

Ai Gentili Clienti – Loro Sedi

Circolare informativa alla clientela n.1° / 2018 del 15 gennaio 2018

Oggetto: prime indicazioni sulla Legge di Bilancio 2018 – Focus sgravi contributivi nuove assunzioni.

Incentivi strutturali assunzioni giovani under 30 e/o 35 (solo anno 2018)

La Legge di Bilancio n. 205 del 27/12/17 ha introdotto uno sgravio parziale nella misura del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro privati, con esclusione di quelli dovuti all'INAIL per un periodo di 36 mesi ed entro il limite massimo di 3 mila euro annuali.

L'incentivo è strutturale in quanto non è prevista una scadenza e quindi le assunzioni effettuate dal 2018 in poi, in presenza dei requisiti e condizioni previste, consentiranno l'accesso al beneficio.

Tuttavia, la platea dei beneficiari appare limitata posto che tra le condizioni è previsto che il lavoratore assunto non deve essere mai stato occupato a tempo indeterminato.

L'agevolazione riguarda l'assunzione a tempo indeterminato, con contratto stipulato ai sensi del D. Lgs. n. 23/2015, **di giovani che non abbiano compiuto i 30 anni e che non siano mai stati assunti a tempo indeterminato nella loro vita lavorativa, salvo eventuali contratti di apprendistato che non siano proseguiti in normali contratti a tempo indeterminato, intercorsi con datori di lavoro diversi da quello che procede all'assunzione agevolata.**

Limitatamente al 2018, rientrano tra i soggetti che hanno diritto al beneficio coloro che non abbiano compiuto i 35 anni.

L'incentivo spetta anche nel caso di conversione di contratti da tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato, nonché nell'ipotesi di prosecuzione di un contratto di apprendistato in un contratto a tempo indeterminato. In entrambe le ipotesi non rileva la data di stipula del contratto originario, ma quella in cui avviene la stabilizzazione definitiva del rapporto. Anche il requisito anagrafico va verificato alla data di conversione o prosecuzione.

La durata dell'agevolazione, invece, solo per le prosecuzioni dei contratti di apprendistato, ha una durata ridotta a dodici mesi e decorre dalla fine del regime contributivo agevolato previsto dall'articolo 47, comma 7, del D. Lgs. n. 81/2015, che come è noto ha anch'esso una durata di 12 mesi.

Le agevolazioni non si applicano ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato, e nel periodo di fruizione non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Come si può notare, l'incentivo è una dote di cui è portatore il giovane che non sia mai stato assunto con un contratto a tempo indeterminato. Coerentemente, il legislatore ha previsto espressamente al comma 103 che, qualora il lavoratore sia stato assunto con le agevolazioni previste dal comma 100 ed il datore di lavoro non abbia

fruito interamente del beneficio, un altro datore di lavoro potrà avere diritto al medesimo incentivo per il periodo residuo utile alla piena fruizione. In tal caso si applicano le condizioni previste con esclusione del requisito dell'età anagrafica del lavoratore alla data della nuova assunzione. Da un punto di vista operativo, tuttavia, occorrerà capire come un datore di lavoro potrà sapere se il lavoratore può consentire il godimento dell'agevolazione e quale sia la misura residua spettante.

Il comma 104 prevede che i datori di lavoro che assumono non debbono aver proceduto a licenziamenti di natura economica individuali o collettivi nei sei mesi precedenti l'assunzione per la quale viene richiesta l'agevolazione nella stessa unità produttiva. Tale condizione non si applica all'ipotesi di prosecuzione dei contratti di apprendistato in ordinari contratti a tempo indeterminato.

Naturalmente tale condizione si aggiunge a quelle generali previste in materia di fruizione di incentivi di cui all'art. 31 D. Lgs. n. 151/2015 e all'art. 1, commi 1175 e 1176, della Legge n. 296/2006.

Occorre, inoltre, prestare attenzione al periodo successivo a quello di assunzione in quanto l'agevolazione decade se, nei sei mesi successivi, il datore di lavoro procede a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva, inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto. La revoca determina il recupero delle agevolazioni già usufruite ed è irrilevante per il diritto agli incentivi per eventuali altri datori di lavoro che dovessero assumere il lavoratore licenziato.

Incentivo alternanza scuola lavoro

È inoltre stabilito che le agevolazioni sopra esaminate possano essere incrementate al 100% dei contributi dovuti dal datore di lavoro, ma sempre entro il limite massimo di 3 mila euro annuali e ferme restando tutte le condizioni previste. Tale possibilità è offerta ai datori di lavoro privati che assumono sempre con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

a) studenti che abbiano svolto almeno il 30% dei percorsi di alternanza scuola lavoro.

I periodi di alternanza scuola lavoro indicati dal comma 108 sono quelli previsti:

- ai sensi dell'art. 1, comma 33, della Legge n. 107/2015;
- all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del D. Lgs. n. 226/2005;
- per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del D.P.C.M. 25 gennaio 2008;
- 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.

Quindi, i contratti di apprendistato utili al rispetto di tale requisito sono quelli di primo e terzo livello 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 di cui agli articoli 43 e 45 del D. Lgs. n. 81/2015.

Incentivi assunzioni al SUD (art.1, comma 893 e 894)

Il comma 893 della Legge di Bilancio 2018 prevede che, solo per il 2018, per le assunzioni effettuate nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia Sardegna e Sicilia di lavoratori che non abbiano compiuto 35 anni, ovvero di età superiore che risultano privi di impiego regolarmente retribuito, le agevolazioni della Legge di Bilancio medesima potranno essere incrementate fino al 100% entro il limite massimo di 8.060 euro annui.

L'agevolazione, a differenza di quella generale che opera su tutto il territorio nazionale, non è automatica. Occorrerà infatti attendere che si dia seguito all'incremento mediante un atto che consenta l'utilizzo delle risorse previste dai programmi operativi nazionali e dai programmi operativi complementari, nell'ambito degli obiettivi specifici previsti dalla relativa programmazione e nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato.

Il comma 893 non prevede una specifica regolamentazione di tale incentivo in quanto è previsto il rinvio al comma 100 e quindi alle agevolazioni generali.

Come anticipato, è prevista una peculiarità rispetto alle suddette agevolazioni strutturali. Infatti, per favorire nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna l'assunzione con contratto a tempo indeterminato, la platea dei lavoratori riguarda non solo i soggetti che non abbiano compiuto i trentacinque anni di età, ma anche i soggetti di almeno trentacinque anni, purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Ricordiamo che la condizione di soggetto privo di impiego da almeno sei mesi così è regolata dal D.M. 26 marzo 2013. Si tratta di coloro che:

- negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi;
- negli ultimi sei mesi hanno svolto attività di lavoro autonomo o parasubordinato dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione.

Tale requisito deve essere rilevato all'atto dell'assunzione ovvero della trasformazione di un contratto a tempo determinato in un rapporto a tempo indeterminato.

In ogni caso, per maggiori dettagli occorrerà attendere l'atto regolamentare di tale agevolazione.

La scrivente rimane a disposizione per eventuali chiarimenti che all'uopo dovessero necessitare.

Cordialità.

D&D Consulting S.n.c.

**-Rubrica riservata ai soli destinatari, è fatto, pertanto, divieto di riproduzione anche parziale.*

**-Diritti legalmente riservati agli Autori.*