiano comunque interesse a fruire per le mensilità successive dell'esonero strutturale, si fa presente che, come da orientamento condiviso con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, in presenza di tutti i presupposti legittimanti, la fruizione dell'incentivo in trattazione può avvenire, utilizzando i medesimi codici di conguaglio previsti nel successivo paragrafo 9, a partire dal tredicesimo mese di rapporto di lavoro, per un totale di ventiquattro mesi.

Di conseguenza, nelle ipotesi descritte i datori di lavoro già autorizzati a fruire dell'incentivo "Occupazione Sviluppo Sud" potranno continuare a godere, secondo le indicazioni fornite nella circolare n. 102/2019, della suddetta agevolazione, nel rispetto del massimale già accordato dall'Istituto, per i primi dodici mesi di rapporto di lavoro.

La fruizione dell'esonero strutturale potrà decorrere, invece, dal tredicesimo mese di rapporto.

L'esonero è **cumulabile con l'incentivo "Occupazione NEET"** di cui ai decreti direttoriali dell'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) n. 3 e 581 del 2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 3/2018 e 7/2019) e applicabile alle assunzioni effettuate nel corso delle annualità 2018 e 2019. Relativamente alle modalità di fruizione delle agevolazioni, si rinvia a quanto chiarito dall'INPS con circolare n. 48/2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 8/2018).

Parimenti, l'esonero è cumulabile con l'"Incentivo Lavoro (IO Lavoro)" di cui al decreto direttoriale dell'ANPAL n. 52 dell'11/02/2020, la cui disciplina di dettaglio e le relative istruzioni

operative saranno oggetto di successiva apposita circolare parte dell'INPS (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2020).

Nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra Ue non convenzionati, in considerazione della disciplina speciale della legge n. 398/1987, recante norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extra-comunitari e di rivalutazione delle pensioni erogate dai fondi speciali gestiti dall'INPS e con la quale si prevede una contribuzione previdenziale speciale, con l'applicazione di retribuzioni convenzionali, l'esonero in trattazione non può trovare applicazione.

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

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'incentivo è pari all'esonero dal versamento del 50 % dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro.

Con riferimento all'effettiva entità dell'incentivo, non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL (art. 1, comma 100, della legge n. 205/2017);
- il 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 codice civile” di cui al comma 755 della legge n. 296/2006, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dal comma 756, ultimo periodo della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del d.lgs. n. 148/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015), 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 al Fondo di solidarietà bilaterale della provincia autonoma di Bolzano di cui all'art. 40 del d.lgs. n. 148/2015.

Sono, 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, per le quali si rinvia a quanto illustrato dall'INPS con la circolare n. 40/2018, riportata su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2018.

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

caso di trasformazione del contratto a tempo determinato in indeterminato; la restituzione avviene anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine; API INDUSTRIA NOTIZIE n. 14 e 15 del 2012).

Come già sopra indicato, la durata del predetto esonero contributivo è stabilita dalla legge in massimo trentasei mesi (ferma restando, beninteso, la permanenza del rapporto di lavoro), e decorrere 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 trentasei mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

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 % 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. **La soglia massima di esonero contributivo fruibile per ogni mese di rapporto è, pertanto, riferita al periodo di paga mensile ed è pari a 250 euro (€ 3.000/12). Per i rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 8,06 euro (€ 250/31 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.**

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

Come innanzi 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 sino alla durata complessiva di trentasei mesi 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.

Allo scopo di agevolare le verifiche in ordine al possesso dei citati requisiti, l'INPS ha (già) realizzato un'apposita utility attraverso la quale i datori di lavoro e i loro intermediari previdenziali, nonché i lavoratori possono acquisire, sulla base delle condizioni di aggiornamento delle banche dati dell'Istituto e del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (sistema delle comunicazioni obbligatorie), **le informazioni in ordine allo svolgimento di rapporti di lavoro a tempo indeterminato.**

Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens

Nell'esposizione delle denunce mensili, il datore di lavoro interessato dovrà attenersi alle indicazioni fornite dall'INPS con la circolare n. 40/2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2018), distinte in base allo specifico beneficio.

Esonero contributivo pari al 50 % 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 aprile 2020**, 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 <TipIncentivo> 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 e L. n. 160/2019 comma 10”;
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore **“Hoo”** (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 compresi tra gennaio 2019 ed il mese di esposizione**. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata **esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza di aprile, maggio e giugno 2020**.

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 e L. n. 160/2019 comma 10”;
- con il codice **“L473”** avente il significato di “arretrati con decorrenza da gennaio 2019” esonero contributivo art. 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017”.

Al fine di evitare effetti regolarizzativi, il codice “L473” potrà essere utilizzato anche per i mesi di maggio e giugno, nel caso di mancata esposizione dell’esonero contributivo nel mese corrente.

Ai fini dell’applicazione di controlli finalizzati al monitoraggio della spesa si richiede la compilazione dell’elemento <InfoAggcausaliContrib> secondo le seguenti modalità:

- elemento <CodiceCausale>: indicare il codice causale definito per il conguaglio, relativo all’esonero contributivo arretrato “L473”;
- elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>: inserire il valore ‘N’;
- elemento <AnnoMeseRif>: indicare l’AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- elemento <ImportoAnnoMeseRif>: indicare l’importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

La somma degli importi esposti nella sezione <InfoAggcausaliContrib> deve essere uguale all’importo esposto nell’elemento <ImportoArrIncentivo>, a parità di <CodiceCausale>.

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 aprile 2020, 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 “GALT” avente il significato di “Esonero contributivo art. 1, commi 100 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 e L. n. 160/2019 comma 10”;
- 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 compresi tra gennaio 2019 ed il mese di esposizione. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza di aprile, maggio e giugno 2020.

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 e L. n. 160/2019 comma 10”;

- con il codice “L477” avente il significato di “arretrati da gennaio 2019 esonero contributivo art. 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017 e L. n. 160/2019 comma 10”.

Al fine di evitare effetti regolarizzativi, il codice “L477” potrà essere utilizzato anche nei mesi di maggio e giugno 2020, nel caso di mancata esposizione dell’esonero contributivo nel mese corrente.

Ai fini dell’applicazione di controlli finalizzati al monitoraggio della spesa si richiede la compilazione dell’elemento <InfoAggcausaliContrib> secondo le seguenti modalità:

- elemento <CodiceCausale>: indicare il codice causale definito per il conguaglio, relativo all’esonero contributivo arretrato “L477”;
- elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>: inserire il valore ‘N’;
- elemento <AnnoMeseRif>: indicare l’AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- elemento <ImportoAnnoMeseRif>: indicare l’importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

La somma degli importi esposti nella sezione <InfoAggcausaliContrib> deve essere uguale all’importo esposto nell’elemento <ImportoArrIncentivo>, a parità di <CodiceCausale>.

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).

Modalità di esposizione dei dati relativi all’esonero nella sezione <PosAgri> del flusso Uniemens

I datori di lavoro, a partire dal flusso Uniemens di competenza aprile 2020, con riferimento ai lavoratori in possesso dei requisiti previsti dalla norma, nella sezione <PosAgri>, devono valorizzare, oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, gli elementi di seguito specificati come indicato in relazione alle diverse fattispecie.

Esonero contributivo pari al 50 % dei contributi a carico del datore di lavoro per l’assunzione di giovani di cui al comma 100

- elemento <CodiceRetribuzione> con il codice “Y”;
- elemento <CodAgio> con il codice Agevolazione “E7” che assume il significato di “Esonero contributivo art. 1 commi 100 e seguenti della Legge 27 dicembre 2017 n. 205”.

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

- elemento <CodiceRetribuzione> con il codice “Y”;
- elemento <CodAgio> con il codice “E9” che assume il significato di “Esonero contributivo art. 1 comma 108 della Legge 27 dicembre 2017 n. 205”.

L'esposizione dei dati suddetti consentirà all'Istituto di procedere unitamente alla tariffazione corrente, al calcolo dell'esonero spettante che sarà automaticamente detratto dai contributi dovuti ai fini pensionistici per il periodo di riferimento.

**Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <ListaPosPA> del flusso
Uniemens**

L'esposizione dei dati dovrà essere effettuata nel rispetto delle indicazioni già fornite con la circolare n. 40/2018, distinte in base allo specifico beneficio.

A partire dalla denuncia del periodo retributivo di aprile 2020, i datori di lavoro iscritti alla Gestione Pubblica esporranno nel flusso Uniemens, sezione ListaPosPA, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della gestione pensionistica, indicando in quest'ultimo la contribuzione piena calcolata sull'imponibile pensionistico del mese.

Per esporre il beneficio spettante, dovrà essere compilato l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica> secondo le modalità di seguito indicate.

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

- nell'elemento <AnnoRif> dovrà essere inserito l'anno di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <MeseRif> dovrà essere inserito il mese di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <CodiceRecupero> dovrà essere inserito il valore "A" "Esonero contributivo art. 1, commi 100 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 -Giovani";
- nell'elemento <Importo> dovrà essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

Si evidenzia che l'eventuale recupero dei contributi relativi ai mesi da gennaio 2019 a marzo 2020 potrà essere effettuato valorizzando i predetti elementi esclusivamente nei flussi Uniemens – ListaPosPA di competenza di aprile, maggio e giugno 2020 tramite il quadro V1 Causale 5 a sostituzione delle precedenti denunce.

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

- nell'elemento <AnnoRif> dovrà essere inserito l'anno di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <MeseRif> dovrà essere inserito il mese di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <CodiceRecupero> dovrà essere inserito il valore "C" "Esonero contributivo art. 1, commi 100 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 –Scuola-Lavoro";

- nell'elemento <Importo> dovrà essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

L'eventuale recupero dei contributi relativi ai mesi da gennaio 2019 a marzo 2020 potrà essere effettuato valorizzando i predetti elementi esclusivamente nei flussi Uniemens – ListaPosPA di aprile, maggio e giugno 2020 tramite il quadro V1 Causale 5 in sostituzione delle precedenti denunce.

L'agevolazione riguarda esclusivamente la contribuzione dovuta ai fini pensionistici.