

DOSSIER

BONUS ASSUNZIONI

*Tutti gli aggiornamenti della legge di Bilancio 2018
in tema di incentivi alle assunzioni*



Bonus assunzioni 2018



Nuovi incentivi per le **imprese che assumono**.

La **legge di Bilancio 2018** dà la facoltà di scegliere tra più misure a sostegno dell'occupazione.

Tra queste:

- a) il bonus **giovani**, rivolto a chi assume under 35 nel 2018 (under 30 dal 2019) al primo impiego, prevede uno sgravio contributivo del 50% sui contributi. L'esonero è, invece, totale per i datori di lavoro privati che assumono **studenti** che hanno svolto in azienda attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato;
- b) il bonus **Sud** per le imprese situate nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sicilia e Sardegna, che prevede uno sgravio contributivo pari al 100% dei contributi dovuti all'INPS;
- c) gli sgravi contributivi, già in vigore nel 2017, per l'assunzione di **donne, over 55 e lavoratori in CIGS**.

Una novità assoluta riguarda le agevolazioni per l'assunzione di **lavoratori** che aderiscono alla **procedura di ricollocazione**, con sgravio contributivo parziale, e l'introduzione di incentivi per le **cooperative** che assumono donne e rifugiati.

Cosa fare per fruire dei nuovi incentivi? Come scegliere tra più opzioni?

BONUS A CONFRONTO

PER LE IMPRESE - 18 GENNAIO 2018

Incentivi all'assunzione 2018: costi e vantaggi a confronto

di Deborah Di Rosa - Consulente del lavoro in Ragusa

La legge di Bilancio 2018 ha rimodellato gli incentivi all'assunzione. Confrontando le misure in vigore nel 2018 con le agevolazioni 2017 emergono alcune importanti evidenze. Chiaro è l'intento

del legislatore di favorire l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani, in particolare inoccupati e di abbreviare la distanza temporale intercorrente tra il raggiungimento del titolo di studi e il primo impiego. La Manovra 2018 inoltre incentiva la stipula dei contratti di apprendistato e la successiva stabilizzazione. Quali altre evidenze emergono dal raffronto tra le misure 2017 e 2018 in termini di costi e di condizioni d'accesso?

Sono molte e di varia natura le agevolazioni all'assunzione introdotte dalla legge di Bilancio 2018 (art.1 comma 100 – 108, legge n. 205 del 2017): si tratta in buona parte di misure strutturali che, dunque, entrano stabilmente a far parte del ventaglio di **incentivi all'occupazione** previsti dal nostro ordinamento. Appare dunque opportuno valutare cosa cambia tra le agevolazioni in vigore nel 2017 e gli sgravi introdotti nel 2018, anche al fine di comparare **costi e vantaggi per i datori di lavoro** che si trovino a scegliere tra le varie opzioni previste dalla disciplina vigente.

Rapporti incentivati

Le novità, in vigore dal 1° gennaio 2018, incentivano:

- le **assunzioni a tempo indeterminato**, anche part-time, di giovani o di disoccupati nelle Regioni del Mezzogiorno;
- le **trasformazioni** a tempo indeterminato di contratti a termine;
- la **stabilizzazione** di rapporti di apprendistato professionalizzante;

Sgravio giovani

La legge di Bilancio 2018 (art. 1, co. 100-108) introduce una **riduzione dei contributi previdenziali**, ordinariamente posti a carico del datore di lavoro privati, con riferimento alle assunzioni con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato a tutele crescenti, effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2018, di soggetti aventi meno di 35 anni di età. Lo sgravio è subordinato alla condizione che i soggetti assunti non abbiano avuto alcun precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'esonero dal versamento del **50% dei complessivi contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro, spetta per un periodo massimo di trentasei mesi, e non riguarda i premi e contributi relativi all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

La **soglia massima di esonero** della contribuzione datoriale, pari a 3.000 euro, è riferita al periodo di paga mensile ed è pari a euro 250 euro.

La normativa in vigore prevede una sorta di "portabilità" del beneficio: il lavoratore, assunto con applicazione dello sgravio in esame, che venga nuovamente assunto da altri datori di lavoro privati, consente agli stessi datori, per il periodo residuo utile, la piena fruizione del beneficio, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni.

Alternanza scuola-lavoro

La normativa prevede, altresì, che l'esonero è riconosciuto nella misura del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL per i datori di lavoro privati che assumono, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

- studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di **alternanza scuola-lavoro**
- 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.

Bonus Sud

E' di prossima pubblicazione il decreto ANPAL che prevede una riduzione dei contributi previdenziali in favore dei datori di lavoro che assumono, per l'anno 2018, con contratto a tempo indeterminato soggetti, che non abbiano compiuto i 35 anni di età, nelle regioni **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**, ovvero soggetti di età superiore ai 35 anni, purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

L'esonero è totale, nel limite massimo di importo su base annua pari a 8.060 euro.

Beneficiari assegno di ricollocazione

Al datore di lavoro che assume il percettore dell'assegno di ricollocazione per CIGS è riconosciuto l'esonero dal **versamento del 50% dei contributi previdenziali**, nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro su base annua per una durata di:

- diciotto mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;
- dodici mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori sei mesi.

Raffronto sgravi 2017/2018

Ponendo a confronto le misure in vigore quest'anno con quelle previste nel 2017, appare evidente l'intento del legislatore di favorire l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani, in particolare dei **giovani inoccupati** e di ridurre il lasso temporale intercorrente tra il raggiungimento del titolo di studi e il primo impiego.

La platea dei beneficiari si allarga al Sud, laddove a prevalere è la situazione reddituale del lavoratore, mantenendo comunque l'ipotesi di decadenza.

Rimane **invariata la durata di applicazione dei benefici** previsti per le assunzioni a tempo indeterminato, sia per lo sgravio totale che per l'esonero parziale.

Non v'è dubbio allora che, a parità di requisiti, le misure introdotte quest'anno incentivano la **stipula dei contratti di apprendistato** e la successiva stabilizzazione degli stessi. Una notevole limitazione è tuttavia costituita dalla previsione di specifici importi che fanno da tetto alla fruizione degli sgravi, la cui misura è tale da non riuscire a coprire, nei fatti, la percentuale di sgravio indicata dalla norma.

Comparazione condizioni di fruizione e requisiti

	Bonus Sud 2017	Bonus Sud 2018 (1)	Sgravio alternanza 2017	Sgravio alternanza 2018	Sg
Requisiti	Under 35 anni	Under 35	Studenti entro 6 mesi dal titolo di studio	- Studenti entro 6 mesi dal titolo di studio	U
	o	o			U
	No impiego regolare per min. 6 mesi	No impiego regolare per min. 6 mesi		- Apprendisti I e III livello	20
					M
					te
					in

Misura	100% max 8.060 euro	100% max 8.060 euro	100% (3 anni) max 3.250	100% (3 anni) max 3.250	50 mesi
Decadenza	No	Sì per licenziamento stessa UP nei primi 6 mesi	No	Sì per licenziamento stessa UP nei primi 6 mesi	Sì licenziamento stesso UP nei primi 6 mesi
Durata	12 mesi	12 mesi	3 anni	3 anni	3
Portabilità	No	No	Sì	No	Sì

(1) In attesa di decreto ANPAL che ufficializzerà le condizioni.

In termini di **costi posti a carico del datore di lavoro**, l'analisi comperata va effettuata considerando sia la durata che la misura dello sgravio.

Risulta allora sicuramente conveniente l'**agevolazione prevista per il Mezzogiorno**, in particolar modo se il decreto ANPAL di prossima emanazione dovesse portare la durata da 12 a 36 mesi.

Particolare interesse riveste poi la possibilità di sfruttare il nuovo sgravio giovani a prosecuzione del periodo di **apprendistato professionalizzante**, così come il triennio di sgravio totale previsto per chi ha svolto apprendistato di I e III livello.

Appare, invece, troppo limitante, il tetto massimo di fruizione posto per le agevolazioni 2018, così come l'impossibilità di estendere il beneficio ai contributi INAIL, opportunità sfruttabile solo per lo sgravio donne e over 50, e alla Cassa edile.

Comparazione costo del lavoro annuo con sgravi all'assunzione

Voci di costo	Sgravio giovani 2018	Bonus Sud 2018 (1)	Sgravio 2018 alternanza	Ricollocazione
Retribuzione	24.000	24.000	24.000	24.000
INPS c/azienda	3.360 (3 anni)	480 (3 anni)	480 (3 anni)	3.360 (18 mesi) se a tempo indeterminato 3.360 (12 mesi) se a tempo determinato
INAIL c/azienda	168	168	168	168

TFR	1.777	1.703	1.777	1.703
IRAP	0	0 (se a tempo indeterminato)		0
		960 circa (se a tempo determinato)		

(1) In attesa di decreto ANPAL che ufficializzerà le condizioni.

IPSOA In Pratica è l'innovativa soluzione che fornisce risposte operative e immediate alle problematiche legate alla quotidiana attività professionale, aziendale e di consulenza.

Fisco, il primo volume della nuova collana IPSOA InPratica, nasce dall'esperienza editoriale di Wolters Kluwer per offrire un inquadramento completo dell'intera materia tributaria e per essere strumento di consultazione rapida e intuitiva. In più, In Pratica è una **soluzione digitale** interamente **aggiornata online**.

Con **Fisco di IPSOA In Pratica**, Wolters Kluwer supporta il professionista in materia fiscale guidandolo su temi che vanno dalle imposte sui redditi (IRPEF, IRES e IRAP) a quelle indirette (IVA, Registro, Bollo, successioni e donazioni, ipotecaria e catastale) dalle tasse e imposte locali (tra cui IMU, TASI, TARI), all'accertamento e riscossione, dal contenzioso alle sanzioni fino alle operazioni straordinarie.

[Acquista Fisco 2018 su Shop.wki.it](http://Shop.wki.it)

IN ATTESA DELLE INDICAZIONI MINISTERIALI - 17 GENNAIO 2018

Sgravio assunzioni 2018 tra peculiarità e regole generali: come operare correttamente?

di Deborah Di Rosa - Consulente del lavoro in Ragusa

Lo sgravio contributivo introdotto dalla legge di Bilancio 2018 per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani è strutturale, ma parziale in quanto spettante nella misura del 50 per cento dei contributi previdenziali INPS dovuti dalle imprese. L'incentivo presenta alcune peculiarità. Per esempio, la fruizione è ammessa solo in caso di assunzione di soggetti non occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Sembra di conseguenza escludersi la possibilità di godere del nuovo bonus per i lavoratori già assunti con gli sgravi 2017. Quali gli altri casi particolari?

Il testo della legge di Bilancio 2018 (art. 1, commi 100 – 108, legge n. 205 del 2017) introduce un **esonero parziale al 50%** dal versamento dei contributi previdenziali in favore dei datori di lavoro del settore privato che assumono, per l'anno 2018, con contratto a tempo indeterminato, soggetti, che non abbiano compiuto i 35 anni di età. L'agevolazione spetta per una durata complessiva di 36 mesi.

Si tratta di un **incentivo strutturale**, che però, dal 2019, vede ridursi il requisito anagrafico ai 30 anni di età.

Requisiti dei beneficiari

Pur in assenza di specifiche indicazioni ministeriali, è verosimile affermare che la fruizione dell'esonero è subordinato:

- all'adempimento degli **obblighi contributivi**
- all'osservanza delle norme poste a tutela delle **condizioni di lavoro**
- al rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il datore di lavoro deve inoltre rispettare i principi generali in materia di incentivi all'occupazione e dunque l'esonero non spetta se:

- l'assunzione costituisce **attuazione di un obbligo preesistente**, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione
- 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. 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 perché abbia cessato un rapporto a termine. In mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge (pari a sei mesi dalla cessazione del rapporto nella generalità dei casi e tre mesi per le ipotesi di rapporti stagionali), 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 ad una **crisi o riorganizzazione aziendale**, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione
- l'assunzione riguarda **lavoratori licenziati**, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento.

I datori di lavoro, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non debbono aver proceduto a **licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo** ovvero a **licenziamenti collettivi** presso la medesima unità produttiva. Non è prevista alcuna eccezione in ordine alle mansioni, qualifiche o categorie dei lavoratori con i quali il rapporto di lavoro è cessato.

Rapporti incentivati ed esclusioni

Sono incentivati i rapporti a tempo indeterminato, effettuate a partire dal 1° gennaio 2018, anche in caso di rapporto a tempo parziale. Sono incentivabili le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato - anche a scopo di somministrazione - nonché dei rapporti di apprendistato professionalizzante. Inoltre, l'agevolazione è riconoscibile per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro.

Il beneficio non spetta, invece, nelle seguenti ipotesi:

- contratto di **apprendistato** per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

- contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca

- contratto di **lavoro domestico**

- contratto di **lavoro intermittente**

- prestazioni di **lavoro accessorio**.

La norma prevede che il lavoratore da assumere non deve aver compiuto al momento dell'assunzione il 30° anno d'età. Limitatamente alle assunzioni effettuate nel 2018, il lavoratore neo assunto non deve aver compiuto il 35° anno d'età.

Oltre a tale requisito, il lavoratore non deve essere stato già occupato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

A tale regola generale fanno eccezione i soggetti che abbiano svolto, presso un altro datore di lavoro, periodi di apprendistato che non siano successivamente proseguiti in rapporto a tempo indeterminato.

Casi pratici

Fruizione consecutiva di sgravi contributivi

La possibilità di fruire dell'incentivo all'assunzione introdotto dalla legge di Bilancio 2018 riguarda esclusivamente i soggetti che non sono stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro. Il tenore della norma, in assenza di interpretazioni, pare dunque escludere la possibilità di fruire del nuovo bonus per lavoratori già assunti a tempo indeterminato con gli **sgravi 2017**.

Conferma post apprendistato

Lo sgravio spetta anche nel caso di prosecuzione di un contratto di apprendistato in un ordinario contratto a tempo indeterminato. In tale ipotesi, tuttavia, la **durata dello sgravio è di 12 mesi** e decorrerà dal primo mese successivo a quello di scadenza degli incentivi previsti per i datori di lavoro che proseguono il contratto al termine del periodo di apprendistato Al momento della prosecuzione del contratto di apprendistato.

Leggi anche:

Esempio:

Assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante 1° gennaio 2015,

Durata contratto di apprendistato: 36 mesi;

Qualifica conseguita il 1° gennaio 2018 = anno ulteriore di agevolazione con aliquota contributiva al 10%;

dal 1° gennaio 2019: **ulteriore decontribuzione** di 12 mesi, qualora a tale data il lavoratore non abbia compiuto il 30° anno di età.

Seconda assunzione agevolata

I lavoratori che sono già stati assunti con il nuovo incentivo previsto dalla legge di Bilancio 2018, per i quali l'agevolazione non è stata fruita interamente dal datore di lavoro che li ha assunti, possono essere riassunti da un altro datore di lavoro che potrà usufruire dello **sgravio per il periodo residuo utile alla piena fruizione**. L'incentivo per la seconda o successiva

assunzione spetta a prescindere dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni.

Conversione del contratto a tempo determinato

Nelle ipotesi di conversione del contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato nonché nel caso di prosecuzione dei contratti apprendistato, la **verifica dei requisiti** dovrà essere effettuata alla data di conversione o di prosecuzione del contratto in un ordinario contratto a tempo indeterminato. Di conseguenza, al momento della conversione o prosecuzione del contratto, il lavoratore non deve aver compiuto il 35° anno per il 2018, ovvero il 30° anno dal 2019.

Cessazione del rapporto incentivato

La legge prevede espressamente una specifica ipotesi di decadenza: qualora il datore di lavoro, nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione, proceda al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con le agevolazioni, subirà la **revoca dell'esonero** e il recupero del beneficio già fruito.

Ex studenti

L'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro è totale, seppure comunque entro il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, per i datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

- studenti che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di **alternanza scuola-lavoro** per almeno il 30%:

- a) delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della Legge 107/2015,
- b) del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del Decreto Legislativo n. 226/2005,
- c) del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo 11 del D.P.C.M. 25 gennaio 2008,
- d) del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;

- studenti che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, **periodi di apprendistato per la qualifica** (apprendistato di 1° livello - articolo 43 del decreto legislativo n. 81/2015) o periodi di apprendistato in alta formazione (apprendistato di 3° livello - articolo 45 del decreto legislativo n. 81/2015).

Abrogato l'esonero contributivo per assunzione sistema duale

Con l'introduzione del presente sgravio contributivo, dal 1° gennaio 2018 viene abrogato il c.d. esonero contributivo per assunzione sistema duale, previsto dalla legge di Bilancio 2017 - commi 308, 309 e 310 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232).

IPSOA In Pratica è l'innovativa soluzione che fornisce risposte operative e immediate alle problematiche legate alla quotidiana attività professionale, aziendale e di consulenza.

Fisco, il primo volume della nuova collana IPSOA InPratica, nasce dall'esperienza editoriale di Wolters Kluwer per offrire un inquadramento completo dell'intera materia tributaria e per essere strumento di consultazione rapida e intuitiva. In più, In Pratica è una **soluzione digitale** interamente **aggiornata online**.

Con **Fisco di IPSOA In Pratica**, Wolters Kluwer supporta il professionista in materia fiscale guidandolo su temi che vanno dalle imposte sui redditi (IRPEF, IRES e IRAP) a quelle indirette (IVA, Registro, Bollo, successioni e donazioni, ipotecaria e catastale) dalle tasse e imposte locali (tra cui IMU, TASI, TARI), all'accertamento e riscossione, dal contenzioso alle sanzioni fino alle operazioni straordinarie.

[Acquista Fisco 2018 su Shop.wki.it](#)

DIFFERENZE RISPETTO AL PASSATO - 04 GENNAIO 2018

Legge di Bilancio 2018: incentivi all'assunzione con molte novità

di Giuseppe Buscema - Consulente del lavoro, Commercialista e Revisore legale in Catanzaro

Per promuovere l'occupazione giovanile stabile la legge di Bilancio per il 2018 riconosce ai datori di lavoro privati che dal 1° gennaio assumono lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, per un periodo massimo di 3 anni, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei contributi previdenziali a carico, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro annui. L'incentivo è per molti aspetti diverso dalle misure agevolative introdotte nel 2015, 2016 e 2017: quali sono le differenze?

Sgravio triennale al 50% per le nuove **assunzioni a tempo indeterminato** di giovani che non siano mai stati occupati a tempo indeterminato. Queste in sintesi le agevolazioni previste dalla legge di Bilancio 2018 per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio da parte dei datori di lavoro privati.

Leggendo l'articolo 1, commi 100 e seguenti della legge 27 dicembre 2017, n. 205, pubblicata nella GU n. 302 del 29 dicembre 2017, occorre fare importanti riflessioni su un incentivo che si presenta molto differente rispetto alle altre misure agevolative introdotte negli anni 2015, 2016 e 2017.

Questa volta, infatti, il legislatore circoscrive l'incentivo ai giovani che non hanno mai prestato attività lavorativa a tempo indeterminato.

Viene data enfasi al **contratto a tutele crescenti** che viene espressamente citato, anche se in realtà non è questo l'aspetto che limita il campo di applicazione della norma in quanto gli aspetti caratterizzanti l'agevolazione sono l'età del soggetto assunto e la condizione che lo stesso non sia mai stato occupato a tempo indeterminato da qualsiasi datore di lavoro.

Leggi anche: [Incentivi all'occupazione 2018: vecchie e nuove opportunità per le imprese](#)

Ma analizziamo nel dettaglio il nuovo incentivo.

Finalità dell'incentivo

Nessun dubbio sulla finalità della norma, che è quella espressamente indicata nel primo periodo del comma 100: la promozione dell'occupazione giovanile stabile.

Destinatari

Il riconoscimento dello sgravio triennale riguarda i **datori di lavoro privati** che effettuano assunzioni con decorrenza dal 1° gennaio 2018 di lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

Il riferimento a tale aspetto, non appare particolarmente rilevante in quanto l'ambito di applicazione potenziale dello sgravio appare fisiologicamente applicabile a tutti i contratti di lavoro a tempo indeterminato, posto che le assunzioni effettuate dal 7 marzo 2015 di regola soggiacciono naturalmente alla disciplina del D. Lgs. n. 23/2015.

Se proprio si vuole focalizzare l'attenzione sul contratto a tutele crescenti l'esclusione potrebbe riguardare eventuali contratti che, per accordo individuale o collettivo, siano convenzionalmente stipulati con una deroga alle tutele previste dal D. Lgs. n. 23/2015, ma si tratta di ipotesi limitate, specie per i neoassunti.

Leggi anche:

- Legge di Bilancio 2018: limiti per la stabilizzazione dei contratti "precari"
- Incentivi all'assunzione di giovani: una norma da correggere

Natura strutturale dell'incentivo

Dicevamo che la finalità del legislatore è quella di incentivare l'occupazione giovanile stabile.

Ed in effetti la stabilità dello sgravio deriva dal fatto che non è prevista una scadenza dell'incentivo in quanto laddove l'assunzione rispetta i requisiti e condizioni previste (v. infra), si potrà avere diritto allo sgravio non solo nel 2018 ma anche negli anni successivi.

Requisiti di accesso

La prima limitazione, coerente peraltro con lo spirito della norma, riguarda l'**età anagrafica** del lavoratore assunto. In particolare, è previsto che non deve aver compiuto al momento dell'assunzione il 30° anno d'età. Limitatamente alle assunzioni effettuate nel 2018, il lavoratore neo assunto non deve aver compiuto il 35° anno d'età.

Oltre a tale requisito, il lavoratore non deve essere stato già occupato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

Sono previste solo **due deroghe** a tale condizione. La prima è generale e riguarda i soggetti che abbiano svolto periodi di **apprendistato** presso un altro datore di lavoro che non siano successivamente proseguiti in rapporto a tempo indeterminato.

L'altra eccezione riguarda invece esclusivamente i lavoratori che siano già stati assunti con il nuovo incentivo previsto dalla legge di Bilancio per il 2018 (legge n. 205/2017) ma l'agevolazione non sia stata fruita interamente dal datore di lavoro che li ha assunti. In tal caso, se un altro datore di lavoro procede all'assunzione alle condizioni generali previste, potrà usufruire dello sgravio per il periodo residuo utile alla piena fruizione. Il comma 103 prevede che il secondo datore di lavoro che assume non dovrà tener conto dell'età del lavoratore nuovamente assunto in quanto l'incentivo in tal caso spetta indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni.

Contratti di lavoro agevolati

I contratti di lavoro agevolati sono quelli a tempo indeterminato con esclusione dei rapporti di lavoro domestico e di quelli di apprendistato.

Rientrano nell'incentivo anche le **conversioni a tempo indeterminato** dei contratti a tempo determinato. La durata dello sgravio parziale è quella prevista per i casi di assunzione, ovvero 36 mesi. Lo sgravio spetta anche nel caso di prosecuzione di un contratto di apprendistato in un ordinario contratto a tempo indeterminato.

In tale ipotesi, tuttavia, la durata dello sgravio è di 12 mesi e decorrerà dal primo mese successivo a quello di scadenza degli incentivi previsti per i datori di lavoro che proseguono il contratto al termine del periodo di apprendistato ai sensi dell'articolo 47, comma 7 del decreto

legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Quindi, al momento della prosecuzione del contratto di apprendistato, il datore di lavoro usufruirà delle agevolazioni previste dal citato art. 47 per 12 mesi ed al termine di tale periodo potrà usufruire dello sgravio parziale previsto dalla Legge 205/2017 per 12 mesi.

E' utile ricordare che occorre prestare attenzione al fatto che, nelle ipotesi di conversione del contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato nonché nel caso di prosecuzione dei contratti apprendistato, la **verifica dei requisiti** dovrà essere effettuata alla data di conversione o di prosecuzione del contratto in un ordinario contratto a tempo indeterminato. Di conseguenza, al momento della conversione o prosecuzione del contratto, il lavoratore non deve aver compiuto il 35° anno per il 2018, ovvero il 30° anno dal 2019.

Misura dell'agevolazione

La misura dell'incentivo è pari all'esonero parziale, nella misura del **50% dei complessivi contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per 36 mesi.

Il **limite massimo annuo** dello sgravio è di 3000 euro su base annua.

Come già avvenuto in occasione dello sgravio totale previsto dall'articolo 1, commi 118 e seguenti della legge n. 190/2014 e di quello parziale previsto dall'articolo 1, commi 178 e seguenti della legge n. 208/2015, è verosimile che occorra effettuare la verifica del massimale annuo mensilmente. Per cui, riproporzionando il limite annuo di 3.000 euro, occorrerà tenere conto che ogni mese si potrà usufruire di uno sgravio massimo, per un rapporto a tempo pieno, di 250 euro. Eventuali eccedenze potranno essere recuperate nei mesi successivi qualora vi sia capienza e comunque nel limite annuo di 3.000 euro previsti.

Nel caso di **contratto a tempo parziale** il limite andrà invece proporzionato tenendo conto dell'orario settimanale del contratto individuale rispetto al normale orario di lavoro previsto dal contratto collettivo per un lavoratore a tempo pieno.

L'esonero è automatico in quanto non è prevista alcuna richiesta all'INPS o ad altri soggetti.

Limiti per i datori di lavoro che licenziano

Oltre alle condizioni generali per il diritto alle agevolazioni previste dall'articolo 31 del D. Lgs. n. 150/2015 e dall'articolo 1, comma 1175 della legge n. 296/2006, lo sgravio previsto dalla Legge 205/2017 prevede una ulteriore condizione.

E' infatti previsto che i datori di lavoro, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non debbono aver proceduto a **licenziamenti individuali** per giustificato motivo oggettivo ovvero a **licenziamenti collettivi**, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

Come si potrà notare, il perimetro è l'unità produttiva ma non ci sono eccezioni in ordine alle mansioni, qualifiche o categorie dei lavoratori con i quali il rapporto di lavoro è cessato.

Accanto a tale condizione è prevista anche una ipotesi di decadenza.

In particolare, qualora il datore di lavoro nei sei mesi successivi alla predetta assunzione proceda al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con le agevolazioni, subirà la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

Tale revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore ai fini dell'eventuale riconoscimento dell'agevolazione a loro favore.

In Pratica è la novità IPSOA nata per fornire **risposte operative** alle problematiche quotidiane del professionista e del consulente.

È già disponibile **Fisco**, il **primo volume della nuova Collana**: frutto dell'esperienza editoriale di Wolters Kluwer, offre un inquadramento completo dell'intera materia tributaria e per essere strumento di consultazione rapida e intuitiva, **interamente aggiornato online**.

[Acquista Fisco 2018 su Shop.Wki.it](#)

COSA CAMBIA

COSA CAMBIA - 06 FEBBRAIO 2018

Incentivo occupazione Mezzogiorno

La legge di Bilancio per il 2018 ripropone, nel rispetto della disciplina europea in materia di aiuti di Stato, l'incentivo contributivo per le aziende con sede nelle regioni del Mezzogiorno e che assumono lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, già in vigore nel 2017. L'incentivo 2018 presenta alcune importanti novità: una platea di beneficiari più ampia e la previsione di una ipotesi di cumulabilità.

La **legge di Bilancio 2018** ha previsto la possibilità che i Programmi Operativi per l'occupazione prevedano, per l'anno 2018, misure finalizzate ad incentivare le **assunzioni nelle regioni del Mezzogiorno** di soggetti che non abbiano compiuto 35 anni di età ovvero oltre i 35 anni, purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. L'ANPAL ha reso operativo tale nuovo beneficio con il [decreto direttoriale del 2 gennaio 2018, n. 2](#).

L'incentivo spetta, ancora, esclusivamente laddove la sede di lavoro, per la quale viene effettuata l'assunzione, sia ubicata nelle **regioni "meno sviluppate"** (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) o nelle **regioni "in transizione"** (Abruzzo, Molise e Sardegna), indipendentemente dalla residenza del lavoratore.

Inoltre l'agevolazione riguarda le assunzioni – effettuate dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018 – con **contratto di lavoro a tempo indeterminato** (anche a scopo di somministrazione), apprendistato professionalizzante nonché in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro a tempo determinato.

Anche l'importo dell'incentivo risulta invariato ed è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL, per un periodo di 12 mesi a partire dalla data di assunzione, nel **limite massimo di 8.060 euro su base annua**, per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile.

Un'importante novità riguarda, invece, la **compatibilità del beneficio** con gli altri con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva.

Cosa cambia	Prima	Dopo
	Fino al 31 dicembre 2017	Dal 1° gennaio 2018

Denominazione	Incentivo Occupazione SUD	Incentivo Occupazione Mezzogiorno
Destinatari	<p>L'incentivo è riconosciuto ai datori di lavoro che, senza esservi tenuti, assumono persone disoccupate in possesso delle seguenti caratteristiche:</p> <p>a) giovani di età compresa tra i 16 anni e 24 anni;</p> <p>b) lavoratori con almeno 25 anni, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi</p>	<p>L'incentivo è riconosciuto ai datori di lavoro che, senza esservi tenuti, assumono persone disoccupate in possesso delle seguenti caratteristiche:</p> <p>a) lavoratori di età compresa tra i 16 anni e 34 anni di età;</p> <p>b) lavoratori con 35 anni di età e oltre, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.</p>
	<p>Fatto salvo il caso di trasformazione a tempo indeterminato, tali soggetti non devono aver avuto un rapporto di lavoro negli ultimi sei mesi con il medesimo datore di lavoro.</p>	<p>Nessuna variazione</p>
Compatibilità con la normativa europea in materia di aiuti di stato	<p>L'incentivo è fruito alternativamente, nel rispetto delle seguenti regole:</p> <p>a) osservanza delle previsioni di cui al Regolamento (UE) n. 1407 del 18 dicembre 2013 relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "de minimis";</p>	<p>Nessuna variazione</p>

b) oltre i limiti previsti dal Regolamento (UE) n. 1407/2013, qualora l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto e nei limiti dell'intensità dell'aiuto.

-

Per i **lavoratori** di età compresa tra i **25 e i 34 anni di età**, l'incentivo può essere fruito solo quando, in aggiunta al realizzarsi di un aumento occupazionale netto, ricorra una delle seguenti condizioni:

a) il lavoratore sia **privo di impiego** regolarmente retribuito da almeno sei mesi

b) il lavoratore non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale

c) il lavoratore abbia completato la **formazione a tempo pieno** da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito

d) il lavoratore sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un **tasso di disparità uomo-donna** che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato, ovvero sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%.

Cumulabilità con altri incentivi

L'incentivo **non è cumulabile** con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva.

L'incentivo è **cumulabile** con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile. In tal caso, l'incentivo è fruibile per la parte residua, fino al 100% dei **contributi previdenziali a carico del datore di lavoro**, con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo complessivo di 8.060 euro su base annua, per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile.

Leggi anche:

- Bonus Sud 2018: sgravio contributivo totale per le imprese

- Bonus Sud 2018 tra conferme e novità

GIOVANI

ESONERO CONTRIBUTIVO - 01 FEBBRAIO 2018

Incentivi all'assunzione dei giovani: limiti stringenti, a rischio la reale efficacia

di D. Morena Massaini - Consulente del lavoro in Milano

Dal 2018 diventano strutturali gli incentivi per agevolare l'assunzione di giovani. L'esonero spetta per 36 mesi e, solo per il 2018, riguarderà anche i giovani fino a 35 anni per poi assestarsi, negli anni successivi, sugli under 30. La misura dell'esonero è del 50% calcolato sui contributi INPS con un limite di 3000 euro all'anno. Lo sgravio passa al 100% se l'assunzione riguarda studenti in alternanza scuola-lavoro o in apprendistato. L'analisi delle norme apre, però, a dubbi sulla reale operatività dell'esonero in chiave di incentivo per l'occupazione.

Il legislatore della legge di Bilancio 2018 ha introdotto stabilmente, a differenza degli altri, analoghi interventi (di queste si ricordano la legge n. 190/2014, legge n. 208/2015, legge n. 232/2016), misure che incentivano le assunzioni - la prima assunzione a tempo indeterminato a tutele crescenti - legandole ad un risparmio contributivo per i datori di lavoro.

Incentivi all'occupazione giovanile

L'obiettivo, dichiarato, è quello di promuovere l'**occupazione giovanile stabile**, riconoscendo ai datori di lavoro privati - su tutto il territorio nazionale - che, a decorrere dal 1° gennaio 2018, assumono lavoratori con contratto di lavoro subordinato a **tempo indeterminato a tutele crescenti** (sia a tempo parziale che pieno), per un periodo 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 importo** pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile (da riproporzionare nel caso di part-time).

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'esonero è legato all'**età anagrafica** dei soggetti da assumere: spetta, infatti, con riferimento ai soggetti che, alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il **30° anno di età** e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro, fatte salve (comma 103, legge di Bilancio 2018) le ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati. In tali casi 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.

Le criticità

La limitazione ai lavoratori che non possono vantare alcun rapporto di lavoro a tempo indeterminato potrebbe, di fatto, minare in modo significativo l'**operatività dell'esonero** in chiave di incentivo per l'occupazione. Questo potrebbe diventare ancora più evidente dal 2019 quando il requisito anagrafico per accedere al beneficio si attesterà sui 30 anni.

Un'altra criticità è stata segnalata con riferimento alla possibilità per i datori di lavoro di entrare in possesso di informazioni inerenti ai **pregressi rapporti di lavoro**.

Non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali **periodi di apprendistato** svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato.

Solo in relazione alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018, l'esonero è riconosciuto in riferimento ai soggetti che non abbiano compiuto il 35° anno di età, ferme restando le condizioni previste in via generale.

Rapporti con il contratto di apprendistato e il contratto a termine

L'esonero si applica, per un periodo massimo di 12 mesi, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, anche nei **casi di prosecuzione**, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato. Cio', tuttavia, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il 30° anno di età alla data della prosecuzione. In tal caso, l'esonero è applicato a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo previsto dalla legge per i contratti di apprendistato (di cui all'art. 47, comma 7, d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

Non si applicano le disposizioni di cui ai commi 103, 104 e 105 della legge di Bilancio 2018 che prevedono rispettivamente la decurtazione dell'esonero eventualmente fruito precedentemente, le condizioni generali per accedere alle agevolazioni e la cd. **norma anti-licenziamento**.

Con riguardo alla fattispecie riportata, dunque, le differenze con le norme generali sull'esonero sono:

- limitazione della durata dell'esonero a 12 mesi in luogo dei 36 indicati in via generale
- decorrenza dell'incentivo che si colloca non già alla data della prosecuzione bensì al primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio legato al contratto di apprendistato, come sopra indicato.

Per quanto concerne, invece, i **rapporti di lavoro a termine**, l'esonero si applica, alle condizioni e con le modalità descritte anche nei casi di conversione, successiva alla data di entrata in vigore della legge fissata al 1° gennaio 2018, di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data della conversione.

Condizioni di accesso all'incentivo

Oltre al rispetto della norma anti-licenziamento in merito alla quale si osserva che **non rileva la mansione** svolta dal lavoratore licenziato, al datore di lavoro viene richiesto di essere in regola con quanto prescritto per l'accesso agli incentivi dall'art. 31 del D.lgs. n. 150 del 2015 oltre a poter vantare una posizione di regolarità contributiva secondo quanto previsto dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della Legge n. 296/2006.

Per riprendere brevemente i contenuti delle normative richiamate, il riferimento è al rispetto dei CCNL, ad assunzioni che non sono in adempimento di un preesistente obbligo, al rispetto di eventuali diritti di precedenza all'assunzione. Infine, si richiede al datore di lavoro di non avere in corso **sospensioni dal lavoro** connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadri ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in

diverse unità produttive.

Esonero legato all'assunzione di giovani studenti

Per completezza va ricordato che l'esonero in esame è elevato alla misura del 100%, fermi comunque il limite massimo di € 3.000 su base annua e il **requisito anagrafico**, a favore di quei 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:

- studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di **alternanza scuola-lavoro** pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107, ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del D.lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del D.P.C.M. 25 gennaio 2008, ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari

b) studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, **periodi di apprendistato** per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Viene contestualmente meno, sempre con decorrenza, dunque dal 1° gennaio 2018 e con effetto dalle assunzioni decorrenti dalla medesima data, le previsioni di cui ai commi 308, 309 e 310 dell'art. 1, della legge n. 232/2016.

Le norme in questione regolavano l'esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato (entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio) di studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola lavoro per almeno il 30% delle ore previste ovvero 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 ovvero di alta formazione (c.d. **apprendistato duale**).

Esonero under 30/35: caratteristiche principali

Datori di lavoro interessati	Tutti i datori di lavoro del settore privato, in tutto il territorio nazionale
Lavoratori	<p>Non avere compiuto al momento della assunzione 30 anni (35 anni, solo per assunzioni del 2018)</p> <p>Non essere stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro; a tal fine non incide l'eventuale periodo di apprendistato con altro datore di lavoro non proseguito in un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.</p> <p>Il requisito anagrafico si deve rilevare alla data di assunzione, di conversione o prosecuzione del contratto.</p>
Rapporti di lavoro che danno diritto all'esonero	<p>Contratto di lavoro a tempo indeterminato ex D.lgs. n. 23/2015</p> <p>Contratti di lavoro a termine trasformati in rapporti a tempo indeterminato</p> <p>Contratto di apprendistato a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il 30° anno di età alla data della prosecuzione</p>

("apprendisti stabilizzati"). In tal caso, l'esonero è applicato a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo.

Rapporti di lavoro che non danno diritto all'esonero	<p>L'utilizzo del contratto di apprendistato tout court non consente di beneficiare dell'esonero.</p> <p>La legge tace in merito a tale possibilità con riferimento al lavoro intermittente (che, tuttavia, essendo privo di stabilità non dovrebbe dare spazio all'esonero).</p> <p>Escluso, per legge, invece l'esonero con riferimento al lavoro domestico.</p>
Misura del beneficio	<p>Esenzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro nel limite massimo di 3.000 euro annui riparametrati su base mensile. Esclusi dall'agevolazione i premi INAIL.</p> <p>La legge non precisa nulla - fatti salvi chiarimenti che potrebbero pervenire dall'INPS - in merito ai seguenti elementi oggetto o meno di sgravio: trattamento di fine rapporto a fondo di garanzia, i contributi destinati a fondo di sostegno del reddito, il contributo di solidarietà del 10%, il contributo per la garanzia sul finanziamento della QUIR, il contributo dello 0,30% per i fondi interprofessionali per la formazione, il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo e per gli sportivi professionisti, il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla legge n. 166/1991 (si tratta dei contributi che l'INPS - circ. n. 178/2015 - ha escluso con riferimento a pregresse misure di esonero).</p>
Durata del beneficio	36 mesi
Condizioni di accesso al beneficio	<p>Rispetto delle condizioni generali di accesso agli incentivi (art. 31, D.lgs. n. 150/2015)</p> <p>Possedere la regolarità contributiva (art. 1, commi 1175/1176 della legge n. 296/2006)</p> <p>Rispetto delle cd. norme anti-licenziamento declinate dalla legge di Bilancio: nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non aver proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva (il riferimento alla unità produttiva comporta che eventuali altri licenziamenti in altre unità produttive resta "neutro").</p>
Revoca del beneficio	Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero, effettuato nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già goduto.

Cumulo dell'agevolazione	Escluso il cumulo dell'agevolazione con altri esoneri: non consentita la riduzione delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione delle stesse.
---------------------------------	---

ISCRITTI AL PROGRAMMA GARANZIA GIOVANI - 02 FEBBRAIO 2018

Incentivo occupazione Neet: quando e a chi spetta

di Giuseppe Buscema - Consulente del lavoro, Commercialista e Revisore legale in Catanzaro

Al via il Bonus Occupazione Neet per l'anno 2018 per le imprese ubicate in Italia (con la sola esclusione della provincia di Bolzano), che effettuano assunzioni di giovani di età compresa tra i 16 ed i 29 anni aderenti al programma "Garanzia Giovani". L'ANPAL, con il decreto n. 3 del 2018, ha fornito le indicazioni operative. L'assunzione deve essere a tempo indeterminato anche part-time o a scopo di somministrazione e con contratto di apprendistato professionalizzante. Il beneficio è cumulabile solo con il bonus giovani introdotto dalla legge di Bilancio 2018. A quanto ammonta?

Arrivano le agevolazioni a favore dei **giovani assunti a tempo indeterminato** effettuate nel 2018.

L'ANPAL – Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro, ha infatti reso noto il 26 gennaio 2018 l'adozione di due decreti direttoriali relativi, rispettivamente, alle assunzioni effettuate nel Mezzogiorno e di giovani iscritti al programma Garanzia Giovani.

Il decreto direttoriale n. 3 del 2 gennaio 2018 introduce l'agevolazione "**Incentivo Occupazione Neet**" e viene istituito nell'ambito del programma operativo nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

Campo di applicazione

Il campo di applicazione dell'agevolazione riguarda tutti i **datori di lavoro privati** che effettuano assunzioni di giovani di età compresa tra i 16 ed i 29 anni aderenti al programma "Garanzia Giovani".

Ricordiamo che possono essere iscritti al programma i **giovani residenti in Italia** che, al momento della registrazione, siano in possesso del requisito anagrafico e non siano impegnati in un'attività lavorativa né inseriti in un corso scolastico o formativo.

Il successivo superamento del requisito anagrafico non comporta l'esclusione dal programma, mentre gli altri requisiti devono essere mantenuti anche successivamente.

Requisiti e condizioni

Ai fini dell'accesso all'incentivo l'assunzione potrà essere effettuata in qualsiasi territorio dello Stato con esclusione della provincia autonoma di Bolzano.

Il **trasferimento del lavoratore** in luogo diverso da quello non darà luogo alla revoca dell'incentivo che cesserà a maturare solo dal periodo di paga successivo.

Sono agevolati:

- i contratti di lavoro a tempo indeterminato, compresi quelli a tempo parziale.

- le **assunzioni a scopo di somministrazione**

- i contratti di apprendistato professionalizzante.

Sono compresi altresì i **soci lavoratori di cooperativa** con i quali vengano stipulati i predetti contratti di lavoro subordinato.

Viceversa, non spetta per i contratti di lavoro domestico, occasionale e intermittente.

Misura e cumulabilità con il bonus giovani

L'agevolazione consiste nell'esonero totale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per un periodo di dodici mesi entro il limite massimo di 8.060 euro.

Il predetto massimale annuale, eventualmente riproporzionato in caso di contratto a tempo parziale, va riparametrato su base mensile.

L'incentivo non si applica invece ai **premi INAIL** che pertanto sono dovuti interamente.

L'agevolazione è cumulabile con l'incentivo strutturale per il lavoro stabile previsto dalla legge di Bilancio per il 2018 (articolo 1, commi 100 e seguenti, della legge n. 205/2017). L'articolo 8 del decreto ANPAL prevede infatti che in tale caso si applica, per una parte, l'esonero parziale previsto dalla legge di Bilancio 2018 e per la parte residua l'incentivo occupazione NEET. Tale aspetto assume importanza sia per la verifica del citato massimale annuale, sia ai fini dei limiti di fruizione previsti dal decreto ANPAL. Questo perché l'incentivo occupazione NEET, ai fini della compatibilità con la disciplina europea in materia di aiuti di stato, prevede che la fruizione potrà avvenire nei limiti ed alle seguenti condizioni. Ad eccezione di questa ipotesi, non è possibile il cumulo con altre agevolazioni di natura economica e contributiva.

Come chiedere l'incentivo

La procedura per il riconoscimento dell'incentivo è demandata all'INPS. A tal fine, sarà necessario attendere un'apposita circolare dell'Istituto che sarà emanata a seguito della pubblicazione del decreto.

Il provvedimento prevede che il datore di lavoro sarà chiamato ad effettuare una apposita **istanza preliminare in via telematica** all'Istituto così come già previsto dall'incentivo occupazione giovani relativo alle assunzioni effettuate nel 2017.

L'INPS, ricevuta l'istanza del datore di lavoro, determina l'importo dell'incentivo spettante tenendo conto della durata e della retribuzione contrattuale e dopo aver verificato la **registrazione del lavoratore al Programma "Garanzia Giovani"** e la disponibilità delle risorse, comunica al datore di lavoro l'esito della verifica.

Qualora il lavoratore al momento dell'istanza preliminare non sia ancora stato preso in carico dalla struttura competente, l'ANPAL interessa la Regione di adesione, ovvero in caso di scelta plurima, quella in cui il lavoratore deve essere assunto.

La Regione di conseguenza deve procedere entro 15 giorni alla presa in carico, in caso contrario sarà l'ANPAL a provvedere a livello centrale acquisendo le informazioni mancanti mediante autodichiarazione del giovane.

Il **datore di lavoro**, ricevuta la comunicazione di prenotazione dell'agevolazione da parte dell'INPS, deve procedere all'assunzione (salvo non sia già stata effettuata) entro 10 giorni di calendario dalla data di comunicazione di prenotazione da parte dell'INPS.

Entro lo stesso termine il datore deve comunicare all'Istituto l'avvenuta assunzione.

Le risorse a favore dell'azienda vengono assegnate in **ordine cronologico** tenendo conto della data di presentazione dell'istanza telematica.

Per le assunzioni effettuate prima della data di rilascio del **modulo telematico** da parte dell'INPS si terrà conto della data di assunzione. Pertanto, sarà possibile fruire degli incentivi per le assunzioni effettuate sin dal 1° gennaio 2018.

La fruizione avviene mediante esposizione nelle **denunce mensili UniEmens**, a pena di decadenza, entro il 29 febbraio 2020.

Incentivo occupazione Neet: condizioni e misura

Lavoratori	Applicabilità	Limiti e condizioni
Di età inferiore a 25 anni	Oltre i limiti del de minimis	L'assunzione deve comportare un incremento occupazionale del numero dei dipendenti del datore di lavoro rispetto alla media dei 12 mesi precedenti. L'incremento deve essere mantenuto per tutto il periodo dell'agevolazione.
Di età compresa tra 25 e i 29	Oltre i limiti del de minimis	Oltre all'incremento occupazionale previsto per i lavoratori di età inferiore ai 25 anni, occorre altresì che il lavoratore soddisfi uno dei seguenti requisiti: - essere privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (D.M. 20 marzo 2013) - non essere in possesso di un diploma di scuola mediasuperiore o professionale - abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito - essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato, ovvero sia assunto in settori in cui sia riscontrato il predetto differenziale nella misura di almeno il 25% (cfr. D.I. n. 335/2017)
Misura		
Per tutti i lavoratori	Applicabile a tutti i settori con esclusione di quelli indicati all'art. 1 del Regolamento UE n. 1407/2013 (de minimis)	E' possibile fruire al massimo € 200.000 di aiuti concessi con la regola de minimis nel corso di tre esercizi tenendo conto di tutti quelli concessi con la predetta regola. Nel settore dei trasporti su strada per conto di terzi il limite è di € 100.000

Apprendistato professionalizzante: tanti gli incentivi per le aziende, come orientarsi?

di Eufrazio Massi - Esperto di Diritto del Lavoro e Direttore del sito www.dottrinalavoro.it

La legge di Bilancio 2018 stabilisce che alle aziende che convertono un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato si applica, per un anno, lo sgravio contributivo del 50% dei contributi previdenziali INPS, con esclusione dei premi e dei contributi INAIL e fino ad un tetto massimo annuo di 3.000 euro. L'apprendista non deve aver compiuto 35 nel 2018 (30 anni dal 2019). Ma, al di là della Manovra, non devono passare in secondo piano i notevoli vantaggi di natura contributiva, economica, normativa e fiscale che accompagnano l'apprendistato, in generale, e quello professionalizzante, in particolare: quali sono?

In un momento nel quale l'attenzione dei "media" e degli operatori è concentrata sullo **sgravio contributivo strutturale** finalizzato a favorire l'occupazione dei giovani "under 30" (e per il solo 2018 "under 35"), sembrano passare in secondo piano i **notevoli vantaggi** di natura contributiva, economica, normativa e fiscale che accompagnano l'apprendistato, in generale, e quello professionalizzante, in particolare. Tra l'altro, la recente normativa compresa tra i commi 100 e 115 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2018 (legge n. 205/2017) "premia", a determinate condizioni, il consolidamento del rapporto dopo il periodo formativo.

L'analisi che segue tratterà, unicamente, le questioni dell'**apprendistato professionalizzante** sotto l'aspetto dei benefici correlati a tale tipologia contrattuale, ricordando (elemento molto importante) che, allorché si parla di contribuzione nel rapporto di apprendistato, ci si riferisce ad una "contribuzione propria" e non agevolata, come affermò nel corso del 2008 lo stesso Ministero del Lavoro. Tutto questo ha notevoli riflessi in quanto non trattandosi di uno "sgravio" non trova applicazione sia l'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 che il comma 1175 dell'art. 1, della legge n. 296/2006.

Incentivi di natura contributiva

Dal 1° gennaio 2007, i datori di lavoro usufruiscono, in via generale, di una contribuzione a loro carico, per tutta la durata dell'apprendistato, pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali alla quale va sommata quella a carico del giovane, pari al 5,84%, per cui il **totale complessivo è pari al 15,84%** (art. 1, comma 773, della legge n. 296/2003).

Per i datori di lavoro che occupano un numero di addetti pari od inferiore a 9 l'aliquota complessiva a loro carico è ridotta per i primi due anni rispettivamente all'1,5% ed al 3%, restando fermo il livello del 10% per i periodi contributivi maturati dopo il secondo anno. Tale disposizione "rivate" dopo la fine del regime agevolato in vigore, per effetto dell'art. 22, comma 1, della legge n. 183/2011, dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2016: a chi, datore di lavoro con un organico dimensionato fino a 9 dipendenti, assumeva apprendisti, a prescindere dalla tipologia prescelta, veniva riconosciuto uno sgravio contributivo totale (per la quota a carico del datore di lavoro) di durata triennale, a prescindere dalla durata del periodo formativo.

Su questo quadro di riferimento sono, però, intervenute le modifiche introdotte dall'art. 2, comma 36, della legge Fornero. La norma appena citata ha fatto sì che dal 1° gennaio 2013 la contribuzione di riferimento sia stata maggiorata di 1,31%, cui si aggiunge lo 0,30% previsto dalla legge n. 845/1978 per la formazione dei fondi interprofessionali. Ferma restando la **contribuzione a carico dei lavoratori** che è sempre uguale al 5,84%, quella a carico dei datori di lavoro è la seguente:

- 3,11% nel primo anno e 4,61% nel secondo anno per i datori di lavoro dimensionati fino a nove unità che assumono apprendisti

- 11,61% per tutti i rapporti di apprendistato instaurati da datori di lavoro con un organico superiore alle nove unità

- per tutti i rapporti di apprendistato instaurati, ai sensi dell'art. 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, da datori di lavoro con i disoccupati, titolari di un **trattamento di disoccupazione** la contribuzione resta quella che ordinariamente è prevista per le assunzioni degli apprendisti ([messaggio INPS n. 2243 del 31 maggio 2017](#)), a seconda del limite dimensionale del datore di lavoro (fino a 9 dipendenti od oltre). Per la verità la norma ed il messaggio INPS parlano anche dei lavoratori in mobilità (ormai, pochissimi) per i quali la contribuzione è pari al 10% per diciotto mesi (in perfetta assonanza con il vecchio beneficio contributivo le assunzioni a tempo indeterminato di tale categoria di lavoratori).

Leggi anche: Mobilità e disoccupazione: apprendisti con regime contributivo agevolato

Il riferimento alle 9e unità (il computo va fatto sull'impresa complessivamente considerata e non sulle singole unità) fa sì che, ai fini del calcolo debbano essere compresi (circolare INPS n. 22/2007): i dirigenti; gli assunti con contratto a tempo indeterminato; gli assunti con **contratto a tempo determinato**, computati, oggi, secondo la previsione contenuta nell'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2015; i lavoratori a domicilio; i lavoratori a tempo parziale, in proporzione all'orario svolto; i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, ecc.) se non sono stati computati i loro sostituti; i **lavoratori intermittenti** computati nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente prestato nell'arco di ciascun semestre.

Sono esclusi dal computo numerico:

- gli apprendisti in forza al momento dell'assunzione, per effetto dell'art. 47, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015: tra costoro rientrano anche i lavoratori in mobilità ed i disoccupati, senza limiti di età, fruitori di un trattamento di disoccupazione, assunti con contratto di apprendistato

- gli assunti con **contratto di reinserimento** ex art. 20 della legge n. 223/1991, tipologia pressoché assente nel nostro panorama lavoristico;

- i lavoratori somministrati inviati dalle Agenzie del Lavoro;

- i lavoratori assunti dopo essere stati addetti a **lavori socialmente utili** o di pubblica utilità.

Le agevolazioni contributive, una volta riconosciute, sono mantenute anche se il numero dei dipendenti supera la soglia delle 9 unità.

In caso di **trasformazione del rapporto di lavoro** al termine del periodo di apprendistato l'agevolazione contributiva del 10% viene riconosciuta per i 12 mesi successivi, come riconfermato dall'art. 47, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015 che esclude, soltanto, gli apprendisti provenienti dalla mobilità ed i disoccupati fruitori, al momento dell'assunzione, di un trattamento di disoccupazione. Va sottolineato come la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 15055 del 22 giugno 2010 ne abbia riconosciuta la "godibilità" sulla base del principio che la prosecuzione del rapporto sia avvenuta con la qualifica (o la qualificazione) acquisita al termine del periodo formativo. Secondo un indirizzo espresso dal Dicastero del Lavoro con la risposta ad un interpello datata 4 maggio 2005 (prot. n. 25/1/0003883) è possibile il riconoscimento dell'agevolazione per i 12 mesi successivi alla trasformazione anche nell'ipotesi in cui il "consolidamento" sia avvenuto in anticipo rispetto al termine fissato dal contratto a condizione che il datore di lavoro abbia svolto tutta la formazione prevista nel piano individuale.

Tornando all'apprendistato professionalizzante degli "over 29" titolari di trattamento di disoccupazione o percettori di **indennità di mobilità** va ricordato che la contribuzione ridotta la 10% non si applichi, nei dodici mesi successivi alla fine del periodo formativo: essa è, a tutti gli effetti, piena.

Novità della legge di Bilancio 2018

Ma, come si diceva in premessa, gli effetti della legge di Bilancio 2018 si riverberano anche sull'apprendistato: infatti, il comma 106 dell'art. 1 afferma che, "nei casi di prosecuzione di un

contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età – 35 nel 2018 (comma 102) – “ si applica per 12 mesi lo **sgravio contributivo** previsto al comma 100 (50% sulla quota a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi INAIL, con un tetto massimo fissato a 3.000 euro). Tale vantaggio scatta a partire dal tredicesimo mese successivo al “consolidamento” del rapporto, in quanto nei primi 12 sussiste la contribuzione ridotta al 10%. Il Legislatore ha, altresì, chiarito che per tale beneficio non si applicano:

- il comma 103 sulla “**portabilità**” **residua** del beneficio di cui parla il comma 100
- il comma 104 relativo al rispetto dell’art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 ed al “blocco” dell’incentivo in caso di licenziamenti collettivi o per giustificato motivo oggettivo adottati nei sei mesi precedenti
- il comma 105 concernente la revoca del beneficio in presenza del licenziamento di un **lavoratore impiegato con la stessa qualifica** nella stessa unità produttiva, nei sei mesi successivi al riconoscimento del beneficio.

Incentivi di natura economica

L’apprendista può essere retribuito per tutta la durata del rapporto e fino alla trasformazione anche con **due livelli stipendiali inferiori** a quello di “approdo”. C’è da osservare, tuttavia, come alcuni contratti collettivi abbiano previsto un percorso di avvicinamento al livello massimo, attraverso scatti intermedi (magari di un livello a “metà percorso”) o, in altri casi, soprattutto per le qualifiche a più basso contenuto professionale, l’abbassamento di un solo livello.

Su tale quadro normativo di riferimento è intervenuta, con l’art. 2, comma 155, della legge n. 191/2009, una ulteriore novità: la contrattazione collettiva, nazionale territoriale od aziendale può stabilire, nel rispetto dell’anzianità di servizio, una **forma retributiva “percentualizzata”** rispetto al trattamento economico finale e progressiva nell’ammontare, secondo un “modus” già presente, in passato, nel nostro ordinamento, prima della riforma del 2003, e conservato in alcuni CCNL (es. edilizia del settore artigiano). La percentualizzazione, in alternativa ai livelli stipendiali inferiori rientra tra i possibili parametri retributivi individuati dalla contrattazione collettiva nazionale che detta le nuove regole dell’apprendistato, in attuazione dei principi contenuti nel Jobs Act: essa deve tener conto, nella progressione percentuale, dell’anzianità maturata nel corso del rapporto.

Incentivi di natura normativa

Gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano (per tutta la durata della tipologia) nella **base di calcolo** per l’applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva: ciò significa, ad esempio, che ai fini del computo dell’aliquota dei disabili, prevista dalla legge n. 68/1999 essi non sono presi in considerazione.

Ovviamente, questa regola presenta delle eccezioni le quali, però, debbono essere previste da disposizioni imperative: è il caso, ad esempio, dell’art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 148/2015 il quale, nel calcolo medio della base numerica necessaria per la verifica dell’**ampiezza aziendale**, ai fini dell’applicazione della normativa sulla cassa integrazione guadagni straordinaria o dei contratti di solidarietà difensivi del settore industriale, ricomprende gli apprendisti, che, peraltro, sono parzialmente destinatari degli ammortizzatori sociali.

Il rapporto di apprendistato (proprio perché non è un contratto a tempo determinato) pur se risolto in anticipo (ad esempio, al termine del periodo formativo), non rientra nei 36 mesi (comprensivi delle proroghe e dei contratti di somministrazione) nel computo previsto dall’articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2015 relativo ai **contratti a termine** per mansioni di pari livello e categoria legale.

Un incentivo normativo “di nicchia” riguarda l’assunzione di **personale disabile**: l’art. 11 della legge n. 68/1999 prevede che, attraverso l’istituto della convenzione tra azienda e servizio che si occupa dell’avviamento, acquisito il parere del comitato tecnico, si possa procedere

all'assunzione di questi lavoratori in deroga sia ai limiti massimi di età (29 anni) che alla durata contrattuale triennale (o periodo maggiore per i profili professionali che hanno come riferimento il settore artigiano).

Un ulteriore incentivo di natura normativa può anche considerarsi quello offerto dal Ministero del Lavoro circa il limite massimo di assunzione : esso è stato fissato in 29 anni e 364 giorni (e non al compimento del ventinovesimo anno di età), sicchè un contratto di apprendistato può, legittimamente, iniziare alle soglie dei 30a anni e concludersi magari, dopo tre anni o nel periodo maggiore previsto dalla contrattazione collettiva nel settore artigiano o nelle qualifiche di altri settori riscontrabili anche nell'artigianato (fino a cinque anni).

In ordine alla questione "età" non può tralasciarsi il discorso legato ai **disoccupati titolari di indennità di sostegno al reddito** per i quali non è previsto alcun limite massimo, nei confronti dei quali non trova applicazione la possibilità di risolvere il rapporto al termine del periodo formativo ex art. 2118 c.c..

Un altro incentivo di natura normativa è desumibile da una serie di situazioni riprese dal Legislatore delegato nel D.Lgs. n. 81/2015. Esse riguardano:

- il **piano formativo individuale** obbligatorio soltanto per l'acquisizione delle competenze tecnico – professionali e specialistiche;
- la **registrazione della formazione** e della qualifica professionale ai fini contrattuali effettuata su un documento avente i contenuti minimi del modello formativo (il modello ministeriale, molto semplice, risalente al 2005);
- in caso di **imprese multi localizzate** la formazione avviene nel rispetto della disciplina ove l'impresa ha la sede legale.

Sul piano strettamente operativo se l'adempimento dell'obbligo formativo è calcolato sulla sola formazione "in the job", la circolare n. 5 del 21 gennaio 2013 del Ministero del Lavoro sulla percentuale del 40% per la formazione necessaria per usufruire della disposizione, viene calcolata su un monte ore più favorevole al datore non essendovi comprese quelle di origine pubblica.

Tra le agevolazioni di natura normativa si intende sottolineare quanto previsto dall'art. 44 che consente l'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante anche ai fini di una **qualificazione professionale**: non si parla più quindi, di qualifica ma di qualificazione, riprendendo un'espressione contenuta nel vecchio art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003. Ciò significa che "rivive" l'interpretazione fornita, a suo tempo, dal Dicastero del Lavoro con l'interpello n. 8/2007 che offre la possibilità di assunzione con tale tipologia contrattuale anche a chi è già in possesso della qualifica ma che con precedenti contratti a termine o di somministrazione, anche in sommatoria, non ha superato la metà del periodo formativo (diciotto mesi). Ovviamente, sarà necessario fornire attraverso il piano formativo una ulteriore ed effettiva qualificazione.

Ma anche la previsione del comma 4 dell'art. 47 relativa ai lavoratori in mobilità ed ai disoccupati fruitori di una indennità di disoccupazione si pone su questa "lunghezza d'onda": infatti l'assunzione è possibile per una qualificazione o riqualificazione professionale.

Un'ultima notazione riguarda una possibile agevolazione indiretta in favore delle **piccole aziende** (ossia, quelle che sono vicino alla soglia dei 15 dipendenti) che assumono apprendisti: essa deriva da una modifica contenuta nell'art. 3 del D.Lgs. n. 151/2015 che è intervenuto sull'art. 3, comma 2 della legge n. 68/1999. Nella sostanza, la vecchia disposizione secondo la quale le aziende con un organico dimensionato tra le 15 e le 35 unità erano soggette alla normativa del collocamento obbligatorio soltanto nel caso in cui procedevano ad una nuova assunzione, non c'è più a partire dal 1° gennaio 2018. Ciò significa che, raggiunta la soglia dimensionale delle 15 unità il datore di lavoro (magari, anche attraverso l'assunzione, in pianta stabile, di un giovane con lo "sgravio contributivo" previsto dal comma 100 dell'art. 1, della legge di Bilancio 2018), entro i sessanta giorni successivi, pena l'irrogazione della **sanzione amministrativa di 153,20 euro (diffidabile)** per ogni giorno lavorativo di carenza, sono tenuti ad assumere con richiesta nominativa un lavoratore disabile.

Tutto questo potrebbe portare i datori di lavoro, vicini alla soglia dimensionale, nel caso in cui abbiano necessità di assumere, a privilegiare la tipologia contrattuale dell'apprendistato professionalizzante sia nella versione prevista dall'art. 44, comma 1, che dall'art. 47, comma 4, in quanto i soggetti assunti in tal modo sono esclusi, per tutta la durata del periodo formativo (tre anni nella maggior parte dei casi) dal computo previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti. Indubbiamente, sotto questo aspetto, l'apprendistato si fa preferire rispetto ad altre tipologie contrattuali di assunzione.

Incentivi di natura fiscale

A partire dal 2015 il costo del personale assunto a tempo indeterminato è escluso dalla **base imponibile ai fini dell'IRAP** ed è spendibile dall'esercizio finanziario 2016. L'apprendistato è, infatti, un contratto a tempo indeterminato.

MAGGIORI COSTI PER LE IMPRESE - 02 FEBBRAIO 2018

Apprendistato non professionalizzante: stretta sui benefici contributivi dal 2018

di Deborah Di Rosa - Consulente del lavoro in Ragusa

Dal 2018 non possono più essere applicati i benefici contributivi previsti in via sperimentale a favore dei datori di lavoro che stipulano contratti di apprendistato non professionalizzante, ovvero di primo e terzo livello. E', inoltre, dovuto il contributo di licenziamento in caso di mancata prosecuzione del contratto al termine del periodo formativo e non sono più applicabili le riduzioni dell'aliquota per i contributi previdenziali posti a carico del datore di lavoro. Quale sarà l'effetto finale di tali modifiche? Scoraggiare il ricorso all'apprendistato non professionalizzante?

E' scaduto il 31 dicembre 2017 il termine di applicazione delle agevolazioni spettanti ai datori di lavoro che effettuano assunzioni con **contratto di apprendistato** per la qualifica e il diploma professionale. Si è trattato infatti di una disposizione sperimentale che è rimasta in vigore per poco più di due anni e non è stata prorogata dal legislatore. Il contributo a finanziamento della NASPI, dunque, deve essere versato in caso di mancato proseguimento del contratto al termine del periodo di formazione, con riferimento a tutte le tipologie di apprendistato.

Tale circostanza è ulteriormente appesantita dal raddoppio dell'importo dovuto all'INPS a titolo di **ticket per licenziamento** con riferimento alle imprese che rientrano nel campo di applicazione della CIGS.

Cosa cambia: Ticket licenziamento

Viene da chiedersi dunque se l'effetto finale di tali modifiche sarà incentivare la conferma degli apprendisti in forza oppure verosimilmente quella di scoraggiare il ricorso a questa tipologia contrattuale.

Vale la pena ricordare che invece è ormai strutturale l'esonero dal versamento del ticket in caso di licenziamenti effettuati in conseguenza dei **cambi di appalto**, con conseguente riassunzione da parte del nuovo soggetto appaltatore e di licenziamenti per fine fase lavorativa o per fine cantiere nel settore edile.

Benefici contributivi apprendistato per la qualifica

Ai contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, dal 24 settembre 2015 e fino al 31 dicembre 2017, si applicavano i seguenti benefici contributivi:

- disapplicazione il ticket di licenziamento (art. 2, commi 31 e 32, L. n. 92/2012);
- **riduzione** al 5% dell'**aliquota contributiva** del 10% ordinariamente prevista;
- sgravio totale della **quota di contribuzione** posta a finanziamento della NASpi (1,31% + 0,30%).

L'**aliquota contributiva** a carico dell'apprendista, invece, era e rimane quella prevista dall'assicurazione generale obbligatoria con una riduzione di 3 punti ed è quindi pari al **5,84%** della retribuzione imponibile, per tutta la durata del periodo di formazione.

Si è trattato di una norma prevista a titolo sperimentale fino al 2017 e della quale legislatore non ha previsto la proroga agli anni successivi.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

La disciplina dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, è stata innovata dal Jobs Act in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con il percorso di istruzione svolto dalle istituzioni che operano in ambito regionale.

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i **15 anni di età** e fino al compimento dei 25.

La regolamentazione dei profili formativi è demandata dal legislatore alle Regioni. La **durata del contratto** non può essere superiore a 3 anni o 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale, prorogabile di un anno:

- per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori **competenze tecnico-professionali** e specialistiche;
- nel caso in cui, al termine dei percorsi di formazione, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Per la stipula del contratto di apprendistato è necessario sottoscrivere un **protocollo con l'istituzione formativa** a cui lo studente è iscritto, secondo lo schema definito con decreto del Ministero del lavoro. La formazione viene erogata:

- all'**esterno**, da parte dell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, nel limite massimo del 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e del 50% per gli anni successivi. Nessun obbligo retributivo è posto in capo al datore di lavoro per queste ore.
- **on the job**, a carico del datore di lavoro, con la corresponsione di una retribuzione pari al 10% di quella prevista dal CCNL di riferimento.

La **retribuzione** delle ore di lavoro è così rideterminata:

- non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento, per il 1° anno
- non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento, per il 2° anno
- non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento, per il 3° anno
- non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento, per il 4° anno.

Contributo di licenziamento 2018

La legge di Bilancio 2018 ha disposto il raddoppio del contributo sui licenziamenti, posto a finanziamento della Naspi nel caso di licenziamenti collettivi. L'incremento dell'onere riguarda i datori di lavoro tenuti alla contribuzione per il finanziamento dell'integrazione salariale straordinaria.

La determinazione dell'importo da versare come ticket avviene dunque con duplice modalità:

- **41%** del massimale di retribuzione posto a base di calcolo della Naspi, in caso di licenziamenti individuali;

- **82%**, in caso di licenziamento collettivo da parte di imprese che possono fruire della CIGS, eventualmente moltiplicato per 3 nei casi in cui non si raggiunga l'accordo.

Appare dunque evidente che il costo dei licenziamenti per i datori di lavoro soggetti alla CIGS sale considerevolmente passando, per un lavoratore con oltre 3 anni di anzianità, da euro 1.469,85 a euro 2.939,70, triplicandosi fino a diventare pari a euro 8.819,10 per ciascun lavoratore licenziato nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo, senza aver raggiunto l'accordo.

In sintesi:

	Fino al 31 dicembre 2017	Dal 1° gennaio 2018
Aliquota contributiva c/datore	5%	10%
Ticket fine periodo formativo	NO	SI
Contributo licenziamento	NO	SI
Contributo NASPI 1,61%	NO	SI

NELL'ITER DELLA LEGGE DI BILANCIO 2018 - 07 DICEMBRE 2017

Incentivi all'assunzione di giovani: una norma da correggere

di Eufrazio Massi - Esperto di Diritto del Lavoro e Direttore del sito www.dottrinalavoro.it

Il corpo centrale del pacchetto lavoro della legge di Bilancio 2018 è rappresentato dagli incentivi all'assunzione dei giovani. Una prima analisi delle norme fa emergere però alcune perplessità. In particolare, dopo aver sottolineato che non sono ostativi all'assunzione incentivata i periodi trascorsi in apprendistato "non consolidatosi" al termine della formazione, la legge di Bilancio stabilisce che le agevolazioni contributive non si applicano se si assumono lavoratori che, in precedenza, hanno avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con lo stesso datore che intende assumerli o con altri datori. Questa disposizione, se non modificata, rischia di essere particolarmente penalizzante sia nei confronti dei giovani, che delle imprese: per quale motivo?

La prossima approvazione della **legge di Bilancio 2018** (il voto definitivo è previsto nei giorni immediatamente antecedenti le feste di Natale) impone una riflessione su quello che, in materia di lavoro, sembra l'argomento di maggiore importanza: ci si riferisce all'incentivo che, viene introdotto, in modo definitivo e strutturale, in favore di quei **datori di lavoro privati** (sono, sostanzialmente, esclusi soltanto quelli pubblici rientranti nell'alveo dell'art. 1, comma 2, del D.L.vo n. 165/2001) che assumono a tempo indeterminato giovani che non hanno compiuto i 30 anni. Per il solo 2018 il beneficio viene riconosciuto anche se ad essere assunti sono i giovani "under 35".

Si tratta di uno **sgravio contributivo**, positivo che, è importante premetterlo, non va assolutamente a scapito delle varie tipologie di **apprendistato**, le quali continuano ad usufruire delle disposizioni "proprie" che comportano contribuzioni minori rispetto a quelle ordinarie ed agevolazioni retributive e normative.

Le disposizioni che stiamo per commentare sono contenute nell'art. 1, commi da 50 a 58 del "maxi emendamento" approvato dal Senato alla fine di novembre.

Leggi anche:

- [Legge di Bilancio 2018: le novità per lavoro e pensioni](#)

Sgravio contributivo per l'assunzione di giovani

Lo sgravio contributivo pari al 50% degli oneri a carico del datore di lavoro fino ad un **massimo di 3.000 euro l'anno** per 36 mesi (ma non vi rientrano i premi assicurativi dovuti all'INAIL e, quasi sicuramente, anche alcune delle contribuzioni c.d. "minori") per assunzioni effettuate a tempo indeterminato, anche parziale, con esclusione del rapporto di lavoro domestico (e dell'intermittente in quanto legato alla "mera chiamata" del datore), rappresenta un **notevole vantaggio** per il datore di lavoro nella fase di primo abbrivio dell'attività. Esso potrà essere goduto su base mensile (probabilmente l'INPS richiamerà il criterio già seguito con la circolare n. 17/2015 per l'esonero triennale) ma le condizioni per la fruizione sono dettate dallo stesso Legislatore che richiama, esplicitamente, il rispetto di quanto affermato dall'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015 e, pur se non viene enunciato, anche dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 che ha una portata generale.

L'agevolazione viene riconosciuta anche in caso di trasformazione di un rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato purchè, al momento della conversione il lavoratore non abbia compiuto i 30 anni (35 nel solo 2018).

Criticità della norma contenuta nella legge di Bilancio 2018

Le norme, approvate in Senato, prestano il fianco, ad alcune criticità che, si spera, possano trovare una soluzione nell'esame in corso alla Camera.

Dopo aver sottolineato, giustamente, che non sono ostativi all'assunzione periodi trascorsi in un apprendistato "non consolidatosi" al termine del periodo formativo, il testo afferma che la disposizione incentivante non può essere applicata nei confronti di assunzioni che riguardano giovani lavoratori che, in precedenza, hanno avuto **rapporti a tempo indeterminato con lo stesso datore** che intende assumerli o con altri datori.

Questa disposizione se non cambiata (si potrebbe pensare a lasciare "il blocco" per il solo datore "assumente" e per le imprese a lui correlate o collegate, mentre per gli altri il limite potrebbe essere portato ai 6 mesi antecedenti) rischia di essere particolarmente **penalizzante** sia nei confronti dei giovani, che di chi intende assumerli.

Come si fa, infatti, a penalizzare un lavoratore che, magari, ha risolto il primo rapporto di lavoro a tempo indeterminato della propria "vita lavorativa" perché si trovava male, era mal pagato od era scomodo, oppure perché è stato licenziato per una difficoltà riferibile all'azienda (licenziamento per giustificato motivo oggettivo), oppure perché il rapporto si è risolto a seguito di un **cambio di appalto**, per effetto di una forte riduzione delle prestazioni richieste dal committente?

Come fa il datore di lavoro, in assenza di una **banca dati nazionale**, a sapere che, in passato, il lavoratore non ha avuto un contratto a tempo indeterminato, non essendo, in alcun modo, sufficiente un'autocertificazione o un certificato "storico" dei servizi per l'impiego che, al massimo, può attestare quanto avvenuto localmente? Come può proteggersi un datore di lavoro in presenza di un **accertamento ispettivo** che, nei limiti della prescrizione quinquennale, accerti che presso un altro committente, in passato, il giovane ha avuto un rapporto "fasullo" di collaborazione coordinata che viene, successivamente, ricondotta a contratto a tempo indeterminato?

Il Senato si è, altresì, preoccupato di porre limiti per contrastare una utilizzazione capziosa delle agevolazioni: di qui la specificazione che l'esonero contributivo non sarà riconosciuto in favore di quei datori che nel semestre precedente hanno proceduto nell'unità produttiva interessata all'assunzione a **licenziamenti per giustificato motivo oggettivo** o a licenziamenti collettivi. Il blocco dell'esonero scatterà, attraverso la revoca o la restituzione dell'indebitato anche allorquando, nei 6 mesi successivi alla instaurazione del rapporto, si proceda al licenziamento del giovane o di altro dipendente impiegato con la stessa qualifica nell'unità produttiva. Il riferimento alla stessa qualifica si ritiene che debba avvenire alla luce del nuovo art. 2103 c.c. che prevede una possibile utilizzazione "in orizzontale" del lavoratore nel livello della categoria legale di inquadramento.

Il giovane è, in un certo senso, portatore del beneficio in quanto in caso di licenziamento avvenuto nei 3 anni successivi all'assunzione, porta "in dote" ad un altro datore intenzionato ad assumerlo, la parte residua dello sgravio contributivo triennale.

Agevolazioni per l'apprendistato

Anche l'apprendistato professionalizzante che, come detto, già fruisce di particolari condizioni incentivanti, viene "toccato" dalle nuove disposizioni: qualora il rapporto venga consolidato al termine del periodo formativo ed il giovane non abbia compiuto i 30 anni, scatterà, per 12 mesi, l'agevolazione contributiva pari ad un massimo di 3.000 euro da fruire con le stesse modalità sopra indicate. Tale "bonus" partirà dal tredicesimo mese successivo alla trasformazione, in quanto nei primi 12 mesi, il datore "gode" di una **contribuzione agevolata** sulla quota a suo carico, pari al 10% (art. 47, comma 7, del D.L.vo n. 81/2015). Da quanto appena detto discende che se il giovane avrà superato la soglia dei 30 anni, il "vantaggio" contributivo sarà limitato soltanto al primo anno nella misura indicata dal predetto comma 7 dell'art. 47.

Leggi anche:

- [Legge di Bilancio 2018: quando conviene assumere apprendisti](#)

Dubbi sulla somministrazione a tempo indeterminato

Altra questione non affrontata, al momento, dal Legislatore riguarda la somministrazione a tempo indeterminato. Rientrerà all'interno del quadro incentivante?

In mancanza di una precisa risposta normativa, dovrà essere l'INPS a dipanare la matassa: probabilmente, attesa la sostanziale **equiparazione** con il **contratto a tempo indeterminato**, la risposta potrebbe essere positiva, sulla falsariga di quanto affermato, a suo tempo, in via amministrativa, con le circolari sugli esoneri triennale e biennale.

La norma non tocca le questioni legate alle assunzioni a tempo indeterminato degli operai agricoli risolte, positivamente, in passato ove in presenza degli esoneri previsti dalle leggi n. 190 e n. 208 esistevano disposizioni "ad hoc".

Assunzioni agevolate

L'esonero contributivo si applicherà anche alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dai datori di lavoro privati nei 6 mesi successivi all'acquisizione del titolo di studio di:

- **studenti** che hanno svolto presso lo stesso datore (condizione essenziale) attività di

alternanza scuola-lavoro per almeno il 30% delle ore previste dall'art. 1, comma 33, della legge n. 107/2015, o per almeno il 30% del monte ore previsto per le **attività di alternanza** all'interno dei percorsi ex capo III del D.L.vo n. 226/2005, o per almeno il 30% delle ore previste per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi individuati al capo II del DPCM 25 gennaio 2008, o per almeno il 30% del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;

- studenti che hanno svolto, presso lo stesso datore di lavoro assumente, **periodi di apprendistato** per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43 del D.L.vo n. 81/2015) o periodi di apprendistato in alta formazione (art. 45 del D.L.vo n. 81/2015).

Leggi anche:

- [Legge di Bilancio 2018, incentivi all'occupazione: tris di agevolazioni contributive](#)

Differenze rispetto al passato

La norma non è nuova nel nostro ordinamento: essa appare una perfetta riedizione di quanto già previsto dall'art. 1, commi 308, 309 e 310, della legge n. 232/2016 e disciplinata, sotto l'aspetto amministrativo, dalla circolare INPS n. 109/2017.

Ma, allora, cosa cambia rispetto alle disposizioni precedenti che, ora, vengono abrogate?

I benefici prima riservati alle assunzioni effettuate unicamente negli anni 2017 e 2018, divengono **strutturali** ed inoltre, fermo restando il periodo triennale di agevolazione che parte dal momento della instaurazione effettiva del rapporto, gli stessi vengono **ridotti**, nell'importo massimo da 3.250 euro su base annua a 3.000 euro.

Assunzioni nel Mezzogiorno

Un discorso a parte va fatto per le assunzioni a tempo indeterminato nel Mezzogiorno, trattato dal "maxi emendamento" in alcune disposizioni successive. Il dettato normativo non è immediatamente operativo in quanto rimanda, per l'anno 2018, l'integrazione dell'esonero contributivo di cui si è parlato all'inizio di questa riflessione, all'attivazione di **programmi operativi nazionali (PON)**, cofinanziati da Fondo sociale europeo e di programmi operativi complementari (POC), nell'ambito degli obiettivi specifici e nel rispetto della normativa europea sugli aiuti di Stato: essi riguarderanno le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori "under 35" effettuate nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2018, in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Il beneficio potrà riguardare anche soggetti "over 35", privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Per costoro, mediante i PON ed i POC, sarà possibile giungere al 100% dell'esonero, ovviamente nei limiti degli importi annui previsti dai Programmi Operativi.

La norma appena commentata richiede alcune precisazioni.

C'è, nella sostanza, per il 2018, un "prolungamento" del **bonus Sud** che, sotto l'aspetto puramente amministrativo è stato declinato, per le assunzioni relative all'anno in corso, dalla circolare INPS n. 41/2017.

La seconda riguarda il concetto espresso con la frase "**privi di un impiego** regolarmente retribuito da almeno 6 mesi".

La risposta è nel D.M. del Ministro del Lavoro del 20 marzo 2013: essi sono "coloro che negli ultimi 6 mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato dalla durata di almeno 6 mesi, ovvero coloro che negli ultimi 6 mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione". Tali **limiti reddituali** sono, al

momento, fissati in 8.000 euro per il lavoro subordinato ed il 4.800 euro per il lavoro autonomo.

FINANZIATA LA FORMAZIONE PROFESSIONALE - 16 GENNAIO 2018

Apprendistato ed alternanza scuola-lavoro: limiti all'esonero contributivo

di Alfredo Casotti - Consulente del lavoro e Revisore contabile in Viareggio Maria Rosa Gheido - Consulente del lavoro e Dottore commercialista in Alessandria

L'esonero del 50 per cento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL si applica anche nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato a condizione che il lavoratore non abbia compiuto 30 anni alla data della prosecuzione. Lo sgravio è concesso per un periodo massimo di 12 mesi e non può superare il tetto dei 3.000 euro su base annua. L'agevolazione non è però trasferibile ad un successivo datore di lavoro e non operano le limitazioni previste per l'assunzione di giovani con contratto a tutele crescenti in caso di licenziamenti: quali?

Lo **sgravio contributivo** a regime dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, introdotto dai commi 100 e seguenti della legge di Bilancio 2018 (legge n. 205/2017) per favorire l'assunzione di giovani, non si applica in caso di assunzione con contratto di apprendistato. E' però previsto in caso di prosecuzione a tempo indeterminato, in data successiva al 31 dicembre 2017, del contratto di **apprendistato professionalizzante**, anche se per un massimo di 12 mesi che decorrono dal termine dell'anno di ulteriore agevolazione contributiva spettante in caso di conferma in azienda dell'apprendista, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il 30° anno di età alla data di inizio della prosecuzione.

Leggi anche: Apprendistato professionalizzante: tanti gli incentivi per le aziende, come orientarsi?

Quando spetta lo sgravio contributivo

L'esonero decorre dal primo mese successivo a quello di scadenza degli sgravi contributivi previsti, per il primo anno di prosecuzione del rapporto dopo il periodo di apprendistato, dall'art. 47, comma 7, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, e non si applicano i criteri e le esclusioni di cui ai commi 103, 104, 105 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2018. Vale a dire che l'agevolazione non è trasferibile ad un successivo datore di lavoro e non operano le limitazioni previste in caso di licenziamenti collettivi o per giustificato motivo oggettivo effettuate nel semestre precedente l'assunzione stessa.

La norma non fa, peraltro, specifico riferimento all'**apprendistato professionalizzante**, ma che sia questo il contratto a cui si applica la riduzione di cui sopra emerge dal fatto che le altre due tipologie, di primo e terzo livello, sono oggetto di specifica previsione. La riduzione contributiva sale, infatti, al 100 per cento (seppure nel limite annuo di 3.000 euro) in caso di assunzione a tempo indeterminato, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

- 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.

- studenti che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di **alternanza scuola-lavoro** per il periodo minimo di ore ivi stabilito.

E' cioè richiesto un monte ore corrispondente ad una delle seguenti fattispecie:

- almeno il 30 per cento delle **ore di alternanza** previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107

-almeno il 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226

-almeno il 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 86 dell'11 aprile 2008

- almeno il 30 per cento del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.

Fondi per la formazione degli apprendisti

La legge di Bilancio 2018 destina per l'anno 2018 fondi per la formazione in apprendistato di 1° e 3° livello ed in alternanza scuola-lavoro:

a) 189.109.570,46 euro per l'assolvimento del **diritto-dovere all'istruzione e alla formazione** nei percorsi di istruzione e formazione professionale

b) 75 milioni (incrementati a 125 milioni per il solo anno 2018) per il finanziamento dei percorsi formativi relativi ai **contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché dei percorsi formativi relativi all'alternanza tra scuola e lavoro

c) 15 milioni per il finanziamento delle attività di formazione relative ai contratti di **apprendistato professionalizzante** (di cui all'articolo 44 del decreto legislativo n. 81/2015)

d) 5 milioni per l'estensione degli incentivi (già previsti fino al 31 dicembre 2017) per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

e) 5 milioni per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali degli **allievi iscritti ai corsi ordinamentali** di istruzione e formazione professionale curati dalle istituzioni formative e dagli istituti scolastici paritari, accreditati dalle Regioni per l'erogazione dei percorsi di istruzione e formazione professionale (art.32, comma 8, del decreto legislativo n.150 del 2015).

In Pratica è la novità IPSOA nata per fornire **risposte operative** alle problematiche quotidiane del professionista e del consulente.

È già disponibile **Fisco**, il **primo volume della nuova Collana**: frutto dell'esperienza editoriale di Wolters Kluwer, offre un inquadramento completo dell'intera materia tributaria e per essere strumento di consultazione rapida e intuitiva, **interamente aggiornato online**.

[Acquista Fisco 2018 su Shop.Wki.it](http://Shop.Wki.it)

CONTRIBUZIONE E COSTI RIDOTTI - 13 DICEMBRE 2017

Legge di Bilancio 2018: i vantaggi dell'apprendistato di primo livello

di Alfredo Casotti - Consulente del lavoro e Revisore contabile in Viareggio, e Maria Rosa Gheido

Con la legge di Bilancio per il 2018 il Governo ha rifinanziato la formazione professionale stanziando 125 milioni di euro per i percorsi formativi in apprendistato e in alternanza scuola-lavoro. Secondo il monitoraggio realizzato da INAPP per conto del Ministero del Lavoro, l'istruzione e la formazione professionale rivestono un ruolo sempre più centrale come strumento di contenimento della "dispersione formativa". Le Regioni stanno, inoltre, dedicando maggiore attenzione all'apprendistato, soprattutto di primo livello, perché consente al datore di lavoro di assumere e formare le professionalità necessarie ad un costo vantaggioso. La legge di Bilancio 2018 introduce un ulteriore elemento di favore per le aziende che hanno scelto questo tipo di assunzione: quale?

Il Governo stanziava 125 milioni di euro nell'anno 2018 per il finanziamento dei percorsi formativi rivolti all'**apprendistato** per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e dei percorsi formativi rivolti all'alternanza scuola lavoro ai sensi dell'articolo 1, comma 7, lettera d), della legge n. 183 del 2014 e del decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77.

L'emendamento del Governo approvato con voto di fiducia dall'Aula del Senato, interamente sostitutivo del testo originario della legge di Bilancio 2018 (ora all'esame della Camera), recepisce le proposte emendative della Commissione e destina pertanto **nuove risorse** a favore dei percorsi formativi, sia in apprendistato che nei percorsi di alternanza scuola-lavoro. Parte delle risorse dovrebbero essere finalizzate a prorogare le agevolazioni contributive previste per l'apprendistato di primo e di terzo livello che andrebbero, altrimenti, a scadere a fine anno 2017.

Formazione professionale e apprendistato

Secondo il monitoraggio realizzato da INAPP per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, presentato lo scorso 30 novembre a Verona, nell'ambito della manifestazione "Job & Orienta", l'**Istruzione e Formazione professionale** (IeFP) ha segnato un passo nuovo nell'anno formativo 2015/2016: per 4 studenti su 10 diventa infatti la prima scelta per la prosecuzione degli studi con il 44,4% di iscritti 14enni al primo anno. Inoltre, si conferma un adeguato strumento di contenimento della dispersione formativa con il 55,6% degli iscritti provenienti da percorsi scolastici meno regolari.

Nell'ambito del contratto di apprendistato, però, quello di maggior utilizzo continua ad essere il **professionalizzante**, ove l'impatto della formazione è decisamente minore.

La regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è, peraltro, di **competenza regionale** e distingue fra:

- **formazione esterna**, svolta presso le istituzioni formative
- **formazione interna**, svolta presso il datore di lavoro.

Iniziative regionali

Le Regioni stanno, in questi ultimi tempi, dedicando maggiore attenzione all'apprendistato, soprattutto di primo livello riconoscendolo come il contratto che consente al datore di lavoro di assumere e formare le professionalità necessarie ad un **costo vantaggioso**, in quanto sia la remunerazione che gli oneri previdenziali e assistenziali beneficiano di significative riduzioni.

La **regione Lombardia** ha approvato con decreto n. 9883 dell'8 agosto 2017 l'Avviso pubblico per il sostegno alla realizzazione di un'offerta formativa finalizzata all'acquisizione di un titolo ai sensi dell'articolo 43 del dlgs.n.81/2015 -che disciplina, appunto, l'apprendistato di primo livello- destinando a tal fine € 10.130.000,00.

La **regione Piemonte** dedica all'argomento una guida che consente agli operatori, soprattutto a quelli scolastici, di ampliare l'offerta formativa e di fornire ai giovani le adeguate

informazioni. In tal senso la Regione sottolinea che l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale prevede che all'esperienza lavorativa si alternano momenti di formazione presso **strutture formative specializzate** (Enti di formazione, scuole, etc.), che permettono di conseguire una qualifica professionale (percorso triennale) o un diploma professionale (percorso quadriennale). Le attività formative si tengono in orario di lavoro e, oltre al salario, viene riconosciuto dalla Regione Piemonte all'apprendista, un incentivo alla partecipazione di 1.500,00 Euro per ogni annualità formativa.

Nuovi sgravi contributivi per le aziende

La **legge di Bilancio 2018**, all'esame della Camera, introduce un ulteriore elemento di favore per i datori di lavoro che hanno scelto questo tipo di assunzione. Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, è introdotto a regime uno sgravio contributivo del **50%** ai datori di lavoro del settore privato che assumono a tempo indeterminato giovani che non abbiano compiuto il trentesimo anno di età (trentacinquesimo per il solo anno 2018).

L'esonero spetta - per un periodo massimo di dodici mesi- anche nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di **apprendistato professionalizzante** in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il limite massimo di 3.000 euro annui e l'esclusione dei premi INAIL. Il lavoratore non deve, però, aver compiuto il 30° anno d'età al momento della prosecuzione e l'esonero si applica a decorrere dal mese successivo a quello della scadenza del beneficio già previsto (per un anno) dal dlgs. n. 81/2015.

La riduzione della contribuzione spetta nella misura più elevata del 100 per cento in caso di assunzione di **studenti** che abbiano 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.

Leggi anche:

- [Legge di Bilancio 2018: limiti per la stabilizzazione dei contratti "precari"](#)
- [Incentivi all'assunzione di giovani: una norma da correggere](#)

Durata della formazione

Appare utile, infine, sottolineare che nel contratto di apprendistato di primo livello la durata della formazione annua prevista è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e deve essere riportata anche nel piano formativo individuale (PFI).

Indicativamente:

- **Qualifica professionale:** 990 ore (440 ore presso istituzione formativa e 550 ore presso il datore di lavoro)
- **Diploma professionale:** 990 ore (360 ore presso istituzione formativa e 630 ore presso il datore di lavoro)
- **Certificato di specializzazione tecnica superiore:** 800 o 1.000 ore (400 ore presso l'istituzione formativa e 400 o 600 ore svolte presso l'impresa a seconda dell'orario obbligatorio del percorso).

Il **piano formativo individuale** è redatto dall'istituzione formativa o dalla scuola con il coinvolgimento del datore di lavoro ed è parte integrante del contratto. L'impresa deve individuare al suo interno un tutor o referente aziendale, che può anche essere il datore di lavoro, individuato nel piano formativo individuale, così come nel PFI deve essere individuato e indicato dall'istituzione formativa o dalla scuola il tutor formativo che ha, fra gli altri compiti, quello di favorire il raccordo didattico e organizzativo tra istituzione e impresa.

Legge di Bilancio 2018: sgravio contributivo triennale per le imprese che assumono i giovani

di Roberto Camera - Funzionario dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Nel 2018 sono agevolabili le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di lavoratori che non hanno compiuto il 35° anno di età nella misura del 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro. L'incentivo è riconosciuto nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile e per un periodo di 36 mesi. Non sono ammessi all'agevolazione i rapporti di lavoro domestico e di apprendistato professionalizzante, qualificante o di alta formazione. Se il lavoratore usufruisce di una parte dell'esonero, in caso di una nuova assunzione può avvalersi del beneficio per il periodo residuo utile.

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della [legge di Bilancio 2018](#) (legge n. 205/2017) - Supplemento Ordinario n. 62 della Gazzetta Ufficiale n. 302 del 29 dicembre 2017 - ai **datori di lavoro privati** che dal 1° gennaio 2018 assumono lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile (commi dal 100 al 108 e comma 893 della legge n. 205/2017).

È possibile applicare la **decontribuzione** ai rapporti a tempo indeterminato stipulati con lavoratori che, alla data della prima assunzione incentivata, non abbiano compiuto il 35° anno di età nel 2018 (dal 2019 il limite di età scende a 30 anni) e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Per la verifica del pregresso rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai fini dell'agevolazione contributiva, non sono considerati eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e che non sono stati confermati al termine del periodo formativo.

Leggi anche: Legge di Bilancio 2018: incentivi all'assunzione con molte novità

Quando l'esonero è totale?

L'esonero contributivo è totale (nel limite massimo di importo pari a 8.060 euro su base annua stabilito dall'articolo 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190) qualora l'azienda assuma lavoratori in possesso dei seguenti 2 requisiti:

- non abbiano compiuto i **35 anni di età**, ovvero dai 35 anni in su purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi
- siano residenti in una di queste Regioni: **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**. Per questo secondo requisito, la norma non è molto chiara, in quanto può dare àdito ad una diversa interpretazione e cioè che il requisito dell'appartenenza ad una delle Regioni suindicate possa essere in capo all'azienda assuntrice e non al lavoratore. A questo punto è il caso di attendere la circolare dell'INPS che fornirà tutti i chiarimenti in materia.

Portabilità dell'agevolazione contributiva

Tornando alle specifiche dell'incentivo generale, nelle ipotesi in cui il lavoratore abbia usufruito di un parziale esonero, può avvalersi del beneficio in caso di una nuova assunzione a tempo indeterminato da parte di altri datori di lavoro privati, per il **periodo residuo** utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni. In pratica, si forma una sorta di portabilità dell'agevolazione contributiva in capo al

lavoratore.

Qualora il rapporto di lavoro agevolato, termini prima dei 36 mesi, il lavoratore potrà portare in eredità al nuovo datore di lavoro i **mesi di decontribuzione non usufruiti** dal precedente datore.

Esempio

1° rapporto di lavoro agevolato – dal 1° febbraio 2018 al 31 gennaio 2019 (durata 12 mesi);

2° rapporto di lavoro agevolabile – durata 24 mesi (36 mesi – 12 mesi)

Tipologia contrattuale

Ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico e dei rapporti di apprendistato, in qualsiasi forma stipulati (apprendistato professionalizzante, qualificante o di alta formazione), queste le tipologie contrattuali alle quali si applica l'agevolazione contributiva.

Contratto a tempo indeterminato

È agevolabile l'assunzione, dal 1° gennaio 2018, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, previsto dall'articolo 1 e ss., del decreto legislativo n. 23 del 4 marzo 2015.

Apprendistato

La decontribuzione si applica, per un periodo massimo di 12 mesi e sempre nel limite massimo di 3.000 euro, anche nei casi di **prosecuzione**, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a **tempo indeterminato** a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il 30° anno di età alla data della prosecuzione.

In questo specifico caso, l'agevolazione decorre dal primo mese successivo a quello di scadenza dell'ulteriore beneficio contributivo previsto in caso di qualificazione al termine del periodo di apprendistato (12 mesi successivi al termine del periodo di apprendistato) (articolo 47, comma 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81).

Esempio

- data di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante: 1° gennaio 2015, per 36 mesi

- qualificato il 1° gennaio 2018 (anno ulteriore di agevolazione ai sensi dell'articolo 47, comma 7, del TU sui contratti di lavoro) (art.47, comma 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81)

- dal 1° gennaio 2019, decontribuzione di 12 mesi, ai sensi della presente normativa, qualora il lavoratore non abbia compiuto il 30° anno di età.

Nel caso prospettato, non vige la possibilità di usufruire dell'agevolazione contributiva, da parte di altro datore di lavoro, qualora il rapporto cessi durante il periodo incentivato. Inoltre, non si applicano i principi generali di fruizione degli incentivi (articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150) ed il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo nella medesima unità produttiva (vedi paragrafo Limiti e Regole).

Trasformazione da contratto a termine

L'agevolazione contributiva si applica anche nei casi di trasformazione, dal 1° gennaio 2018, di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il

possesso del requisito anagrafico alla data della conversione (35 anni fino al 31 dicembre 2018 e 30 anni dal 1° gennaio 2019).

Esempio

- assunzione a termine, per 12 mesi (dal 1° marzo 2017 al 28 febbraio 2018)
- trasformazione a tempo indeterminato dal 1° marzo 2018. Dalla data di trasformazione scattano i 36 mesi di agevolazione o quanto ancora in dote al lavoratore.

Ex studenti

L'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro è totale, fermo restando il **limite massimo di importo pari a 3.000 euro** su base annua e il previsto requisito anagrafico, per i datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di cui al decreto legislativo n. 23/2015, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

- studenti che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro per almeno il 30%:

- delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della Legge 107/2015,
- del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del Decreto Legislativo n. 226/2005
- del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo 11 del D.P.C.M. 25 gennaio 2008
- del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari

- studenti che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica c.d. di 1° livello) (articolo 43 del decreto legislativo n. 81/2015) o periodi di apprendistato in alta formazione c.d. di 3° livello (articolo 45 del decreto legislativo n. 81/2015).

N.B. Con l'introduzione del presente sgravio contributivo, dal 1° gennaio 2018 viene abrogato l'esonero contributivo per assunzione sistema duale, previsto dalla legge di Bilancio 2017 (commi 308, 309 e 310 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232).

Limiti e regole

Per usufruire dell'incentivo, il datore di lavoro deve:

- rispettare i **principi generali di fruizione degli incentivi**, previsti dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150,
- non aver proceduto, nei sei mesi precedenti la data di assunzione agevolata, a **licenziamenti individuali** per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

Qualora il datore di lavoro proceda, nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo dello stesso lavoratore agevolato o di un altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva ed inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero, l'Istituto Previdenziale (INPS) provvederà alla **revoca dell'incentivo** ed al recupero del beneficio già fruito da parte dell'azienda. In questo specifico caso, il recupero dei benefici agevolativi non comporterà alcun effetto nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumeranno il lavoratore per il periodo residuo utile alla fruizione

dell'esonero.

Infine, lo sgravio contributivo **non è cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

I 3 motivi per cui scegliere **IPSOA In Pratica**:

☐ E' un **metodo editoriale innovativo**

☐ E' una nuova modalità di fornire contenuti professionali attraverso l'**integrazione tra elementi**

cartacei e supporti digitali

☐ E' una **soluzione semplice ed operativa** per risposte immediate a problemi concreti

[Scopri tutto su IPSOA In Pratica](#)

LEGGE DI BILANCIO 2018 - 05 GENNAIO 2018

Incentivi all'assunzione: anche i Consulenti del lavoro possono accertare la disoccupazione

di Roberto Camera - Funzionario dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

I Consulenti del lavoro, tramite la Fondazione dei Consulenti del lavoro, potranno accedere alla banca dati informativa dell'ANPAL per accertarsi dello status occupazionale dei lavoratori per i quali si vuole procedere ad una assunzione agevolata e della presenza di eventuali precedenti contratti a tempo indeterminato stipulati dagli stessi. Possono, quindi, verificare se le imprese possiedono i requisiti per fruire degli incentivi all'occupazione. E' quanto prevede la legge di Bilancio per il 2018 che estende la possibilità di accedere alla banca dati dell'ANPAL agli iscritti all'albo informatico delle agenzie per il lavoro ed agli iscritti all'albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro.

Con i commi 801 e 803 della [legge di Bilancio 2018](#) (legge n. 205/2017) - pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 62 della Gazzetta Ufficiale n. 302 del 29 dicembre 2017 - viene data la possibilità agli iscritti all'albo informatico delle agenzie per il lavoro ed agli iscritti all'albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, di accedere alla **banca dati dell'ANPAL** (sistema informativo unitario) al fine di verificare i dati relativi alle persone in stato di disoccupazione o a rischio di disoccupazione.

Dati a disposizione

Il **sistema informativo unitario** delle politiche del lavoro, che si compone del nodo di coordinamento nazionale e dei nodi di coordinamento regionali, contiene informazioni circa (articolo 13 del decreto legislativo n. 150 del 2015):

- i **beneficiari di ammortizzatori sociali**, con indicazione dei dati anagrafici, di residenza e domicilio e dei dati essenziali relativi al tipo di ammortizzatore sociale di cui beneficiano

- l'archivio informatizzato delle **comunicazioni obbligatorie**

- i dati relativi alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro, ivi incluse la **scheda anagrafica e professionale**

- il sistema informativo della **formazione professionale**.

Finalità

La norma è stata disposta al fine di favorire la ricollocazione nel mercato del lavoro delle persone non occupate e per garantire una maggiore efficacia dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

La finalità espressa dalla stessa norma di legge non è l'unica; ciò in quanto detto accesso permetterà anche di avere certezza sullo stato di disoccupazione dei lavoratori per l'eventuale ammissione alle **agevolazioni contributive** previste dalle varie disposizioni di legge (per ultimo la decontribuzione triennale per i under 35enni prevista dalla stessa Legge di Bilancio 2018) e che hanno come principale (se non anche unico) requisito, lo stato di disoccupazione del lavoratore e la sua anzianità di iscrizione al Centro per l'impiego. Ricordo che l'INPS, negli ultimi anni, ha effettuato **massivi controlli sulle aziende** che hanno usufruito delle agevolazioni (decontribuzione triennale 2015, decontribuzione biennale 2016, ecc.), richiedendo a queste ultime di integrare la contribuzione versata laddove avesse verificato la mancanza, in capo al neoassunto, dello stato di disoccupazione nei 6 mesi precedenti l'assunzione agevolata.

Albo informatico delle Agenzie per il lavoro

L'albo informatico delle Agenzie per il lavoro, previsto dall'articolo 4 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è articolato in 5 sezioni e comprende:

- agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività

- agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle seguenti attività:

a. per **servizi di consulenza e assistenza** nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati

b. per servizi di **pulizia, custodia, portineria**

c. per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci

d. per la **gestione di biblioteche**, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;

e. per attività di **consulenza direzionale**, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;

f. per **attività di marketing**, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;

g. per la gestione di **call-center**, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;

h. per **costruzioni edilizie** all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;

- agenzie di intermediazione

- agenzie di ricerca e selezione del personale
- agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.

Albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro

La possibilità di accesso è, inoltre, prevista anche per gli iscritti all'albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro.

L'Albo nazionale raccoglie i soggetti accreditati a livello nazionale e regionale a svolgere servizi e misure di politica attiva del lavoro. Detto albo si compone di 3 sezioni:

- **Prima sezione:** comprende le agenzie per il lavoro autorizzate allo svolgimento dell'attività di somministrazione di lavoro di tipo generalista e di intermediazione, inclusa la Fondazione dei consulenti del lavoro (art. 6, comma 2 del decreto legislativo 276/2003) e iscritti all'Albo delle agenzie per il lavoro.

· Non comprende i soggetti autorizzati all'intermediazione in base al regime particolare dell'art. 6, comma 1 del decreto legislativo 276/2003 (quali, ad esempio, scuole, università, comuni, siti internet, ecc.);

- **Seconda sezione:** comprende i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro dalle Regioni e Province autonome, secondo i rispettivi sistemi;

- **Terza sezione:** comprende le agenzie iscritte all'Albo delle agenzie per il lavoro che operano in Regioni che non hanno ancora istituito un proprio regime di accreditamento (art. 12, comma 3, del decreto legislativo n. 150/2015).

Come specificato al punto 1, tra i soggetti autorizzati a verificare le informazioni contenute nel Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro è presente anche la Fondazione dei consulenti del lavoro (organo del Consiglio Nazionale).

In pratica, i **consulenti del lavoro**, per il tramite della Fondazione Consulenti per il Lavoro, potranno accedere alla banca dati informativa dell'ANPAL per avere contezza dello status occupazionale dei lavoratori per i quali si vuole procedere ad una assunzione e la presenza di eventuali precedenti contratti a tempo indeterminato nella pregressa carriera degli stessi. Ciò al fine di verificare il requisito richiesto dalla legge per l'agevolazione contributiva.

In Pratica è la novità IPSOA nata per fornire **risposte operative** alle problematiche quotidiane del professionista e del consulente.

È già disponibile **Fisco**, il **primo volume della nuova Collana**: frutto dell'esperienza editoriale di Wolters Kluwer, offre un inquadramento completo dell'intera materia tributaria e per essere strumento di consultazione rapida e intuitiva, **interamente aggiornato online**.

[Acquista Fisco 2018 su Shop.Wki.it](http://Shop.Wki.it)

A TUTELA DELLE IMPRESE - 18 NOVEMBRE 2017

Incentivi all'occupazione e aiuti di Stato: come funziona la regola "de minimis"

di Beniamino Gallo - Esperto in materia previdenziale in Torino

Un capitolo importante della legge di Bilancio 2018 è rappresentato dagli incentivi all'occupazione giovanile. Il Governo punta, infatti, a favorire le imprese che assumono giovani e studenti (apprendisti e non) con rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Gli sgravi contributivi concessi ai datori di lavoro rientrano nella categoria degli aiuti di Stato e, in quanto tali, potrebbero dover essere notificati alla UE per essere legittimi. Ma, in base alla regola del "de minimis", la notifica non è richiesta se gli aiuti erogati alle imprese rispettano una determinata soglia quantitativa: quale?

Nell'ambito della **libera concorrenza** nel mercato interno, gli Stati membri intervengono talvolta concedendo alle imprese contributi economici, **sgravi fiscali e contributivi** e altre facilitazioni per promuovere alcune attività economiche o proteggere alcune imprese nazionali. Per evitare che la politica degli aiuti nazionali vada a discapito delle imprese basate in altri Stati membri, nel Trattato di funzionamento della UE sono stati introdotti due articoli, il 107 e il 108, che vietano, in linea generale, la concessione di tali aiuti, prevedendone la legittimità solo a determinate condizioni.

In particolare, la **legge di Bilancio 2018** prevede l'introduzione di un incentivo strutturale all'occupazione giovanile. L'obiettivo del Governo è di "sostenere" le imprese che assumono giovani e studenti con rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Gli sgravi contributivi rientrano nella categoria degli aiuti di Stato. Quando possono essere dichiarati legittimi?

Notifica degli aiuti alla UE

Prima di concedere aiuti alle imprese, gli Stati membri, anche se concedono aiuti attraverso Enti e altre organizzazioni dell'ambito pubblico, devono notificare alla UE la tipologia di aiuti e le modalità di concessione. Gli aiuti di Stato già concessi che non rispettano i criteri dettati dall'Unione Europea possono essere dichiarati illegittimi, in tal caso devono essere restituiti.

Per imporre agli Stati membri il recupero degli aiuti dichiarati illegittimi, la UE ha previsto che a seguito di dichiarazione di illegittimità di un aiuto, la concessione di altri aiuti di Stato è subordinata alla **preventiva verifica** che i potenziali beneficiari non rientrino tra coloro che hanno ricevuto e successivamente non rimborsato gli aiuti dichiarati illegali o incompatibili dalla Commissione Europea e per i quali è stato ordinato il recupero.

Aiuti "de minimis"

Per semplificare la normativa relativa alla regolamentazione degli aiuti di Stato, la Commissione ha introdotto una regola denominata "de minimis" (ossia regola del "valore minimo"), il cui funzionamento è contenuto nel Regolamento n. 1407/2013 per la generalità dei settori e nel Regolamento n. 1408/2013 per il settore agricolo. Tale norma stabilisce che, al di sotto di una determinata soglia quantitativa, gli aiuti possano essere erogati alle imprese senza che l'ente erogatore notifichi lo strumento di aiuto alla Commissione Europea (notifica altrimenti obbligatoria).

Per la **generalità delle imprese**, il limite del de minimis, dal 1° gennaio 2014 e fino al 31 dicembre 2020, è fissato in 200.000 euro nel triennio, mentre nel settore del **trasporto su strada** è fissato in € 100.000 (al riguardo si veda il Regolamento CE 1407/2013) e in quello **agricolo** in € 15.000 (Regolamento 1408/2013).

Il massimale de minimis, si riferisce al totale delle agevolazioni, in qualsiasi forma, ottenute dall'impresa in un periodo di tre esercizi finanziari. Dal punto di vista dell'impresa il massimale, in pratica, è una sorta di tetto, riferito ad un periodo triennale, del totale delle agevolazioni ottenibili da strumenti sottoposti a regime di de minimis.

I limiti economici de minimis si applicano non tenendo conto della singola impresa ma del **criterio dell' "Impresa unica"**.

Cosa dispone il regolamento n. 651/2014

Alcuni aiuti destinati sono considerati compatibili con le regole UE e pertanto possono non

essere notificati. Per poter essere esentate dall'obbligo di notifica ed erogati liberamente, le categorie di aiuti interessate devono avere un **effetto di incentivazione** e rispettare i criteri di trasparenza, nonché rispettare i criteri in merito all'intensità di aiuto, ai costi ammissibili e all'importo massimo dell'aiuto. In particolare, le categorie di aiuti che non necessitano di notifica sono quelli destinati a favorire lo sviluppo delle piccole e medie imprese, quelli finalizzati alla tutela ambientale, quelli destinati alla ricerca e sviluppo, quelli per la formazione e gli aiuti in favore dei **lavoratori svantaggiati e disabili**.

Registro degli aiuti

Dall'illustrazione precedente è evidente la necessità di avere un registro unico nazionale nel quale siano registrate tutte le tipologie di aiuti: quelli ammessi, quelli dichiarati illegittimi e da recuperare e quelli concessi entro il tetto "de minimis". L'istituzione del registro, all'indirizzo internet <https://www.rna.gov.it>, avvenuta a decorrere da agosto 2017, risponde all'esigenza di poter verificare che le **agevolazioni pubbliche** siano concesse nel rispetto delle disposizioni previste dalla normativa comunitaria.

Con l'entrata in funzione del registro, ogni provvedimento di concessione degli aiuti alle imprese deve essere "marcato" con i codici identificativi rilasciati dal registro.

Leggi anche:

- [Registro aiuti di Stato: per le imprese più semplice l'accesso ai bandi](#)

Al registro possono accedere le Organizzazioni pubbliche che possono concedere aiuti in qualsiasi forma siano erogati. Per l'accesso è necessario che per ciascuna organizzazione sia accreditato un **referente** che, successivamente, abiliterà i diversi uffici sui quali si articola l'organizzazione ad accedere al registro.

Procedura di accreditamento per l'Autorità responsabile

Le Autorità responsabili possono accreditarsi autonomamente al sistema utilizzando la funzione di registrazione disponibile nella pagina di accesso all'area riservata del registro. Per procedere alla registrazione di un'Autorità, è necessario disporre del **Codice IPA** e del **Codice AOO** come rilasciati dall'Indice delle Pubbliche Amministrazioni. In fase di accreditamento, l'Autorità responsabile deve comunicare al registro, i dati del referente.

Le **credenziali** per l'accesso all'area riservata del registro del referente per gli adempimenti sono recapitate all'indirizzo email-PEC associato all'Area organizzativa omogenea di riferimento dell'Autorità, così come risulta dall'Indice delle Pubbliche Amministrazioni.

Accesso all'area riservata del registro aiuti

L'accesso è ammesso mediante le credenziali di accesso collegate al **codice fiscale** del soggetto autorizzato dal referente. Per registrare una nuova misura di aiuto, il referente indicato in fase di registrazione dell'Autorità responsabile, deve utilizzare le funzioni disponibili nella sezione "Le Misure di Aiuto" presente nella home page riservata del registro.

A ogni misura registrata è associato un **codice identificativo (CAR)** assegnato dal Sistema in fase di creazione della misura stessa. Una nuova misura di aiuto può essere registrata solo se nella sezione "Gestione Norme" è stata registrata la norma che ha istituito la misura.

Con la registrazione degli aiuti nel registro, i soggetti gestori dell'aiuto assolvono gli adempimenti normativi comunitari e nazionali relativi alla trasparenza degli aiuti concessi previsti dal Regolamento UE n. 651/2014.

Bonus Sud 2018: sgravio contributivo totale per le imprese

di Giuseppe Buscema - Consulente del lavoro, Commercialista e Revisore legale in Catanzaro

Le imprese possono fruire dell'incentivo per le assunzioni di lavoratori a tempo indeterminato al Sud effettuate nel 2018 secondo le modalità operative individuate dall'ANPAL. L'agevolazione consiste nell'esonero totale per 12 mesi, dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro fino ad un massimo di 8.060 euro annuali, da riparametrare su base mensile e da proporzionare nel caso di contratto a tempo parziale. Sono, invece, esclusi dal beneficio i premi dovuti all'INAIL. Quali aziende possono beneficiare degli incentivi? Quali sono i requisiti previsti per il 2018?

Si sbloccano le agevolazioni relative alle **assunzioni al Sud** effettuate nel 2018. L'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) ha, infatti, reso noto il 26 gennaio scorso l'adozione di due decreti direttoriali relativi, rispettivamente, alle assunzioni effettuate nel Mezzogiorno e di giovani iscritti al programma Garanzia Giovani.

Leggi anche [Assunzioni agevolate: bonus Sud 2018 per under 35 o privi d'impiego](#)

Incentivo Occupazione Mezzogiorno

Il [decreto direttoriale n. 2 del 2 gennaio 2018](#) introduce l'agevolazione "Incentivo Occupazione Mezzogiorno" che riguarda le **assunzioni a tempo indeterminato** effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018 nelle seguenti Regioni:

Tipologia	Ubicazione delle aziende
Meno sviluppate	Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia
In transizione	Abruzzo, Molise e Sardegna

A tal fine, assume rilevanza la **sede di lavoro** in cui il datore di lavoro assume ed adibisce il lavoratore, mentre è irrilevante la residenza di quest'ultimo.

In ogni caso, qualora successivamente all'assunzione dovesse essere disposto il **trasferimento del lavoratore**, l'incentivo cessa di maturare dal periodo di paga successivo.

L'assunzione riguarda i **datori di lavoro privati** che effettuano assunzioni di soggetti disoccupati (articolo 19 D.Lgs. n. 150/2015).

Se il lavoratore ha raggiunto l'età anagrafica di **35 anni**, è altresì necessario che sia nella condizione di **soggetto privo di impiego** regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Tale condizione, di origine comunitaria, è stata riempita di contenuti attraverso il decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 26 marzo 2013. In particolare, si tratta di:

- coloro che negli ultimi 6 mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi;

- coloro che negli ultimi 6 mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione (euro 8.000 per le attività di lavoro autonomo che costituiscono redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, euro 4800 negli altri casi).

Per i soggetti di età **inferiore ai 35 anni** è dunque sufficiente solo il possesso del **requisito di disoccupazione**. I lavoratori assunti, inoltre, non debbono avere avuto nei 6 mesi precedenti un rapporto di lavoro col datore di lavoro che li assume.

Per avere diritto all'incentivo, è necessario che l'assunzione venga effettuata a tempo indeterminato, anche a tempo parziale e anche nel caso di soci lavoratori di cooperativa.

Rientrano nel campo di applicazione anche i contratti a scopo di **somministrazione di lavoro** nonché i contratti di **apprendistato professionalizzante**. Sono **esclusi invece** i contratti di lavoro domestico, occasionale ed intermittente.

E' possibile richiedere le agevolazioni anche in **caso di trasformazione** a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro a tempo determinato. Particolare attenzione dovrà essere posta in tal caso ai requisiti del lavoratore che dovranno essere verificati al momento della trasformazione. Ai sensi dell'articolo 2, comma 3, non si applica il requisito relativo alla condizione di non aver avuto rapporti di lavoro con lo stesso datore di lavoro che richiede l'agevolazione.

La **misura dell'incentivo** è analogo a quello dello scorso anno e consiste nell'esonero totale per 12 mesi, dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro fino ad un massimo di 8.060 euro annuali, da riparametrare su base mensile e da proporzionare nel caso di contratto a tempo parziale.

Sono esclusi dal beneficio invece i premi dovuti all'INAIL.

Cumulo con altre agevolazioni

L'incentivo Occupazione Mezzogiorno può essere cumulato con le agevolazioni previste dalla **legge di Bilancio 2018**, mentre non è consentito il cumulo con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva.

A tal fine, occorre tenere conto che le due agevolazioni operano su piani differenti.

Occorre quindi verificare se il datore di lavoro, considerate le diverse condizioni oggettive e soggettive previste, può avere diritto ad uno dei incentivi oppure ad entrambi. In quest'ultimo caso, al termine dei dodici mesi di fruizione dell'incentivo occupazione Mezzogiorno, il datore di lavoro potrà proseguire con l'utilizzo delle agevolazioni previste dall'articolo 1, commi 100 e seguenti della l. n. 205/2017.

Relativamente alle agevolazioni previste per le assunzioni al Sud, trattandosi di un'agevolazione selettiva, è previsto che ai fini della compatibilità europea in materia di **aiuti di stato** l'incentivo può essere fruito.

Lavoratori	Modalità di fruizione	Limiti e condizioni
Tutti	Regolamento UE n. 1407/2013 de minimis	E' possibile fruire al massimo € 200.000 di aiuti concessi con la regola de minimis nel corso di tre esercizi tenendo conto di tutti quelli concessi con la predetta regola.
	Applicabile a tutti i settori con esclusioni di	Nel settore dei trasporti su strada per conto di terzi il limite è di € 100.000

quelli
indicati
all'art. 1 del
Regolamento

Di età inferiore a 25 anni	Oltre i limiti de minimis	L'assunzione deve comportare un incremento occupazionale del numero dei dipendenti del datore di lavoro rispetto alla media dei dodici mesi precedenti (art. 2, par. 32 e art. 32, par. 3, Reg. UE n. 651/2014) L'incremento deve essere mantenuto per tutto il periodo dell'agevolazione (art. 7, c. 3 D.D. n. 2/2018).
Di età compresa tra 25 e i 34 anni	Oltre i limiti de minimis	Oltre all'incremento occupazionale previsto per i lavoratori di età inferiore ai 25 anni, occorre altresì che il lavoratore soddisfi uno dei seguenti requisiti: - essere privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi ai sensi del D.M. 20 marzo 2013; - non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale; - abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito; - essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato, ovvero sia assunto in settori in cui sia riscontrato il predetto differenziale nella misura di almeno il 25% (cfr. D.I. n. 335/2017)

Dallo schema si può notare che per i lavoratori con età anagrafica di 35 anni e oltre, l'incentivo potrà essere fruito solo entro i limiti previsti dal Reg. UE n. 1407/2013 de minimis, mentre per gli altri soggetti sarà possibile superare tali limiti se vengono soddisfatte le ulteriori condizioni indicate.

Tornando alla cumulabilità, con l'incentivo previsto dalla legge di Bilancio per il 2018 (articolo 1, commi 100 e seguenti della l. n. 205/2017), è importante tenere conto di quanto indicato nell'articolo 8 del decreto ANPAL. In particolare, dalla lettura combinata dei commi 1 e 2, emerge che **prevale l'agevolazione** prevista dalla **legge di Bilancio 2018** alla quale si cumula l'incentivo previsto dal decreto ANPAL. Non è un aspetto secondario considerato che l'incentivo per l'occupazione nel Mezzogiorno prevede, come abbiamo visto, dei limiti di fruizione ai fini del rispetto della disciplina UE in materia di aiuti di Stato. Tale previsione dovrà trovare naturalmente riscontro anche da un punto di vista procedurale sia nella fase di richiesta dell'incentivo che da un punto di vista espositivo nelle denunce mensili effettuate all'INPS.

a tali aspetti verranno certamente indicati dalla circolare INPS dovrà disciplinare l'incentivo. L'articolo 1, comma 2, infatti, demanda all'INPS la **gestione della misura** ed i successivi comma 1 dell'articolo 10 e comma 2 dell'articolo 13, rinviano ad una circolare l'illustrazione dell'intera procedura di richiesta.

Procedura e fruizione del bonus

Il decreto prevede, ricalcando in linea di massima quanto già previsto dalle agevolazioni dello scorso anno, che il datore di lavoro deve presentare preliminarmente un'**istanza telematica di ammissione** all'INPS.

L'INPS determina l'importo dell'incentivo spettante tenendo conto della durata e della retribuzione del contratto e dopo aver verificato i requisiti di ammissione e la disponibilità delle risorse, comunica al datore di lavoro l'esito della verifica.

In caso di conferma della **prenotazione dell'agevolazione** da parte dell'INPS, il datore di lavoro deve effettuare l'assunzione (qualora non l'abbia già effettuata) **entro dieci giorni** di calendario dalla data di comunicazione di prenotazione da parte dell'INPS.

Sotto tale profilo si può notare una differenza rispetto al passato.

Infatti, il **termine per effettuare l'assunzione** questa volta è di dieci giorni e **non di 7 giorni** come previsto lo scorso anno. Entro lo stesso termine il datore deve comunicare all'istituto l'avvenuta assunzione.

Le risorse a favore del datore di lavoro vengono assegnate in **ordine cronologico** tenendo conto della data di presentazione dell'istanza telematica.

Tuttavia, per le assunzioni effettuate prima della data di rilascio del modulo telematico da parte dell'INPS si potrà tenere conto della data di assunzione.

Tale indicazione, prevista espressamente dall'articolo 11, comma 3, del decreto conferma come lo scorso anno che sarà possibile fruire degli incentivi per le assunzioni effettuate sin dal 1° gennaio 2018.

La fruizione avviene mediante esposizione nelle denunce mensili UniEmens, a pena di decadenza, entro il 29 febbraio 2020.

ESONERO CONTRIBUTIVO ANNUALE O TRIENNALE - 19 GENNAIO 2018

Assunzioni agevolate: bonus Sud 2018 per under 35 o "privi d'impiego"

di Giuseppe Buscema - Consulente del lavoro, Commercialista e Revisore legale in Catanzaro

Nuovi incentivi per le imprese che assumono giovani lavoratori a tempo indeterminato al Sud. E' quasi tutto pronto per l'emanazione del decreto attuativo della misura prevista dalla legge di Bilancio 2018 in base alla quale su tutto il territorio nazionale è introdotto uno sgravio per le nuove assunzioni nella misura base del 100% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL. Complessivamente sono disponibili risorse pari a circa 500 milioni di euro. Quali sono i requisiti per accedere alle agevolazioni? Quali differenze con il bonus Occupazione Sud?

Le **agevolazioni** per le **assunzioni stabili al Sud** si avviano a diventare operative. E' pronto il decreto dell'ANPAL per far partire l'incremento dell'esonero per le assunzioni a tempo indeterminato nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. Lo ha dichiarato nei giorni scorsi il presidente dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, prof. **Maurizio Del Conte**, il quale ha evidenziato che si potrà contare su risorse pari a circa **500 milioni di euro**. In tal modo, potranno sbloccarsi le agevolazioni per le assunzioni al Sud previste dall'articolo 1, commi 893 e 894, della **legge di Bilancio 2018**.

Leggi anche [Sgravio assunzioni 2018 tra peculiarità e regole generali: come operare correttamente?](#)

Ricordiamo, infatti, che l'articolo 1, commi 100 e seguenti, della legge di Bilancio ([L. n. 205/2017](#))

ha previsto per tutto il territorio nazionale agevolazioni per le nuove assunzioni nella misura base del **50%** dei **contributi previdenziali** dovuti dal datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL.

Soggetti beneficiari e requisiti

L'**esonero triennale** spetta entro il limite massimo di **3.000 euro annui** per le assunzioni di giovani che non abbiano compiuto **30 anni** (limitatamente all'anno 2018, rientrano coloro che non hanno compiuto 35 anni) stipulate a tempo indeterminato, comprese conversioni di contratti da tempo determinato e tempo indeterminato, nonché prosecuzioni di contratti di apprendistato in contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Tale agevolazione risulta già operativa per le **assunzioni** effettuate **dal 1° gennaio 2018** ai sensi del D.Lgs. n. 23/2015 e riguarda coloro che non siano già stati occupati a tempo indeterminato.

Il successivo comma 893 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2018 ha, invece, previsto che i programmi operativi nazionali ed i programmi operativi complementari possano prevedere per l'anno 2018, nell'ambito degli obiettivi specifici previsti dalla relativa programmazione e nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato, misure per favorire nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna l'assunzione con contratto a tempo indeterminato di soggetti che **non abbiano compiuto i 35 anni di età**, ovvero di soggetti di almeno 35anni, purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

In tale ipotesi, l'esonero generale può essere **elevato fino al 100%**, entro il limite massimo di 8.060 euro annui. Come si può notare, si tratta della valorizzazione dell'agevolazione generale già prevista dai commi 100 e seguenti.

L'incremento è **riconosciuto in deroga** alla previsione del secondo periodo del comma 114, che prevede l'incumulabilità con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Tale misura, tuttavia, **non risulta ancora operativa** in quanto è richiesto un apposito provvedimento finalizzato non solo a consentire l'avvio delle agevolazioni, ma anche regolamentarne la misura sulla base delle risorse reperite allo scopo.

La regolamentazione rappresenta un elemento di notevole importanza in quanto la finalità del legislatore è quella di allargare il beneficio non solo ai soggetti che non abbiano compiuto i trentacinque anni di età, ma anche dei soggetti di almeno 35 anni, purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

A tal fine, però, occorre considerare che la disciplina dei commi 100 e seguenti prevede che l'agevolazione è **riservata esclusivamente** a coloro che non siano già stati occupati a tempo indeterminato con qualsiasi datore di lavoro, condizione difficile per i meno giovani, peraltro esclusi dalla disciplina generale prevista per l'intero territorio nazionale.

E' necessario pertanto attendere il provvedimento per comprendere come verrà disciplinato l'incentivo sia per coloro che hanno i requisiti previsti dai commi 100 e seguenti nonché se e come spetterà per gli altri soggetti, anche in considerazione della disciplina comunitaria in materia di incentivi.

Regole differenti rispetto al Bonus Occupazione Sud

Va peraltro ricordato che si è più volte dichiarata l'intenzione di prorogare il Bonus Occupazione Sud scaduto il 31 dicembre scorso.

Tale bonus prevedeva regole differenti rispetto a quelle contenute nella legge di Bilancio 2018 e non era prevista la condizione di **non essere mai stati occupati a tempo indeterminato**.

Consulta il **dossier [Bonus assunzioni 2017](#)**

Ed in effetti, tornando alle dichiarazioni del presidente dell'ANPAL, prof. Del Conte, emerge che

l'agevolazione per le assunzioni al Sud del 2018 dovrebbe funzionare diversamente a seconda dell'età e della condizione del soggetto da assumere.

L'esonero della legge di Bilancio dovrebbe raggiungere il 100% per i giovani di età inferiore ai 35 anni.

Come previsto dal precedente Bonus Sud, dovrebbe essere previsto che per i giovani di età superiore ai 25 anni sarà necessaria la condizione di essere privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Per i soggetti con almeno 35 anni, sempre **privi di un impiego regolarmente retribuito** da almeno 6 mesi, esclusi dall'agevolazione generale prevista dalla legge di Bilancio 2018, invece, sarà previsto - come nel 2017 - solo l'esonero del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, fino al limite annuale di 4.030 euro.

Il suddetto incentivo spetterà per un anno, ma in presenza delle altre condizioni si potrà proseguire per altri due anni con l'esonero di cui alla legge di Bilancio 2018.

Leggi anche [Incentivi all'assunzione 2018 a confronto: l'analisi dei Consulenti del lavoro](#)

InPratica è la novità IPSOA nata per fornire **risposte operative** alle problematiche quotidiane del professionista e del consulente.

È già disponibile **Fisco**, il **primo volume della nuova Collana**: frutto dell'esperienza editoriale di Wolters Kluwer, offre un inquadramento completo dell'intera materia tributaria e per essere strumento di consultazione rapida e intuitiva, **interamente aggiornato online**.

[Acquista Fisco 2018 su Shop.Wki.it](#)

CHIARIMENTI DA ANPAL E INPS - 05 FEBBRAIO 2018

Bonus Sud 2018 tra conferme e novità

di Deborah Di Rosa - Consulente del lavoro in Ragusa

L'ANPAL ha fornito le indicazioni per la corretta fruizione del bonus Sud per il 2018 da parte delle imprese per l'assunzione agevolata di giovani lavoratori. La disciplina, che fondamentalmente integra quella in vigore nel 2017, presenta alcune novità in merito ai requisiti di utilizzo e alla possibilità di cumulo con altri incentivi. Proprio in relazione a quest'ultimo aspetto sono emerse delle criticità in relazione alle quali l'INPS e l'ANPAL hanno fornito chiarimenti nel corso del 17° Forum Lavoro/Fiscale organizzato dai Consulenti del lavoro. Quali requisiti devono avere i lavoratori per essere assunti con le agevolazioni contributive? Quali i contratti incentivati?

L'ANPAL detta la disciplina applicativa per il **Bonus occupazione Sud**, previsto dalla **legge di Bilancio 2018** in favore dei datori di lavoro privati che assumono lavoratori per impiegargli nelle Regioni del Mezzogiorno ([decreto n. 2/2018](#)).

La disciplina dell'esonero ricalca in buona sostanza quella già in vigore nel 2017, ma con qualche novità piuttosto rilevante, riguardo le ipotesi di **compatibilità** con **altre agevolazioni** e i **requisiti dei lavoratori** che possono essere assunti.

Il decreto rimanda all'INPS il compito di specificare le modalità di richiesta del beneficio: le richieste, inoltrate per via telematica, saranno esaminate in ordine cronologico e accolte nel limite delle risorse disponibili. La fruizione deve comunque avvenire, a pena di decadenza, entro il 29 febbraio 2020.

Leggi anche [Bonus Sud 2018: sgravio contributivo totale per le imprese](#)

Contratti incentivati

L'agevolazione si applica unicamente alle seguenti fattispecie:

- assunzione a tempo indeterminato
- apprendistato professionalizzante
- trasformazione di contratto a termine.

Contratti esclusi dalle agevolazioni

Il beneficio non spetta, invece, nelle seguenti ipotesi:

- contratto di **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- contratto di apprendistato di **alta formazione e di ricerca**
- contratto di lavoro domestico
- contratto di **lavoro intermittente**
- prestazioni di lavoro accessorio.

Requisiti dei lavoratori

L'agevolazione può essere fruita unicamente dai datori di lavoro che assumono **persone disoccupate**:

- di età compresa tra i **16 e i 34 anni** di età;
- di qualunque età purché **privi di impiego** regolarmente retribuito **da almeno 6 mesi**. Al riguardo va opportunamente chiarito che per soggetti "privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi" il legislatore intende coloro che negli ultimi 6 mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato dalla durata di almeno 6 mesi, ovvero coloro che negli ultimi 6 mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione.

I limiti reddituali sono, al momento, fissati in 8.000 euro per il lavoro subordinato e 4.800 euro per il lavoro autonomo. Il lavoratore, inoltre, non deve aver avuto un rapporto di lavoro con lo stesso datore di lavoro negli ultimi 6 mesi. L'unica eccezione è costituita dal rapporto a tempo determinato in caso di trasformazione dello stesso a tempo indeterminato.

Ambito territoriale di applicazione

L'identificazione delle regioni presso cui possono essere effettuate le assunzioni agevolate fa riferimento alla **sede di lavoro** per la quale viene effettuata l'assunzione, prescindendo dunque dalla sede di residenza anagrafica del lavoratore e dalla sede legale dell'impresa datore di lavoro.

Il decreto riguarda dunque:

- le **regioni "meno sviluppate"** (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia)
- le **regioni "in transizione"** (Abruzzo, Molise e Sardegna)

In caso di **trasferimento della sede** di lavoro fuori dalle regioni ammesse, il diritto alla fruizione dell'incentivo cessa a partire dal mese di paga successivo al trasferimento.

Applicazione del regime "de minimis"

La disciplina dettata dall'ANPAL prevede altresì che l'incentivo può essere legittimamente fruito nel rispetto del limite massimo previsto per gli aiuti "de minimis", che è pari a 200.000 euro in un triennio. La legge prevede tuttavia delle **eccezioni**, sussistendo tale limite non si applica:

- se il lavoratore ha **meno di 25 anni**, soltanto a condizione che l'assunzione determini un incremento occupazionale netto effettivo, nei dodici mesi successivi all'assunzione, rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti. Tale valutazione deve sempre essere effettuata con riferimento all'intera organizzazione del datore di lavoro e non alla singola unità produttiva.

Ne deriva che:

- se al termine dell'anno successivo all'assunzione è presente un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., viene confermata la spettanza dell'incentivo;

- in mancanza di tale incremento, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro deve restituire le singole quote di incentivo eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto. Il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento: un nuovo incremento registrato nei mesi successivi legittima la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, senza possibilità di recuperare il beneficio perso.

N.B. Non incidono sul calcolo dell'incremento i posti di lavoro divenuti vacanti a seguito di: dimissioni volontarie; invalidità; pensionamento per raggiunti limiti d'età; riduzione volontaria dell'orario di lavoro; licenziamento per giusta causa.

- se il lavoratore ha **25 anni o più**, oltre all'incremento occupazionale, è necessario lo stesso sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, oppure non sia in possesso di diploma, abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito o sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna pari almeno al 25%

Con il decreto interministeriale del 24 novembre 2017, a firma del Ministero del lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia, sono stati individuati i settori di attività e le professioni nei quali il tasso di **disparità uomo-donna**, in termini occupazionali, è superiore al 25%.

I dati pubblicati sono stati calcolati sulla base dei dati ISTAT calcolati sulla media per l'anno 2015. I principali settori in cui saranno possibili assunzioni di donne con incentivi sono quelli dell'agricoltura, costruzioni, industria estrattiva, acqua e gestione rifiuti, industria energetica, industria manifatturiera, trasporto e magazzinaggio, informazione e comunicazione, servizi generali della PA.

Misura dell'esonero

L'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale posta a carico del datore di lavoro, con l'**esclusione dei premi INAIL**, per 12 mesi entro un tetto massimo pari a **8.060 euro** su base mensile, riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale. La fruizione deve avvenire su base mensile, dunque fino ad un massimo di 671,66 euro mensili per ogni assunzione agevolata.

Cumulabilità con l'incentivo giovani

Lo sgravio in esame **può essere cumulato** con l'incentivo per l'occupazione giovanile stabile previsto dalla legge di Bilancio 2018 per l'assunzione dei lavoratori under 35: in questo caso,

come chiarito dall'ANPAL nel corso del 17° Forum Lavoro/Fiscale organizzato dai Consulenti del lavoro, è prevista la durata triennale per l'incentivo principale, mentre il bonus Sud integrerà lo sgravio al 100% (fino a 8.060 euro) per i primi 12 mesi.

Al fine di valutare correttamente la legittimità di tale cumulo sarà necessario valutare caso per caso i requisiti dettati dalle due discipline, che sono diversi e per molti aspetti non compatibili in quanto:

- il bonus sull'occupazione giovanile prevede una specifica ipotesi di decadenza, in caso di licenziamento nei primi 6 mesi del rapporto di lavoro, mentre ciò non è previsto dal Bonus Sud;
- per aver diritto al bonus giovani il lavoratore non deve mai essere stato occupato a tempo indeterminato, mentre ciò non è richiesto in caso di assunzione di giovani col Bonus Sud come chiarito dall'INPS nel corso Forum.

Ulteriori requisiti di spettanza

La spettanza dell'incentivo è subordinato altresì:

- alla regolarità degli **obblighi contributivi**
- all'osservanza delle norme poste a **tutela delle condizioni di lavoro**
- al rispetto degli **accordi e contratti collettivi** nazionali, regionali, territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti dal **Jobs Act**.

L'incentivo **non spetta** se:

- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo: ciò accade in caso di assunzione nel rispetto di un diritto di precedenza o di una previsione normativa;
- 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. Il diritto si costituisce in capo al lavoratore soltanto a condizione che quest'ultimo abbia espresso per iscritto la volontà di esercitarlo, entro sei mesi dalla cessazione del rapporto nella generalità dei casi (tre mesi per le ipotesi di rapporti stagionali);
- presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto **sospensioni dal lavoro** connesse ad una **crisi o riorganizzazione aziendale**, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
- se l'assunzione riguarda **lavoratori licenziati**, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero in rapporti di controllo o collegamento.

	Bonus Sud 2017	Bonus Sud 2018
Età del lavoratore (se non disoccupato)	16-24 anni	16-34 anni
Durata del beneficio	12 mesi	12 mesi

Misura	100%	100%
	max 8.060 euro	max 8.060 euro
Cumulabilità	NO	SI, con sgravio giovani

DONNE E OVER 50

CRITERI E CONTRATTI AGEVOLATI - 22 GENNAIO 2018

Incentivi all'occupazione: sconti contributivi per le imprese che assumono donne

di Alfredo Casotti - Consulente del lavoro e Revisore contabile in Viareggio, e Maria Rosa Gheido - Consulente del lavoro e Dottore commercialista in Alessandria

Riduzione del 50 per cento dei contributi posti a carico del datore di lavoro per le imprese che assumono donne. Gli incentivi sono previsti per l'assunzione di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi se residenti nelle regioni ammissibili ai finanziamenti dei fondi strutturali UE e nelle aree ad elevato tasso di disparità uomo-donna e per le donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovunque residenti. Quali sono i contratti agevolati?

La legge Fornero (legge n. 92 del 2012) ha introdotto **incentivi contributivi** per l'assunzione di lavoratori over 50 e delle donne.

A chi spetta lo sgravio

In particolare l'articolo 4, comma 11, prevede la contribuzione ridotta in caso di **assunzione di donne di qualsiasi età**, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18), lettera e), del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008 (sostituito dall'articolo 2, punto 4, lett. f) del Regolamento UE n. 651/2014), annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Con Decreto Interministeriale del 10 novembre 2017 sono state individuate dette **aree e attività ammissibili**, caratterizzate da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna, sulla base delle elaborazioni effettuate con riferimento all'anno 2016.

L'articolo unico del citato decreto individua, per l'anno 2018, i settori e professioni, caratterizzati da un **tasso di disparità** uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna, sulla base delle elaborazioni effettuate dall'Istat in relazione alla media annua

del 2016. I settori e le professioni individuati sono elencati rispettivamente nelle tabelle A e B.

Misura dell'incentivo

In detti settori e professioni e con specifico riferimento al **settore privato** le assunzioni di personale femminile possono essere effettuate nell'anno 2018 beneficiando degli incentivi di cui al già richiamato articolo 4, comma 1, che prevedono la riduzione del 50 per cento dei contributi posti a carico del datore di lavoro, per l'assunzione di:

- **donne di qualsiasi età prive di un impiego** regolarmente retribuito **da almeno 6 mesi**, residenti nelle regioni ammissibili ai finanziamenti dei fondi strutturali UE e nelle aree, individuate dal D.I. 10 novembre;
- **donne di qualsiasi età prive di un impiego** regolarmente retribuito **da almeno 24 mesi**, ovunque residenti.

L'agevolazione opera **per un massimo di 12 mesi** in caso di assunzione a termine, elevati a 18 in caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato o nel caso di assunzione ab origine a tempo indeterminato.

Contratti agevolati e non

Questi requisiti sono stati oggetto di approfondimento da parte dell'INPS con la circolare n. 111 del 24 luglio 2013, con la precisazione che il beneficio spetta **anche in caso di part-time** ed è altresì espressamente previsto per l'assunzione a scopo di somministrazione nonché per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una **cooperativa di lavoro**, ai sensi della legge 142/2001.

L'incentivo non spetta in caso di **lavoro domestico** o di assunzione con **contratto di lavoro intermittente, ripartito, accessorio**.

L'incentivo in dote..

Il diritto all'incentivo può operare anche in caso che non vi sia stata la completa fruizione dello stesso, nell'ipotesi cioè, dopo un primo rapporto agevolato a tempo determinato venga effettuata una **nuova assunzione**, a tempo determinato o indeterminato, di un ex dipendente che abbia già beneficiato in parte dell'incentivo. In tal caso è necessario che il lavoratore abbia mantenuto l'anzianità di disoccupazione superiore a 12 mesi. In tali ipotesi l'incentivo spetta **per la durata residua** rispetto a quanto già goduto precedentemente. L'incentivo deve essere riconosciuto senza operare riduzioni connesse a precedenti rapporti agevolati, se il lavoratore abbia cessato di essere disoccupato e poi sia tornato ad esserlo, maturando da zero un nuovo periodo di disoccupazione superiore a dodici mesi.

Come fare per chiederlo

Il datore di lavoro interessato deve inoltrare **comunicazione all'INPS** utilizzando l'apposito **modello telematico** a disposizione all'interno del **Cassetto previdenziale Aziende**, presso il sito internet www.inps.it, prima dell'invio della denuncia contributiva ove viene indicata la contribuzione agevolata.

Il **codice di autorizzazione "2H"** assume il significato di "datore di lavoro ammesso all'incentivo di cui all'art. 4, commi 8-11, della legge 92/2012" ed è attribuito automaticamente dai sistemi informativi contestualmente all'attribuzione dell'esito positivo al modulo di istanza "92-2012".

I datori di lavoro ammessi all'incentivo, denunceranno il lavoratore valorizzando nell'elemento individuale "TipoContribuzione" il codice "55" che assume il nuovo significato di "lavoratore assunto ai sensi dell'art. 4, commi 8-11, della legge 92/2012".

Assunzione di over 50: contributi INPS ridotti per 12 mesi (e oltre)

di D. Morena Massaini - Consulente del lavoro in Milano

L'incentivo introdotto dalla legge Fornero per l'assunzione di lavoratori "over 50" è valido anche per il 2018. Alle aziende che assumono, anche a tempo parziale, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione, lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, spetta una riduzione del 50% dei contributi INPS a carico del datore di lavoro. Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato la riduzione dei contributi si prolunga fino al 18° mese dalla data della assunzione. Lo sconto opera anche sui premi INAIL. Come chiedere l'incentivo all'INPS?

Operativo anche nel 2018 l'incentivo all'assunzione, previsto dalla legge Fornero (legge n. 92/2012, art. 4, co. 8-11) di **lavoratori "over 50"** (per le istruzioni operative il rimando è alla circolare INPS n. 111/2013, al messaggio INPS n. 12212/2013 e alla circolare Ministero lavoro n. 34/2013) introdotto per colmare il vuoto lasciato dall'abrogazione delle norme sul **contratto di inserimento**.

Quando scatta l'incentivo

La norma prevede che spetta una **riduzione del 50% dei contributi INPS** a carico del datore di lavoro a favore di coloro che - senza vincoli di carattere geografico - assumono - anche a tempo parziale - con contratto di lavoro dipendente, **a tempo determinato** anche in **somministrazione**, lavoratori (uomini e donne) di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi. Il Ministero del lavoro ha chiarito che la riduzione opera anche sui premi INAIL.

L'incentivo spetta altresì per i **rapporti di lavoro subordinato** instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della legge 142/2001; esclusi, invece, data la loro specialità, i rapporti di lavoro domestico, intermittente, accessorio.

La riduzione spetta per la durata di 12 mesi, eccezion fatta per il caso in cui il contratto sia trasformato a tempo indeterminato ove la riduzione dei contributi si prolunga fino al 18° mese dalla data della assunzione. Sempre a 18 mesi si allunga il beneficio legato alle assunzioni a tempo indeterminato, decorrenti dalla data di assunzione.

Infine, l'incentivo spetta anche in caso di **proroga del rapporto** - effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato -, fino al limite complessivo di 12 mesi. Ai fini del riconoscimento dell'incentivo, la trasformazione a tempo indeterminato deve intervenire entro la scadenza del beneficio.

Una precisazione merita l'individuazione del datore di lavoro: il riferimento alla disciplina in materia di aiuti di Stato limita l'ambito di applicazione dell'incentivo ai soli datori di lavoro che esercitano attività economica, nell'ambito di un determinato mercato, indipendentemente dallo scopo di lucro e/o dall'organizzazione aziendale. Risultano pertanto esclusi dal campo di applicazione dell'incentivo i **datori di lavoro domestico**.

Condizioni di accesso all'incentivo

L'accesso all'agevolazione è subordinato al rispetto della legge n. 296/2006, art. 1, comma 1175 e 1176, per quanto concerne il rispetto degli obblighi contributivi e osservanza degli accordi e contratti collettivi anche di secondo livello, delle norme a tutela delle condizioni di lavoro nonché delle generali condizioni di accesso agli incentivi regolate dal D.lgs. n. 150 del 2015 (art. 31).

Secondo tale ultima normativa, in sintesi, gli incentivi non spettano:

- se l'assunzione costituisce attuazione di un **obbligo preesistente**, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva
- se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine
- se il datore di lavoro o l'utilizzatore con **contratto di somministrazione** hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale (salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive)
- se il datore di lavoro che assume, o utilizza in somministrazione, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore nei 6 mesi precedenti (ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo).

Rapporti con la normativa UE

Con riferimento, poi, alle prescrizioni comunitarie relative agli aiuti di Stato, l'incentivo in oggetto è ritenuto **compatibile con il mercato interno**.

La situazione dei soggetti, la cui assunzione fa scattare l'incentivo, fa sì che questi siano considerati "persone svantaggiate" previste dall'articolo 2, paragrafo 18, del Regolamento (CE) 800/2008; identificano categorie di lavoratori in relazione ai quali gli Stati Membri possono prevedere incentivi alle assunzioni senza ricadere nell'obbligo di notifica del regime di aiuto imposto dalla normativa europea in materia di aiuti di stato.

In ogni caso occorre che siano rispettate le condizioni previste a livello comunitario e precisamente si richiede che l'assunzione realizzi un **incremento netto** del numero di lavoratori dipendenti dell'impresa interessata rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.

Il requisito dell'incremento occupazionale netto - calcolato in concreto, riferito alle singole assunzioni agevolate - non è necessario qualora il posto o i posti occupati si siano resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale.

Si richiede, altresì, che il datore di lavoro interessato all'incentivo non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione Europea. Inoltre, non deve trattarsi di impresa in difficoltà giusto quanto definito dalle regolamentazioni europee.

Adempimenti nei confronti dell'INPS

Operativamente, per fruire dell'incentivo tutti i datori di lavoro interessati devono inoltrare apposita **comunicazione all'INPS**.

La comunicazione deve essere presentata avvalendosi del **modulo di istanza on-line "92-2012"**, a disposizione all'interno del Cassetto previdenziale Aziende, presso il sito internet; la comunicazione deve essere presentata prima dell'invio della denuncia contributiva ove viene indicata la contribuzione agevolata. Entro il giorno successivo all'inoltro, i sistemi informativi centrali effettuano alcuni controlli formali e attribuiscono un esito positivo o negativo alla comunicazione. L'INPS effettuerà a posteriori, in sede di verifica amministrativa, i necessari controlli circa la sussistenza effettiva dei presupposti dell'incentivo, secondo modalità illustrate con disposizioni interne.

Le posizioni contributive relative ai datori di lavoro (che operano con il sistema UniEmens) ammessi all'incentivo sono contraddistinte dal **codice di autorizzazione "2H"** che assume il

significato di "datore di lavoro ammesso all'incentivo di cui all'art. 4, commi 8-11, della legge 92/2012".

RIDUZIONI CONTRIBUTIVE PER LE IMPRESE - 29 NOVEMBRE 2017

Assunzioni in rosa: definiti i settori e le professioni agevolati nel 2018

di Alfredo Casotti - Consulente del lavoro e Revisore contabile in Viareggio Maria Rosa Gheido - Consulente del lavoro e Dottore commercialista in Alessandria

Il Ministero del lavoro di concerto con il MEF ha individuato i settori e le professioni caratterizzati da un elevato tasso di disparità uomo-donna per i quali sono riconosciuti ai datori di lavoro specifici incentivi contributivi all'assunzione. Le agevolazioni riguardano, in particolare, le assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e residenti in Regioni ammesse ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, che rientrano nei parametri identificati dal decreto. Per tali assunzioni, effettuate anche con contratto a termine e in somministrazione, le imprese beneficiano della riduzione del 50% dei contributi: con quali modalità?

È stato pubblicato il 24 novembre 2017 nella sezione "Normativa" del sito del Ministero del lavoro, il Decreto interministeriale del 10 novembre 2017 che individua i **settori** e le **professioni** caratterizzati, per il 2018, da un **tasso di disparità uomo-donna** che supera almeno del 25% il valore medio annuo, per l'applicazione degli incentivi all'assunzione previsti dall'art. 4, commi 8-11, della legge Fornero (legge 92/2012).

Consulta il dossier [Bonus assunzioni 2017](#)

Cosa prevede la legge Fornero

La legge n. 92 del 2012, recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", all'articolo 4 (Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro), comma 11, stabilisce che "le disposizioni di cui ai commi da 8 a 10 si applicano nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, anche in relazione alle **assunzioni di donne** di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18), lettera e), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze".

I commi 8, 9 e 10 stabiliscono che "8. In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione, in relazione a lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi, spetta, per la durata di dodici mesi, la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro.

9. Nei casi di cui al comma 8, se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data della assunzione con il contratto di cui al comma 8.

10. Nei casi di cui al comma 8, qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione".

Il regolamento (CE) n. 800/2008 è stato abrogato dall'articolo 57 del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014 il cui articolo 2, punto 4, lett. f), definisce **lavoratori svantaggiati** coloro che sono occupati " in professioni o settori caratterizzati da un

tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato”.

Settori e professioni con tasso di disparità superiore al 25% della media

In attuazione di quanto sopra, i Ministeri del Lavoro e delle Finanze hanno identificato con il decreto in esame i settori e le professioni per le quali si verificano le condizioni di disparità che consentono le **assunzioni agevolate**, premettendo che il tasso di disparità medio è stato rilevato per l'anno 2016 in misura pari al 9,9%.

La soglia sopra la quale un settore o una professione è caratterizzato da un tasso di disparità uomo-donna superiore di almeno il 25 per cento del valore medio è pari a 12,3%.

Settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna

SEZIONI ATECO 2007	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine
Agricoltura					
Agricoltura	335	123	458	73,1	26,9
Industria					
Costruzioni	771	69	840	91,8	8,2
Ind. estrattiva	27	4	32	86,8	13,2
Acqua e gestione rifiuti	195	30	225	86,7	13,3
Ind. energetica	94	26	121	78,1	21,9
Ind. manifatturiera	2.677	967	3.644	73,5	26,5
Servizi					
Trasporto e magazzinaggio	749	209	957	78,2	21,8
Servizi generali della	840	416	1.256	66,8	33,2

Informazione e comunicazione	289	151	441	65,7	34,3
------------------------------	-----	-----	-----	------	------

Professioni caratterizzate da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna.

PROFESSIONE (CP2011)	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine
92 - Sergenti, sovrintendenti e marescialli delle forze armate	97	0	97	99,7	0,3
74 - Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	612	11	623	98,3	1,7
91 - Ufficiali delle forze armate	34	1	35	97,9	2,1
61 - Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici	549	12	561	97,8	2,2
62 - Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche	861	22	883	97,5	2,5
93 - Truppa delle forze armate	100	4	104	96,1	3,9

64 - Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia	112	18	131	85,9	14,1
31 - Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione	809	143	951	85,0	15,0
71 - Conduttori di impianti industriali	254	47	301	84,4	15,6

Assunzioni agevolate

Per le assunzioni di persone rientranti nei parametri identificati dal decreto interministeriale potranno, pertanto, essere **assunte nell'anno 2018** con la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, per una durata di 12 o 18 mesi a seconda della tipologia di contratto di lavoro.

Pertanto, a norma dei commi da 8 a 10 dell'articolo 4 della legge n. 92/2012, per le assunzioni effettuate nel 2018 con **contratto di lavoro dipendente**, a tempo determinato anche in somministrazione, in relazione a lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi, spetta, per la durata di dodici mesi, la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro.

Qualora il contratto sia trasformato a **tempo indeterminato**, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data dell'assunzione a termine. Ovviamente, qualora l'assunzione sia effettuata direttamente con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Ministero dell'Economia e delle Finanze, decreto 10/11/2017

CIGS

SGRAVI CONTRIBUTIVI E AGEVOLAZIONI FISCALI - 25 GENNAIO 2018

Con la legge di Bilancio 2018 nuovi

incentivi per le imprese che assumono lavoratori in CIGS

di Alfredo Casotti - Consulente del lavoro e Revisore contabile in Viareggio Maria Rosa Gheido - Consulente del lavoro e Dottore commercialista in Alessandria

I datori di lavoro che assumono lavoratori licenziati da imprese in crisi e impegnati in percorsi di ricollocazione possono fruire dell'esonero dal versamento del 50 per cento dei contributi previdenziali, nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro su base annua e per una durata variabile a seconda del tipo di impiego: in particolare, per 18 mesi in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato. Il lavoratore invece beneficia dell'esenzione dal reddito imponibile ai fini IRPEF delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di 9 mensilità della retribuzione.

La legge di Bilancio 2018 introduce una nuova misura intesa a favorire l'occupabilità dei lavoratori delle imprese in crisi consentendo loro di fruire dell'**assegno di ricollocazione** durante il periodo di CIGS, a condizione che l'accordo depositato al Ministero del lavoro preveda il possibile esubero di personale.

Particolari benefici sono riconosciuti al lavoratore che accetta un nuovo posto di lavoro e al datore di lavoro che lo assume e che non presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore in essere.

Sgravi contributivi per le imprese

Al datore di lavoro è riconosciuto l'**esonero dal versamento** del 50 per cento dei **contributi previdenziali**, nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro su base annua per una durata variabile a seconda del tipo di impiego:

- a) 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato
- b) 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il contratto sia trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori sei mesi.

Agevolazioni per il lavoratore

Il lavoratore beneficia dell'esenzione dal **reddito imponibile ai fini IRPEF** delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di 9 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto e ha diritto alla corresponsione di un contributo mensile pari al 50 per cento del trattamento straordinario di integrazione salariale che gli sarebbe stato altrimenti corrisposto.

L'assegno di ricollocazione è uno strumento che aiuta la persona disoccupata a migliorare le possibilità di trovare la propria ricollocazione nel mondo del lavoro e consiste in un importo da utilizzare presso i soggetti che forniscono servizi di assistenza alla ricerca di lavoro (centri pubblici per l'impiego o altri soggetti accreditati).

L'importo varia da un minimo di 250 euro ad un massimo di 5.000 euro, a seconda del tipo di contratto alla base del rapporto di lavoro e del grado di difficoltà per ricollocare la persona disoccupata. Le tipologie di contratto per le quali si riconosce l'esito occupazionale sono il tempo indeterminato, compreso l'apprendistato e il tempo determinato, maggiore o uguale a 6 mesi.

Persone che percepiscono la CIGS

A parte la nuova fattispecie di cui sopra, i datori di lavoro che assumono con **contratto a tempo indeterminato** lavoratori che percepiscono la CIGS da almeno 3 mesi, anche non continuativi, dipendenti di aziende beneficiarie di CIGS da almeno 6 mesi, beneficiano di alcuni incentivi contributivi ed economici.

In particolare:

- una **contribuzione a carico del datore di lavoro** pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per 12 mesi. Dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti;
- un **contributo mensile** pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore/trice per un periodo pari a:
 - 9 mesi per lavoratori fino a 50 anni;
 - 21 mesi per lavoratori con più di 50 anni;
 - 33 mesi per lavoratori con più di 50 anni e residenti nel Mezzogiorno e nelle aree ad alto tasso di disoccupazione.

Il beneficio non è soggetto alla **regola del de minimis** in quanto rientra tra gli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati, ai sensi dei regolamenti comunitari in vigore.

In Pratica è la novità IPSOA nata per fornire **risposte operative** alle problematiche quotidiane del professionista e del consulente.

È già disponibile **Fisco**, il **primo volume della nuova Collana**: frutto dell'esperienza editoriale di Wolters Kluwer, offre un inquadramento completo dell'intera materia tributaria e per essere strumento di consultazione rapida e intuitiva, **interamente aggiornato online**.

[Acquista Fisco 2018 su Shop.Wki.it](http://Shop.Wki.it)

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE - 21 DICEMBRE 2017

Manovra 2018: sostegno alla ricollocazione dei dipendenti di aziende in crisi

di Deborah Di Rosa - Consulente del lavoro in Ragusa

La legge di Bilancio 2018 prevede una specifica disciplina per l'assegno di ricollocazione dedicata ai lavoratori dipendenti di aziende in cassa integrazione guadagni straordinaria. In particolare, viene stabilita l'anticipazione dell'assegno al fine di consentire al lavoratore la fruizione dei servizi erogati dai Centri per l'impiego. Al datore di lavoro che assume il percettore dell'assegno di ricollocazione verranno, invece, riconosciuti incentivi e sgravi contributivi. Quali sono le opportunità per lavoratori e datori di lavoro?

Si arricchisce di contenuti e amplia il proprio raggio d'azione la disciplina dell'**assegno di ricollocazione**, la nuova misura introdotta dal Jobs Act che, dal 2018, sarà resa fruibile anche dai lavoratori posti in Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS).

L'obiettivo del Governo è quello di favorire il reimpiego dei lavoratori prima ancora che il rapporto di lavoro "in crisi" sia cessato. A tal fine la **legge di Bilancio 2018** introduce **vantaggi fiscali** per i lavoratori e **sgravi contributivi** per i datori di lavoro in caso di stipula

di un nuovo contratto di lavoro subordinato.

Leggi anche [Incentivi all'occupazione 2018: vecchie e nuove opportunità per le imprese](#)

Assegno di ricollocazione

L'assegno di ricollocazione è una nuova **misura di politica attiva**, prevista dal Jobs Act (art. 24 del D.Lgs. n. 148/2015), a sostegno della ricollocazione dei lavoratori licenziati con diritto alla prestazione di sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria (NASpl).

Datori di lavoro e **rappresentanze sindacali** possono sottoscrivere un **accordo** finalizzato alla ricollocazione del personale che si ritiene eccedentario.

L'accordo deve prevedere la partecipazione attiva sia dei Centri per l'impiego che delle Agenzie del lavoro e degli altri Enti accreditati finalizzata al mantenimento ed allo sviluppo delle competenze dei lavoratori interessati attraverso corsi di formazione professionale anche attingendo al concorso dei fondi interprofessionali.

L'importo assegnato al lavoratore **non è soggetto a IRPEF** né a contribuzione previdenziale, ed è spendibile presso i centri per l'impiego o le Agenzie del lavoro e gli altri Enti accreditati (scelti dai soggetti interessati) al fine di ottenere un **servizio di assistenza** nella **ricerca** di un **lavoro** ed al successivo reinserimento.

L'assegno spetta nel caso di assunzione del disoccupato:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto di apprendistato;
- a tempo determinato con durata di almeno sei mesi.

Per poter richiedere l'assegno è necessario aver fruito completamente dell'indennità di disoccupazione NASpl e rientrare in una delle seguenti categorie:

- lavoratori a **rischio disoccupazione**: posti in CIGS a seguito di una cessazione, anche parziale, dell'attività dell'azienda, ovvero, sospesi per una procedura concorsuale del datore di lavoro; in Cassa integrazione in deroga, in contratti di solidarietà;
- lavoratori **disoccupati**: che hanno cessato il rapporto di lavoro a causa di un licenziamento collettivo, per giustificato motivo, o al termine di un contratto di lavoro a tempo determinato e hanno trasmesso telematicamente la Dichiarazione di immediata disponibilità (DID);
- lavoratori che, pur avendo un lavoro dipendente o autonomo, percepiscono un **reddito annuo** di importo pari o inferiore a quello **esente da IRPEF**, esonerati dall'obbligo di dichiarazione dei redditi.

L'importo dell'assegno varia **da 250 a 5.000 euro** in relazione alla potenziale occupabilità del disoccupato e della tipologia contrattuale del nuovo rapporto di lavoro instaurato. L'assegno non viene riconosciuto direttamente al soggetto disoccupato, ma al soggetto erogatore che ha fornito il servizio, a condizione che venga raggiunto un risultato occupazionale.

Novità della legge di Bilancio 2018

La legge di Bilancio 2018 prevede la possibilità di **anticipare le misure di politica attiva** per il lavoro al periodo coperto dall'intervento di CIGS. Una volta sottoscritto l'accordo, i lavoratori interessati possono chiedere all' **Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL)**, entro il termine perentorio di 30 giorni successivi alla sottoscrizione dell'accordo (termine che appare, salvo indicazioni amministrative diverse, perentorio), l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione, nei limiti ed alle condizioni correlati ai programmi di riorganizzazione o di crisi.

L'assegno è spendibile in costanza di trattamento straordinario di integrazione salariale al fine di ottenere un servizio intensivo di assistenza nella ricerca di un altro lavoro e per la partecipazione alle attività di mantenimento e sviluppo delle competenze, realizzati anche in concorso con i fondi interprofessionali.

Il servizio ha una **durata** corrispondente a quella del trattamento straordinario di integrazione salariale e comunque **non inferiore a sei mesi**, prorogabile di ulteriori dodici mesi nel caso non sia stato consumato, entro il termine del trattamento straordinario di integrazione salariale, l'intero ammontare dell'assegno.

Si prevede, inoltre, la disapplicazione dell'obbligo di accettazione di un'offerta di lavoro congrua, ovvero che:

- tenga conto delle esperienze e competenze possedute e della durata della disoccupazione;
- non disti dal domicilio e tempi di trasferimento mediante il trasporto pubblico;
- di una retribuzione superiore di almeno il 20% rispetto alla indennità di NASPI percepita nell'ultimo mese precedente.

Vantaggi per il lavoratore

Il lavoratore, posto in carico del servizio ANPAL, che accetta l'offerta di un contratto di lavoro con altro datore, che non presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore in essere, beneficia:

- dell'**esenzione** dal reddito imponibile ai fini IRPEF delle **somme percepite** in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di 9 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto;
- di un **contributo mensile** pari al cinquanta per cento del trattamento straordinario di integrazione salariale che gli sarebbe stato altrimenti corrisposto.

Vantaggi per il datore di lavoro

Al datore di lavoro che assume il percettore dell'assegno di ricollocazione per CIGS è riconosciuto l'esonero dal versamento del **50%** dei **contributi previdenziali**, nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro su base annua per una durata di:

- a) diciotto mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;
- b) dodici mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori sei mesi.

Aumento del contributo di licenziamento

A fronte delle incentivazioni suindicate, la legge di Bilancio 2018 prevede tuttavia che il contributo di licenziamento, a decorrere dal 1° gennaio 2018, per ciascun licenziamento effettuato nell'ambito di un licenziamento collettivo da parte di un datore di lavoro tenuto alla contribuzione per il finanziamento dell'integrazione salariale straordinaria aumenti all'82%, ovvero al doppio dell'importo attualmente previsto.

A tal proposito si ricorda che la NASpI viene, in via ordinaria, calcolata in rapporto all'**anzianità aziendale** del lavoratore fino ad un massimo di 36 mesi. L'**importo massimo** per il 2017 è fissato a 1.469,95 euro, a prescindere dalla eventualità che il rapporto di lavoro intercorso sia stato a tempo parziale.

Nella legge di Bilancio 2018 la ricollocazione dei lavoratori delle imprese in crisi

di Eufrazio Massi - Esperto di Diritto del Lavoro e Direttore del sito www.dottrinalavoro.it

Nuova mossa del Governo per rilanciare l'assegno di ricollocazione. L'art. 20 del disegno di legge di Bilancio 2018 indirizza le misure di ricollocazione in favore dei lavoratori dipendenti da imprese in difficoltà. In particolare, si prevede che al termine dell'intervento straordinario di cassa integrazione per riorganizzazione aziendale o di crisi, qualora non ci siano gli estremi per un completo recupero occupazionale, le parti, al termine della consultazione sindacale, possono sottoscrivere un accordo finalizzato alla ricollocazione del personale in esubero: con quali modalità? Quali sono i vantaggi per le imprese?

Dopo un primo esperimento di ricollocazione dei lavoratori disoccupati attraverso l'apposito assegno previsto dall'art. 23 del D.L.vo n. 150/2015, che ha dato risultati invero modesti, l'Esecutivo, attraverso l'art. 20 del **disegno di legge di Bilancio per il 2018** (A.S. n. 2960), ci riprova, cambiando obiettivo (e normativa) ed indirizzando le misure in favore dei lavoratori dipendenti da imprese in difficoltà.

Il mezzo adoperato è un articolo aggiuntivo al D.L.vo n. 148/2015, il 24-bis ove, in ogni caso, l'aspetto che appare preminente è rappresentato dalla volontarietà della **scelta degli interessati**, accompagnata da una serie di agevolazioni di natura fiscale, economica e contributiva.

Ma, andiamo con ordine.

Accordo di ricollocazione nel DDL Bilancio 2018

Per limitare il ricorso ai licenziamenti collettivi, al termine dell'intervento straordinario di **cassa integrazione per riorganizzazione aziendale** (massimo 24 mesi) o **di crisi** (massimo 12 mesi), laddove si ritenga che non ci siano gli estremi per un completo recupero occupazionale, le parti, al termine della consultazione sindacale prevista dall'art. 24, possono sottoscrivere un accordo finalizzato alla ricollocazione del personale che si ritiene eccedentario: ovviamente, non vanno indicati i nominativi ma, unicamente, i reparti o le aree ed i profili professionali.

L'accordo (comma 3) può prevedere una partecipazione attiva sia dei **centri per l'impiego** che delle **Agenzie del Lavoro** e degli altri Enti accreditati finalizzata al mantenimento ed allo sviluppo delle competenze dei lavoratori interessati attraverso corsi di formazione professionale anche attingendo al concorso dei fondi interprofessionali previsti dall'art. 118 della legge n. 388/2000.

Una volta sottoscritto l'accordo, i lavoratori ricompresi in tali ambiti, possono chiedere all'ANPAL, accedendovi telematicamente, nei trenta giorni successivi alla sottoscrizione dell'accordo (termine che appare, salvo indicazioni amministrative diverse, perentorio), l'**attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione**, nei limiti ed alle condizioni correlati ai programmi di riorganizzazione o di crisi. Il numero delle richieste all'ANPAL non può eccedere il contingente complessivo previsto nell'accordo sopra citato.

Leggi anche:

- [Dalla legge di Bilancio 2018 l'assegno di ricollocazione per i lavoratori in esubero](#)
- [Legge di Bilancio 2018: lavoro e pensioni dal "conto salato"](#)

Come funziona l'assegno di ricollocazione

Prima di andare nel merito delle novità introdotte si ritiene opportuno ricordare come l'assegno di ricollocazione, **non soggetto ad IRPEF** ed a contribuzione previdenziale, è graduato in funzione del profilo personale di occupabilità ed è spendibile presso i centri per l'impiego o le Agenzie del Lavoro e gli altri Enti accreditati (scelti dai soggetti interessati) al fine di ottenere un servizio di assistenza nella ricerca di un lavoro ed al successivo reinserimento. Nella sostanza, si tratta di un **voucher**, d'importo compreso tra i 250 ed i 5.000 euro (valori del 2017 per i disoccupati), commisurati al grado di difficoltà, che non vengono erogati direttamente all'interessato ma al soggetto (CPI, Agenzia per il lavoro, ecc.) che ha ricevuto l'incarico finalizzato, con la successiva **nomina del tutor** che accompagnerà il lavoratore nella ricerca.

La norma (comma 2) prevede una deroga all'art. 23, comma 4, del D.L.vo n. 150/2017 nel senso che, rispetto alla disposizione generale che postula lo stato di disoccupazione, viene, specificatamente, prevista la spendibilità dell'assegno in costanza di trattamento di CIGS.

Ma quanto dura il **servizio intensivo di assistenza** nella ricerca di un lavoro da parte del centro per l'impiego o dell'Agenzia del Lavoro prescelta?

Non meno di sei mesi e, comunque, per un periodo massimo corrispondente a quello richiesto (e concesso) di integrazione salariale. Tale periodo può essere prorogato, per un massimo di dodici mesi, qualora non sia stato consumato l'intero importo dell'assegno.

Altra novità rispetto alla normativa generale riguarda l'art. 25 del D.L.vo n. 150/2015: i lavoratori cassaintegrati non sono tenuti ad accettare un'**offerta di lavoro congrua** (come i disoccupati). Si ricorda che l'offerta congrua viene determinata dal Ministro del Lavoro sulla base di una proposta dell'ANPAL che tiene conto di alcuni principi pensati per i lavoratori disoccupati:

- a) coerenza con le esperienze e le competenze possedute;
- b) distanza dal domicilio e tempi di trasferimento mediante il trasporto pubblico;
- c) durata della disoccupazione;
- d) retribuzione superiore di almeno il 20% rispetto alla indennità di NASPI percepita nell'ultimo mese precedente.

Passiamo, ora, ad esaminare la fase della ricollocazione.

L'offerta di lavoro presentata dal centro per l'impiego, dall'Agenzia o da altro Ente che ha in carico il lavoratore, non deve, ovviamente, provenire da un'impresa che presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro cedente (nella sostanza, non ci deve essere un rapporto di collegamento e controllo ex art. 2359 c.c. o un riferimento allo stesso proprietario, anche per interposta persona): se tale condizione ricorre, il lavoratore beneficia di un vantaggio che ricorda, per certi versi, sia pure alla lontana, l'accettazione dell'offerta conciliativa ex art. 6 del D.L.vo n. 23/2015.

Esso, a fronte della **cessazione del rapporto** dal precedente datore, ottiene una esenzione dall'IRPEF sulle competenze di fine rapporto fino ad un massimo di nove mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (la norma non indica criteri di gradualità): ovviamente, le ulteriori somme sono soggette al normale regime fiscale.

In aggiunta a quanto appena detto, il lavoratore ottiene un contributo mensile pari al 50% del trattamento di CIGS non ancora corrisposto in relazione alle mensilità di "fruizione" mancanti.

Se questa sarà la disposizione finale, sembrerà opportuno corrispondere le competenze di fine rapporto in "sede protetta" (art. 410 cpc, art. 411 cpc) per i riflessi legati al mancato pagamento dell'IRPEF rispetto alla quantificazione della somma complessiva esente.

Vantaggi per le imprese che assumono

Ma quali sono, sotto l'aspetto contributivo, i vantaggi per il datore di lavoro che assume?

Essi consistono nell'**esonero del 50% dei complessivi contributi previdenziali ed assistenziali**, con esclusione dell'INAIL, nel limite massimo di 4.030 euro annui, rivalutati annualmente in base all'indice ISTAT per diciotto mesi nel caso in cui l'assunzione avvenga a tempo indeterminato e per dodici mesi qualora l'instaurazione del rapporto avvenga a termine. Se il contratto si trasforma il beneficio viene riconosciuto per altri sei mesi.

Sarà, senz'altro, l'INPS, al momento opportuno, a fornire le indicazioni amministrative finalizzate al "godimento" delle agevolazioni, pur se la dizione adoperata ricopia, pedissequamente, precedenti disposizioni, per cui, ad esempio, si può pensare che debbano essere comunque pagati i contributi relativi ad alcune voci, riassunti, ad esempio, dalla circolare n. 57/2016:

- i premi e contributi INAIL;
- i contributi, se dovuti, al Fondo per l'erogazione del TFR previsto dall'art. 2120 c.c.;
- i contributi, se dovuti, ai Fondi bilaterali per l'integrazione salariale o a quello di integrazione salariale di cui parla il D.L.vo n. 148/2015;
- il contributo per il finanziamento del Qu.I.R. ex art. 1, comma 29, della legge n. 190/2014;
- lo 0,30% previsto dall'art. 25, comma 4, della legge n. 845/1978 per i datori che aderiscono ai fondi interprofessionali;
- il contributo di solidarietà per la previdenza complementare ed i fondi di assistenza sanitaria ex lege n. 166/1991;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo e quello per gli sportivi professionisti previsti dal D.L.vo n. 166/1997.

Novità sul ticket licenziamento

Da ultimo, a decorrere dal 1° gennaio 2018, raddoppia il c.d. "ticket licenziamento" che è tenuto a pagare un datore di lavoro, rientrante nell'ambito di applicazione della integrazione salariale straordinaria, in caso di licenziamenti collettivi al termine di una **procedura di riduzione di personale**. Non rientrano in tale ambito di applicazione, pur se la procedura dovesse concludersi nel 2018, i licenziamenti effettuati al termine di un iter (art. 4 della legge n. 223/1991) iniziato entro il 20 ottobre 2017 (data in cui la norma in commento è venuta, sostanzialmente, a conoscenza).

E' appena il caso di sottolineare come il "ticket" resti invariato per i licenziamenti individuali e per le risoluzioni del rapporto di apprendistato al termine del periodo formativo.

Si ricorda che, il contributo di ingresso alla NASPI, viene calcolato sulla base della effettiva anzianità aziendale con un tetto massimo fissato a trentasei mesi a prescindere se il rapporto intercorso a tempo indeterminato sia stato a part-time o a full-time e che il tetto massimo (valore 2017) è, ora, fissato a 1.469,95 euro (36 mesi). Essa è pari al 41% del massimale di NASPI (e tale, come detto, rimane per i licenziamenti individuali): raddoppierà all'82% a fronte dei recessi di natura collettiva.

L'art. 2, comma 35, della legge n. 92/2012 ha previsto che dal 1° gennaio 2017, in sostituzione del vecchio **contributo di ingresso alla mobilità**, nei casi di licenziamento collettivo al termine dell'iter procedimentale previsto dagli articoli 4 e 5 della legge n. 223/1991 effettuati senza accordo sindacale, l'importo del "ticket" sia moltiplicato per tre.

Ora, facendo un esempio sulla base dei valori 2017 (che a gennaio potrebbero avere un lievissimo incremento) ed ipotizzando il licenziamento di lavoratori con oltre tre anni di anzianità aziendale si può affermare che per il recesso, comporterà:

- a) il pagamento, in caso di accordo sindacale, di 2.939,90 euro per ogni dipendente interessato;
- b) il pagamento, senza accordo sindacale, di 8.819,70 euro per ciascun dipendente interessato.

NASpl e incentivi all'occupazione: quali vantaggi per le imprese?

di D. Morena Massaini - Consulente del lavoro in Milano

Le aziende che assumono a tempo indeterminato soggetti che percepiscono l'indennità NASpl possono godere di alcuni benefici economici. In particolare, al datore di lavoro che assume spetta un contributo del 20% dell'indennità mensile che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per il periodo residuo di spettanza dell'indennità. L'accesso al beneficio è subordinato al rispetto delle regole comunitarie sul de minimis. L'incentivo spetta solamente per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore. La procedura di richiesta all'INPS è articolata: quali sono gli adempimenti per le imprese?

L'assunzione di un lavoratore che sia **percettore di indennità NASpl** - nuova assicurazione sociale l'impiego - dà la possibilità al datore di lavoro, ove siano realizzate tutte le condizioni di legge, di beneficiare di una agevolazione di carattere economico (art. 2, comma 10-bis, L. n. 92/2012; circolare INPS n. 175/2013; circolare INPS n. 81/2014 per le aziende agricole).

Introdotta dalla Legge Fornero nel 2012, il beneficio era riferito ai **lavoratori beneficiari dell'ASpl** ma - giusto quanto precisato dal messaggio INPS n. 4441/2015 - continua a trovare applicazione per i lavoratori in godimento dell'indennità NASpl, stante il rinvio operato dall'art. 14 del D.Lgs. n. 22/2015 alle norme in materia di ASpl.

In cosa consiste l'agevolazione

In particolare viene concesso al **datore di lavoro privato** che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori percettori di NASpl, un contributo mensile per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore.

Il beneficio è subordinato al rispetto della regola comunitaria sugli aiuti de minimis che il datore di lavoro è tenuto ad attestare nei confronti dell'INPS all'atto della richiesta dell'incentivo. Anche le **cooperative** che instaurano con soci lavoratori un rapporto di lavoro in forma subordinata ex art. 1, co. 3, legge n. 142/2001, nonché le imprese di somministrazione di lavoro con riferimento ai lavoratori assunti a scopo di somministrazione possono accedere all'incentivo in oggetto.

L'incentivo - considerato che la norma è chiaramente finalizzata alla creazione di stabile occupazione - scatta anche in caso di **trasformazione a tempo pieno e indeterminato** di un rapporto a termine già instaurato con un lavoratore, titolare di indennità NASpl, cui sia stata sospesa la corresponsione della prestazione in conseguenza della sua occupazione a tempo determinato.

Spetta anche ai lavoratori che hanno maturato il diritto alla indennità ma che ancora non la abbiano percepita.

Oltre al rispetto delle regole comunitarie sugli aiuti di Stato, il datore di lavoro

- deve essere in regola con le norme recanti **condizioni generali** di accesso agli incentivi (art. 31, D.lgs. n. 150/15)

- rispettare gli obblighi contributivi, gli **accordi e contratti collettivi** anche di secondo livello nonché le norme a tutela delle condizioni di lavoro.

Misura dell'incentivo

Per quanto concerne la misura del beneficio - valido su tutto il territorio nazionale - esso consiste in un incentivo pari al **20% dell'indennità mensile** che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per il periodo residuo di spettanza dell'indennità.

In origine la percentuale del beneficio era del 50%, portata poi al 20% dal d.lgs. n. 148/2015.

Computo dell'incentivo spettante

L'incentivo viene corrisposto sotto forma di contributo mensile e spetta solamente per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore. Qualora il lavoratore sia stato retribuito per tutto il mese, il contributo compete in misura intera; in presenza di **giornate non retribuite** (per eventi quali, ad es., astensione dal lavoro per sciopero, malattia, maternità, ecc.), invece, l'importo mensile dovrà essere diviso per i giorni di calendario del mese da considerare e il quoziente così ottenuto, moltiplicato per il numero di giornate non retribuite, dovrà essere detratto dal contributo riferito allo stesso mese. Sono considerate retribuite anche le giornate in cui si è in presenza di emolumenti ridotti.

Si precisa, altresì, che

- la **somma a credito dell'azienda** non potrà comunque essere superiore all'importo della retribuzione erogata al lavoratore interessato nel corrispondente mese dell'anno, comprendendovi anche le eventuali competenze ultramensili calcolate pro quota
- il beneficio non può comunque superare la **durata dell'indennità** che sarebbe ancora spettata al lavoratore che viene assunto, durata da determinarsi con riferimento alla decorrenza iniziale dell'indennità stessa, detraendo i periodi di cui l'interessato ha già usufruito all'atto dell'assunzione
- il diritto dell'azienda a percepire il contributo cessa in ogni caso dalla data in cui il lavoratore raggiunge i requisiti per il **pensionamento di vecchiaia o anticipato**.

Casi di esclusione dall'incentivo

Sono tuttavia esclusi dall'agevolazione i casi seguenti

- riassunzioni di quei lavoratori dopo il licenziamento che siano nell'arco temporale dei 6 mesi per l'esercizio del **diritto di precedenza** (art. 15, c. 6, L. 264/1949)
- casi in cui l'impresa assumente, pur appartenendo ad altro settore, sia in rapporto di collegamento o controllo con l'impresa che ha operato il recesso, oppure l'assetto proprietario sia sostanzialmente coincidente.

Cumulabilità con altri incentivi

Ricorrendone i presupposti, l'incentivo, è cumulabile con le agevolazioni contributive eventualmente spettanti in forza della normativa vigente; esclusa, invece, la cumulabilità nei confronti ad altre tipologie di aiuti di tipo finanziario.

Adempimenti nei confronti dell'INPS

Il datore di lavoro deve rendere all'INPS tempestivamente, rispetto al momento dell'assunzione/trasformazione del rapporto di lavoro, la **dichiarazione "de minimis"** che attesta il rispetto delle norme comunitarie.

Tale dichiarazione attesta che, nell'anno di assunzione a tempo pieno e indeterminato, e nei due esercizi finanziari precedenti, non siano percepiti aiuti nazionali, regionali o locali

eccedenti i limiti complessivi degli aiuti "de minimis" e contiene la quantificazione degli incentivi "de minimis" già fruiti nel triennio alla data della richiesta.

Si precisa che l'importo totale dell'agevolazione non deve superare i diversi limiti massimi, previsti in relazione ai differenti ambiti di applicazione, su un periodo di 3 anni (periodo mobile). L'inserimento del codice di autorizzazione sulla posizione aziendale avverrà solo in seguito all'acquisizione della suddetta dichiarazione e decorrerà dalla data (mese) in cui è intervenuta l'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato del soggetto destinatario/fruttore dell'indennità.

Inoltre, per accedere al contributo, i datori di lavoro devono trasmettere all'INPS specifica **dichiarazione di responsabilità** avvalendosi della funzionalità "contatti" del Cassetto Previdenziale aziende.

L'INPS accerta i dati utili per determinare diritto e durata del contributo in questione.

L'avvenuta ammissione al beneficio viene resa nota attraverso comunicazione da inoltrare all'azienda secondo i consueti canali e all'intermediario autorizzato, utilizzando la funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende. Alla comunicazione dovrà essere allegato un **prospetto** con il piano di fruizione della misura mensile massima dell'incentivo.

Alla posizione contributiva del datore di lavoro autorizzato viene attribuita il **codice autorizzazione "8D"**; egli accede al beneficio tramite operazioni di conguaglio in UniEmens.

AGRICOLTURA

PER L'ANNO 2018 - 01 FEBBRAIO 2018

Bonus contributivo per gli agricoltori: domande entro il 31 marzo 2019

di Beniamino Gallo - Esperto in materia previdenziale in Torino

Confermato nel 2018 l'esonero contributivo per i giovani agricoltori. Lo sgravio è finalizzato alla promozione dell'imprenditoria in agricoltura ed è indirizzato ai soggetti che non hanno superato i 40 anni di età. Per l'ammissione al beneficio i coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli professionali, una volta concluso il processo di iscrizione alla gestione previdenziale autonomi agricoli, devono inoltrare telematicamente all'INPS apposita istanza con il Cassetto previdenziale. Le richieste di esonero per il 2018 potranno essere presentate fino al 31 marzo 2019.

Con l'obiettivo di promuovere forme di imprenditoria in agricoltura per i **giovani coltivatori diretti e imprenditori agricoli professionali** che si iscrivono alla previdenza agricola gestita dall'INPS tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2017, la legge di Bilancio 2017 aveva previsto l'esonero dal versamento dei contributi personali.

Il medesimo beneficio è stato prorogato anche per l'anno 2018 ad opera della legge di Bilancio, n. 205/2017. L'esonero del 2018 si pone in continuità con quello del 2017, le condizioni sono quindi le medesime dettate dall'INPS con la [circolare n. 85 del 2017](#).

Condizioni

Deve trattarsi di coltivatori diretti e imprenditori agricoli professionali che non abbiano

superato i **40 anni di età** e che si iscrivono alla previdenza agricola nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018.

L'esonero spetta altresì ai soggetti di età inferiore a 40 anni che nell'anno 2017 hanno effettuato l'iscrizione nella previdenza agricola con aziende ubicate nei **territori montani** e nelle **zone agricole svantaggiate**.

Ai fini dell'ammissione al beneficio, con particolare riferimento ai coltivatori diretti, per "nuova realtà imprenditoriale" va considerata quella ulteriore e diversa rispetto ad altre eventualmente già esistenti. A tal fine l'INPS accerterà che il nucleo del coltivatore diretto che richiede l'ammissione all'incentivo non sia composto, anche se con ruoli diversi, dai medesimi soggetti e non eserciti l'attività sui medesimi fondi di altro nucleo CD esistente.

Beneficio e durata

Il beneficio consiste nell'esonero dal versamento del **100% dei contributi** dovuti dai titolari per un periodo di 36 mesi. Per i periodi successivi l'esonero viene riconosciuto nella misura del 66% per ulteriori 12 mesi, al termine dei quali l'esonero si riduce al 50% ancora per altri 12 mesi.

In sintesi

Durata complessiva del beneficio	5 anni (60 mesi)
Sconto contributivo	<ul style="list-style-type: none">· 100% per i primi 36 mesi· 66% dal 37° al 48° mese· 50% dal 49° mese al 60° mese

L'esonero ha ad oggetto la **quota per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti (IVS)** e il **contributo addizionale** di cui al comma 1, art. 17, della legge 3 giugno 1975 n. 160 cui è tenuto lo IAP e il CD per l'intero nucleo. Sono esclusi pertanto dall'agevolazione:

- Il **contributo di maternità**, dovuto, ai sensi dell'articolo 66 del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, per ciascuna unità attiva iscritta nella Gestione speciale dei coltivatori diretti e per gli imprenditori agricoli professionali;
- Il **contributo INAIL**, dovuto dai soli Coltivatori Diretti.

L'esonero non si applica ai contributi dovuti per eventuali dipendenti occupati nell'impresa agricola e non comporta penalizzazioni pensionistiche in quanto ai lavoratori viene riconosciuto l'accredito contributivo in base all'aliquota di computo prevista per il settore.

L'esonero non è infine cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Spetta inoltre nei limiti della Unione Europea sugli aiuti de minimis per il settore agricolo.

Condizioni

L'esonero è subordinato:

- a) alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006, inerente: l'adempimento degli **obblighi contributivi**; l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro; il rispetto degli altri obblighi di legge; il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

b) al rispetto dei **limiti agli aiuti «de minimis»** pari, per il settore della produzione primaria dei prodotti agricoli, a € 15.000.

Richiesta di ammissione al beneficio

Per l'ammissione al beneficio i coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli professionali - una volta concluso il processo d'iscrizione alla gestione previdenziale autonomi agricoli - devono inoltrare telematicamente all'INPS **apposita istanza** con il Cassetto previdenziale.

Si ricorda che poiché il DPR 7.12.2001, n. 476, all'art. 3, concede ai lavoratori autonomi agricoli, la facoltà di perfezionare l'iscrizione alla gestione agricola entro 90 giorni dall'inizio dell'attività, le richieste di esonero per il 2018 potranno essere presentate **fino al 31 marzo 2019**. In analogia con quanto disposto dall'INPS con il [messaggio n. 195 del 2018](#), con il quale ha stabilito che per le attività iniziate nel 2017, le richieste di esonero contributivo possono essere presentate fino al 31 marzo 2018.

Fruizione dell'incentivo

In sede di tariffazione per tutte le posizioni per le quali sia stata presentata domanda di beneficio e la stessa sia stata accolta, sarà applicato l'esonero dal versamento della contribuzione tempo per tempo spettante e la somma calcolata a titolo di esonero sarà contenuta nel **prospetto relativo al dettaglio contributivo**, visualizzabile nel Cassetto previdenziale autonomi agricoli.

INCENTIVI PER GLI UNDER 40 - 13 GENNAIO 2018

Contributi previdenziali in agricoltura: le novità dal 2018

di Deborah Di Rosa - Consulente del lavoro in Ragusa

La legge di Bilancio 2018 riconosce l'esonero contributivo a coltivatori diretti e imprenditori agricoli a titolo principale con età inferiore ai 40 anni, che avviano nuove attività agricole e si iscrivono per la prima volta alla previdenza dell'INPS. Lo sgravio è totale per i primi 3 anni e parziale per i 2 successivi. Lo sgravio non è cumulabile con altri incentivi contributivi. Per fruire del beneficio è necessario inoltrare la domanda telematica all'INPS. Quali sono nel dettaglio i requisiti di accesso?

Il testo della **legge di Bilancio 2018** prevede una particolare **agevolazione** in favore degli **agricoltori di età inferiore a 40 anni**, che si iscrivono per la prima volta alla **gestione previdenziale** di settore.

I giovani agricoltori sono infatti ammessi a fruire:

- dell'**esonero totale** dei contributi pensionistici agricoli, per i primi tre anni di attività, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni previdenziali.
- Dell'**esonero parziale**, con aliquota al 66% per il quarto anno di attività;
- Dell'esonero parziale al 50% per ulteriori dodici mesi.

Leggi anche:

- [Legge di Bilancio 2018: sgravi contributivi in agricoltura per gli under 40](#)

- Sgravi contributivi in agricoltura: come devono operare i datori di lavoro?

Beneficiari dello sgravio

Beneficiari dell'esonero sono i **coltivatori diretti** e gli **imprenditori agricoli professionali** obbligati all'iscrizione presso la gestione pensionistica degli agricoltori.

La misura agevolativa riguarda in particolare:

- i **piccoli imprenditori** che si dedicano direttamente ed abitualmente alla coltivazione dei terreni, comunque posseduti;

- gli **imprenditori agricoli a titolo principale (IATP)**, che si dedicano con professionalità all'organizzazione, programmazione e coordinamento dei fattori produttivi per non meno di due terzi del proprio tempo con un ricavo dalla medesima di una percentuale non inferiore al 75% del proprio reddito globale da lavoro (ridotto al 50% per i territori montani e le zone agricole svantaggiate).

Tale figura è estesa anche ai **soci di società agricole**: viene considerato IAP colui che, in possesso di conoscenze e competenze professionali, dedichi all'attività agricola di impresa direttamente o in qualità di socio, almeno il 50% del proprio reddito globale da lavoro (25% per le aziende ubicate in zone svantaggiate).

Arco temporale incentivato

I soggetti suindicati sono ammessi a fruire dello sgravio in esame a condizione che:

1) abbiano iniziato una nuova attività imprenditoriale agricola nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018;

2) non abbiano compiuto quaranta anni d'età alla data d'inizio della nuova attività imprenditoriale agricola.

Nuova attività

Il requisito delle "nuove iscrizioni nella previdenza agricola", si intende soddisfatto qualora il coltivatore diretto o l'imprenditore agricolo professionale che si iscrive nel corso dell'anno 2018 non sia già stato iscritto, e successivamente cancellato, nei dodici mesi precedenti l'inizio della nuova attività per la quale si chiede l'ammissione al beneficio in oggetto.

Il **nucleo del coltivatore diretto** che richiede l'ammissione all'incentivo non deve essere composto, anche se con ruoli diversi, dai medesimi soggetti e non eserciti l'attività sui medesimi fondi di altro nucleo CD esistente.

N.B. L'esonero in argomento è applicabile **anche agli imprenditori agricoli professionali - IAP** con iscrizione "*provvisoria*", fatto salvo il successivo controllo del possesso dei requisiti.

Misura e durata dell'esonero

Il beneficio introdotto dalla legge di Bilancio 2018, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari all'esonero dal versamento dell'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, secondo la misura di seguito indicata:

a) esonero del 100% per i primi 36 mesi di attività;

b) esonero del 66% per gli ulteriori 12 mesi;

c) esonero del 50% per gli ulteriori 12 mesi.

L'esonero ha ad oggetto la quota per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti (IVS) e il contributo addizionale cui è tenuto lo IAP e il CD per l'intero nucleo.

Sono esclusi pertanto dall'agevolazione:

- il contributo di maternità;
- il contributo INAIL, dovuto dai soli Coltivatori Diretti.

Cumulo con altri incentivi

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

In caso di concorrenza di più esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente sarà applicata dall'INPS, in sede di tariffazione, l'agevolazione più favorevole per il contribuente.

Presupposti del beneficio

L'effettiva **spettanza dell'esonero** è subordinata:

a) alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006, inerente:

- l'adempimento degli obblighi contributivi;
- l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- il rispetto degli altri obblighi di legge;
- il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

b) al rispetto dei **limiti** previsti dai regolamenti UE in materia di **aiuti "de minimis"** pari, per il settore della produzione primaria dei prodotti agricoli, a € 15.000 nell'arco di tre esercizi finanziari.

Procedimento di ammissione

In assenza di specifiche indicazioni INPS, è possibile affermare che, ai fini dell'ammissione al beneficio i Coltivatori Diretti e gli Imprenditori Agricoli Professionali - una volta concluso il processo d'iscrizione alla gestione previdenziale autonomi agricoli, con conseguente comunicazione dell'avvenuta attribuzione del relativo Codice Azienda - dovranno inoltrare all'INPS una **domanda telematica di ammissione all'incentivo**.

La presentazione dell'istanza si potrà effettuare presumibilmente con le **stesse modalità** già previste per lo **scorso anno**, accedendo, nell'ambito dei servizi telematici del Cassetto previdenziale per autonomi agricoli, alla sezione "Comunicazione bidirezionale" - "Invio comunicazione", e selezionando il relativo modulo di domanda.

Fruizione dell'incentivo

In sede di tariffazione, sarà applicato l'esonero dal versamento delle percentuali di contribuzione per cui è previsto l'esonero stesso.

La somma calcolata a titolo di esonero sarà contenuta nel **prospetto** relativo al **dettaglio contributivo**.

IPSOA QUOTIDIANO

Scopri gli altri contenuti offerti da IPSOA Quotidiano

Abbonati subito a IPSOA Quotidiano
a 9.90€ al mese per un anno

