

INCENTIVO TRIENNALE IN CASO DI ASSUNZIONE DI GIOVANI A TEMPO INDETERMINATO LEGGE DI STABILITÀ 2018

Fonti

- [Legge di Stabilità 2018 \(Legge n. 205/2017\) art. 1, commi 100 - 108](#)
- [Ispettorato Nazionale del Lavoro, Circolare n. 2/2018](#)
- [INPS, Circolare n. 40/2018](#)

Platea

L'incentivo è finalizzato all'assunzioni delle seguenti categorie di lavoratori:

- giovani di età inferiore a 30 anni (29 anni e 364 giorni);
- giovani che non hanno compiuto i 35 anni di età (34 anni e 364 giorni), se l'assunzione è effettuata entro il 31 dicembre 2018.

Analoghi limiti di età devono essere rispettati in caso di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato (v. *ultra*).

I suddetti lavoratori non devono già essere stati occupati a tempo indeterminato con medesimo o altro datore di lavoro.

Beneficiari

Datori di lavoro privati, imprenditori e non, **comprese le Agenzie per il Lavoro**, che assumono, a decorrere dal 1° gennaio 2018, lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Non possono beneficiare dell'incentivo i datori di lavoro pubblici (individuati dall'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001¹).

¹ Art. 1, comma 2, D. Lgs n. 165/2001: "Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale".

Inps, Circolare n.40/2018: "Sono ricomprese nell'ambito delle pubbliche amministrazioni – e, pertanto, non possono fruire dell'esonero in oggetto - le Aziende sanitarie locali, le Aziende sanitarie ospedaliere e le diverse strutture sanitarie istituite dalle Regioni con Legge regionale nell'ambito dei compiti di organizzazione del

Il beneficio in oggetto si applica anche agli Enti Pubblici Economici (EPE) e agli organismi pubblici che sono stati interessati da processi di privatizzazione (trasformazione in società di capitali), indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale.

Il beneficio trova applicazione anche nei confronti di soggetti “non imprenditori”².

Modalità di assunzione

Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti³.

Le figure professionali assunte devono avere la qualifica di operaio, impiegato o quadro. Pertanto, è esclusa la qualifica di dirigente.

L’esonero è riconosciuto anche in caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, in caso di assunzione a tempo parziale nonché in caso di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurato in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro.

Dalla categoria delle assunzioni a tempo indeterminato, che consentono di accedere all’incentivo, sono esclusi il contratto di lavoro domestico, il contratto di lavoro in

servizio sanitario attribuiti alle medesime. Sono, inoltre, comprese nelle amministrazioni pubbliche le IPAB e le Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (ASP), comprese quelle derivanti dal processo generale di trasformazione di cui al decreto legislativo 4 maggio 2001, n. 207 in presenza di determinati requisiti. Nel novero degli enti che non possono fruire dell’esonero contributivo rientrano, infine, la Banca d’Italia, la Consob e, in linea generale, le Autorità Indipendenti, che sono qualificate come amministrazioni pubbliche in conformità al parere n. 260/1999 del Consiglio di Stato, nonché le Università non statali legalmente riconosciute qualificate enti pubblici non economici dalla giurisprudenza amministrativa e ordinaria (cfr. Cassazione SU n. 1733 del 5/03/1996 e n. 5054 dell’11/03/2004 nonché Consiglio di Stato n. 841 del 16/02/2010)”.

² INPS, Circolare n. 40/2018: “Sono tali i datori di lavoro privati che non svolgono attività imprenditoriale ex articolo 2082 c.c., quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc.. [...] hanno diritto al riconoscimento del beneficio in oggetto: 1. gli enti pubblici economici; 2. gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici; 3. gli enti che - per effetto dei processi di privatizzazione - si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico; 4. le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, ed iscritte nel registro delle persone giuridiche; 5. le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267; 6. i consorzi di bonifica; 7. i consorzi industriali; 8. gli enti morali; 9. gli enti ecclesiastici.

³ INPS, Circolare n. 40/2018: “Al riguardo, si ricorda che, a partire dal 7 marzo 2015 il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato risulta regolato dalla predetta normativa. Pertanto, pur in presenza della formulazione testuale dell’articolo 1, comma 100, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (“contratto di lavoro subordinato a tutele crescenti”), l’esonero contributivo in oggetto trova applicazione, nel rispetto di tutte le altre condizioni, nei confronti dei contratti subordinati a tempo indeterminato attivati a partire dal 1° gennaio 2018. Ciò anche nelle ipotesi in cui le parti, nell’esercizio delle loro legittime prerogative, abbiano inteso applicare, allo specifico rapporto di lavoro, condizioni di miglior favore per il lavoratore rispetto a quelle fissate dal d.lgs. n. 23/2015.”

apprendistato, il contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato⁴ e il lavoro occasionale⁵.

L'esonero non è soggetto alla disciplina degli "aiuti di Stato"⁶.

Benefici contributivi

Il datore di lavoro che assume i lavoratori rientranti nelle categorie sopra descritte, è esonerato, per il primo triennio, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, dal pagamento del 50% dei contributi INPS a carico del datore di lavoro entro un limite annuo di 3.000 euro con esclusione dei premi e dei contributi INAIL⁷, da riparametrare su base mensile⁸.

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere **sospeso** esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per **maternità** (cfr. Circolare INPS n. 84/1999), consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.

Qualora il lavoratore sia stato assunto per la prima volta con contratto a tempo indeterminato agevolato ai sensi della disciplina in trattazione, e il rapporto di lavoro si interrompa prima dei 36 mesi e, di conseguenza, l'agevolazione sia stata utilizzata solo parzialmente, una successiva assunzione consentirà ad altro datore di lavoro di beneficiare dell'**incentivo residuo**.

⁴ INPS, Circolare n. 40/2018: "Considerata la ratio della legge n. 205/2017 [...] non rientra fra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli articoli 13 -18 del d.lgs. n. 81/2015, ancorché stipulato a tempo indeterminato. Al riguardo, si osserva come il lavoro intermittente [...] costituisca pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di far fronte ad attività lavorative di natura discontinua, tant'è che, sul piano generale, la durata della prestazione lavorativa è soggetta a limitazioni di legge [...]. Infine, l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, nell'an e nel quantum, è soggetto alla totale discrezionalità delle esigenze produttive del datore di lavoro".

⁵ INPS, Circolare n. 40/2018: "In considerazione della circostanza che l'agevolazione di cui si tratta si riferisce alle sole assunzioni a tempo indeterminato di giovani, si precisa che la stessa non possa trovare applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionali disciplinate dall'articolo 54-bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla legge n. 96 del 21 giugno 2017".

⁶ INPS, Circolare n. 40/2018: "In relazione alla normativa comunitaria, il beneficio in trattazione, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come intervento non solo strutturale ma anche generalizzato, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale. Per le sue caratteristiche la norma non risulta, conseguentemente, idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale. Pertanto, la disciplina del predetto esonero non è suscumbibile tra quelle disciplinate dall'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali)".

⁷ L'INPS, nella Circolare n. 40/2018, individua puntualmente (par. 8) le contribuzioni escluse e ricomprese dall'applicazione dell'incentivo in esame.

⁸ INPS, Circolare n. 40/2018: "la soglia massima di esonero contributivo fruibile per ogni mese di rapporto è, pertanto, riferita al periodo di paga mensile ed è pari a 250 euro (€ 3.000/12). Per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di euro 8,06 (€ 250/31 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo".

In tale ipotesi, per fruire dell'agevolazione, occorreranno tutti i requisiti previsti con esclusione del limite di età del lavoratore alla data della nuova assunzione oltre che, ovviamente, del requisito di non aver già avuto un contratto a tempo indeterminato con altro datore di lavoro.

Se, ad esempio, il primo datore di lavoro ha assunto il lavoratore fruendo dell'agevolazione e la durata del rapporto di lavoro sia stata di 20 mesi, il datore di lavoro che successivamente proceda all'assunzione, in presenza delle altre condizioni previste, potrà fruire dell'agevolazione per i 16 mesi residui a prescindere dall'età del lavoratore. L'incentivo non deve eccedere il limite massimo di 36 mesi.

Sul punto, si fa presente che, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata, il precedente periodo di fruizione deve essere comunque computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

Si precisa infine che nelle ipotesi in cui si è fruito parzialmente (per cessazione anticipata del rapporto) dell'esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato, non è prevista, per il nuovo datore di lavoro che eventualmente assuma il lavoratore, la possibilità di fruire del beneficio residuo.

Riguardo l'esonero in trattazione, non trova applicazione il disposto di cui all'art. 31, comma 1, lettera *d*), del D.Lgs. n. 150/2015, secondo il quale l'incentivo non spetta qualora l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume. Nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a datori di lavoro collegati, il beneficio riconoscibile è solo quello eventualmente residuo.

Per le suesposte motivazioni, anche il principio del cumulo delle agevolazioni enunciato dal comma 2 del medesimo art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015, secondo il quale, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato, deve considerarsi assorbito dal disposto della norma.

L'incentivo si applica anche in caso di **conversione a tempo indeterminato dei contratti a tempo determinato** fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data della conversione (35 anni in caso di assunzione entro il 2018/30 anni in caso di assunzione entro il 2019).

Discorso simile va fatto in caso di **mantenimento in servizio**, dopo il 31 dicembre 2017, **del lavoratore con contratto di apprendistato**. In tal caso, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, la durata dell'esonero è di 12 mesi, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione. L'esonero è applicato a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza dei 12 mesi del beneficio contributivo di cui all'art. 47, comma 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81⁹.

Esempio: se il lavoratore è stato assunto con contratto di apprendistato professionalizzante (36 mesi) il 1° gennaio 2015 e il rapporto di lavoro prosegue in contratto a tempo indeterminato il 1° gennaio 2018, il datore di lavoro potrà godere per l'annualità 2018 del beneficio contributivo con aliquota al 10% di cui all'art. 47, comma 7, sopra citato e, dal 1° gennaio 2019, dell'ulteriore decontribuzione di 12 mesi prevista dalla Legge di Stabilità 2018, ma esclusivamente nel caso in cui il lavoratore non abbia compiuto il 30° anno di età al 1° gennaio 2018.

L'esonero diventa totale - e quindi pari al 100% dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, e fermi restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua nonché il previsto requisito anagrafico - per i datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

a) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di **alternanza scuola-lavoro**:

- pari almeno al 30 per cento delle ore di alternanza previste ai sensi dell'art. 1, comma 33, della L. n. 107 del 2015¹⁰;
- pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del D. Lgs. n. 226 del 2005¹¹;
- pari almeno al 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

⁹Art. 47, comma 7, D. Lgs. 81/2015: "I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo".

¹⁰ Art. 1, comma 33, L. 107/2015: "Al fine di incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti, i percorsi di alternanza scuola-lavoro di cui al decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77, sono attuati, negli istituti tecnici e professionali, per una durata complessiva, nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi, di almeno 400 ore e, nei licei, per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio. Le disposizioni del primo periodo si applicano a partire dalle classi terze attivate nell'anno scolastico successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della presente legge. I percorsi di alternanza sono inseriti nei piani triennali dell'offerta formativa".

¹¹ CAPO III: I percorsi di istruzione e formazione professionale.

Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 86 dell'11 aprile 2008¹²,

- pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto (o in mancanza, al 30% del numero dei crediti formativi) 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** (c.d. apprendistato in alta formazione di 3° livello ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. n. 81 del 2015).

Riguardo l'ultimo punto, l'assunzione a tempo indeterminato, per essere legittimamente incentivata, deve avvenire presso il medesimo datore di lavoro entro sei mesi dal completamento del progetto di ricerca, laddove non sia previsto il conseguimento di un titolo di studio.

Ai fini della corretta individuazione dei soggetti con i quali instaurare il rapporto di lavoro agevolato si precisa che l'alternanza si articola in moduli didattici-formativi, svolti in aula o in azienda (quali laboratori, lezioni tecniche anche *on the job*, *visite*, *job shadowing*, testimonianze in aula di imprenditori e lavoratori, percorsi di *e-learning* collegati all'azienda etc.) e periodi di apprendimento pratico all'interno del contesto lavorativo.

L'attività formativa può essere svolta anche durante la sospensione delle attività didattiche, secondo il programma formativo e le modalità di verifica ivi stabilite, nonché con la modalità dell'impresa formativa simulata, ossia attuata mediante la costituzione di un'azienda virtuale animata dagli studenti, che svolge un'attività di mercato in rete (*e-commerce*) e fa riferimento ad un'azienda reale (azienda *tutor* o *madrina*).

In considerazione della circostanza che l'art. 1, comma 33, della legge n.107/2015 espressamente prevede che i percorsi di alternanza scuola-lavoro sono attuati, negli istituti tecnici e professionali, per una durata complessiva (nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi) di almeno 400 ore e, nei licei, per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio, sono ammessi all'agevolazione i datori di lavoro che, entro sei mesi dal conseguimento del titolo di studio, assumano giovani che siano stati coinvolti dagli stessi datori di lavoro in percorsi di alternanza per un periodo pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto, ossia 120 ore negli istituti tecnici e professionali e 60 ore nei licei¹³.

¹² CAPO II: Istituti tecnici superiori (its)

¹³ INPS, Circolare n. 40/2018: "La percentuale del 30 per cento del monte ore si riferisce anche a percorsi di istruzione e formazione professionale (IEFP) definiti dalle Regioni ai sensi del d.lgs. n. 226/2005, per i quali, ai

Le condizioni di accesso all'incentivo

Come detto, i lavoratori, per essere “portatori” del beneficio in esame, non devono essere mai stati impiegati con contratto di lavoro a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro.

Sul tema l'INPS specifica che:

- i periodi di **apprendistato**, svolti in precedenza presso il medesimo o altro datore di lavoro, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione;
- la sussistenza di precedenti rapporti di **lavoro intermittente** a tempo indeterminato non costituisce condizione ostativa per il diritto all'esonero contributivo triennale disciplinato dalla legge in esame;
- la sussistenza di un rapporto di **lavoro domestico** a tempo indeterminato in capo al lavoratore da assumere - anche in considerazione della specialità della disciplina - non influisce sulla possibilità di riconoscere legittimamente l'agevolazione;
- con riferimento ai rapporti di lavoro **part-time** a tempo indeterminato, l'esonero spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza dei predetti rapporti di lavoro sia la medesima. In caso di assunzioni con date differite, il datore di lavoro che assume successivamente perderebbe, infatti, il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione in oggetto, consistente nell'assenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato;
- nelle ipotesi di **cessione del contratto** a tempo indeterminato ex art. 1406 c.c. con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica

sensi dell'articolo 17, viene richiesto un orario complessivo obbligatorio di almeno 990 ore annue; analogamente, la medesima percentuale si riferisce ai percorsi previsti con riferimento agli istituti tecnici superiori (ITS) dal D.P.C.M. 25 gennaio 2008 che, in generale, hanno la durata di quattro semestri, per un totale di 1800/2000 ore, comprensive di almeno 600 ore di tirocinio, nonché alle attività di alternanza previste nei corsi universitari. Al riguardo, fermo restando il rispetto dell'autonomia universitaria, si fa presente, a titolo meramente esemplificativo, che l'alternanza scuola-lavoro nell'ambito di un percorso universitario può svolgersi mediante tirocini curriculari, tesi di laurea in azienda, attività di orientamento, laboratorio, nonché altre modalità di apprendimento sul lavoro riconducibili alle attività di terza missione dell'università, in ottemperanza ai parametri forniti dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (Anvur)”.

la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario;

- la fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'articolo 2112 c.c., secondo il quale, in caso di **trasferimento di azienda**, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano;
- non impedisce l'accesso all'incentivo il pregresso svolgimento di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali, a titolo esemplificativo, il **rapporto di lavoro a termine**, lo svolgimento di **attività di natura professionale in forma autonoma**, ecc..

Diversamente, l'Istituto afferma che devono considerarsi ostative al riconoscimento dell'esonero:

- un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di **somministrazione**¹⁴;
- l'ipotesi in cui il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del **periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore**;
- l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato all'estero;
- l'ipotesi in cui, a seguito di **accertamento ispettivo**, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita IVA, nonché quello parasubordinato vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato.

I datori di lavoro, per poter usufruire dell'esonero contributivo previsto dalla presente legge, devono rispettare i **principi e le condizioni generali** previsti in materia di incentivi (si veda Scheda 1 [Condizioni generali di accesso agli incentivi](#) della sezioni incentivi del sito di Assolavoro).

Riguardo, in particolare, l'operare dell'art. 31, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 150/2015 (in sintesi, l'incentivo non spetta se l'assunzione non è libera, ma

¹⁴ Fatta salva ovviamente l'ipotesi in cui il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione fosse anch'esso "incentivato": in tal caso, se interrotto prima del triennio, opera il principio del "periodo residuo".

costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva) anche per questo beneficio assunzionale l'INPS specifica che: *“La finalità ultima perseguita è, quindi, quella di promuovere la massima espansione dell'occupazione giovanile stabile tramite l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Per questo motivo, la specifica regolamentazione introdotta con la norma in oggetto fa sì che [...] la sua portata abbia una natura speciale e, in quanto tale, prevalga sulle previsioni dell'articolo 31, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 150/2015. [...] Pertanto, per le assunzioni e trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti illustrate nell'ambito della presente Circolare, si può fruire dell'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi 100 e seguenti, della Legge di Bilancio 2018, a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro. A titolo meramente esemplificativo, può fruire dell'esonero contributivo [...] il datore di lavoro privato che [...] assuma a tempo indeterminato in esecuzione di un diritto di precedenza di un lavoratore, ovvero nella sua qualità di acquirente o affittuario di azione o di ramo aziendale. [...] Parimenti, l'esonero contributivo può trovare applicazione per le assunzioni obbligatorie, effettuate ai sensi dell'articolo 3, della legge n. 68/1999, di lavoratori disabili. Analoga conclusione deve ritenersi, altresì, valida per gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva, tra i quali si citano, ad esempio, le disposizioni collettive applicabili alle imprese di pulizia, per cui l'azienda che subentra ad un'altra in un appalto di servizi è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda”.*

I datori di lavoro per poter usufruire dell'incentivo, inoltre, **nei sei mesi precedenti non devono aver proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo** ovvero a **licenziamenti collettivi**, ai sensi della L. n. 223 del 1991, nella medesima unità produttiva.

Si precisa, al riguardo, che il rispetto di tale requisito non è richiesto nelle ipotesi in cui si intenda fruire dell'esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato e che nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all'assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice.

Qualora il datore di lavoro nei sei mesi successivi all'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 l'esonero in oggetto, 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.

Si precisa, al riguardo, che il rispetto di tale requisito non è richiesto nelle ipotesi in cui si intenda fruire dell'esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato¹⁵.

Coordinamento con altri incentivi

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

Pertanto, l'esonero contributivo in oggetto, non è cumulabile:

- con l'incentivo per l'assunzione di [lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi](#);
- con l'incentivo per l'assunzione di [donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi](#);
- con l'incentivo per l'assunzione di [donne prive di impiego da almeno sei mesi](#) e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all'articolo 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012;
- nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra Ue non convenzionati;
- con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate;
- le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.

L'esonero contributivo è, invece, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:

¹⁵ Analogamente a tale condizione si ritiene che, stante la medesima ratio, nelle assunzioni a scopo di somministrazione, la valutazione del rispetto del requisito vada effettuata in capo all'azienda utilizzatrice. E ciò anche considerando che, come appare pacifico dalla lettera della norma, obiettivo della disposizione è escludere il riconoscimento dell'incentivo quando l'assunzione è finalizzata ad una fruizione limitata nel tempo del medesimo (licenziamento del medesimo lavoratore entro 6 mesi) ovvero alla sostituzione di alcuni lavoratori già in forza.

Di conseguenza, in caso di somministrazione di lavoro, tale condizione, a nostro avviso va interpretata nel senso che l'utilizzatore non può fruire dell'incentivo (*rectius*, operare la revoca) nel caso in cui impieghi lavoratori in somministrazione "portatori" del beneficio per "sostituire" lavoratori con la medesima qualifica nella medesima unità produttiva dell'azienda utilizzatrice.

- l'incentivo per l'assunzione dei [lavoratori disabili](#) di cui all'articolo 13, della legge n. 68/1999;
- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento [NASpl](#);
- l'incentivo "[Occupazione Mezzogiorno](#)". Si sottolinea la sua cumulabilità per la parte residua con l'incentivo strutturale di cui alla presente legge, fino al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile;
- l'incentivo "[Occupazione NEET](#)". Cumulabile per la parte residua con l'incentivo in oggetto e fino al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile.

Al riguardo, l'INPS nella Circolare n. 40/2018 precisa che: *“non osta al cumulo con le suddette misure il disposto di cui all'art. 1, comma 114, della presente legge, che prevede la non cumulabilità “con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi”. Tale disposto, infatti, non può che applicarsi agli strumenti previgenti e non a quelli introdotti successivamente alla sua entrata in vigore”*.

Verifica e controllo dei requisiti

Per poter fruire dell'agevolazione è necessario che il lavoratore assunto non abbia già avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Inoltre, il datore di lavoro che assume a tempo indeterminato un lavoratore che ha già avuto un rapporto di lavoro agevolato (ed interrotto prima della fruizione dell'intera durata del beneficio) continua a fruire del beneficio contributivo in esame per il periodo residuo sino alla durata complessiva di 36 mesi.

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

In particolare, attraverso l'utilizzo di detta *utility*, gli interessati potranno inserire il codice fiscale del lavoratore e conoscere se lo stesso abbia già avuto rapporti a tempo indeterminato.

Tuttavia, l'Istituto specifica che **il riscontro fornito non ha valore certificativo**, dal momento che possono sussistere rapporti di lavoro a tempo indeterminato registrati presso gestioni previdenziali di altri Paesi. Inoltre, in taluni settori della pubblica amministrazione, si possono registrare carenze di informazioni anche per periodi di durata rilevante.

Pertanto, l'INPS ricorda a tutti i datori di lavoro di continuare comunque ad **acquisire la dichiarazione del lavoratore** in ordine alla sussistenza o meno di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Inoltre, lo stesso applicativo, laddove si tratti di lavoratore già assunto con l'agevolazione strutturale in esame, fornisce evidenza dei periodi residui dell'agevolazione medesima.

L'INPS nella Circolare 40/2018 informa che: *“L'applicativo - fruibile dal sito internet dell'Istituto (www.inps.it) al percorso “Tutti i servizi - Servizio di verifica esistenza rapporti a tempo indeterminato” - può essere consultato, attraverso gli ordinari sistemi di autenticazione, dai datori di lavoro ovvero dai loro intermediari previdenziali ed, esclusivamente in relazione alla propria posizione assicurativa, dai lavoratori interessati”.*

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

Con specifico riferimento alle attività di alternanza scuola-lavoro, l'Istituto si avvarrà anche delle informazioni in possesso del sistema informativo del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca.

Si fa presente, al riguardo, che costituiscono elementi probanti dell'attività di alternanza scuola lavoro i seguenti elementi:

- la convenzione stipulata con l'istituzione scolastica o formativa per l'attivazione del tirocinio;
- il progetto formativo individuale allegato alla convenzione per l'attivazione del tirocinio;
- il foglio presenze dello studente in impresa;

- la dichiarazione rilasciata dall'istituzione scolastica o formativa, attestante l'effettivo svolgimento del tirocinio in coerenza con i contenuti e la durata previsti dalla convenzione e dal progetto formativo individuale, nonché di altre attività riconducibili al percorso di alternanza scuola-lavoro realizzate dal medesimo datore di lavoro.

Modalità applicative

Riguardo alle specifiche indicazioni operative relative alla concreta attivazione del beneficio in esame, si rimanda alla Circolare INPS n. 40/2018 (paragrafo 11 e seguenti).

Assunzione a scopo di somministrazione

Con specifico riferimento all'attivazione dell'incentivo con contratto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, riepiloghiamo di seguito le disposizioni di maggior impatto:

- 1) Rapporti di lavoro incentivati: *“Considerata, infine, la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all’occupazione, dell’assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo affermata con il d.lgs. n. 150 del 2015, l’esonero contributivo di cui alla norma qui analizzata spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l’utilizzatore nella forma a tempo determinato”*;
- 2) Contratto commerciale e disponibilità: *“In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l’esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, per la durata complessiva di 36 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione”*;
- 3) Principi generali: *“Inoltre, si ribadisce quanto già previsto dal medesimo articolo 31 sopra citato, nella parte in cui dispone, al comma 1, lettera e), che, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all’assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all’utilizzatore e, al comma 3, che l’inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l’instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione produce la perdita di quella parte dell’incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione”*.

- 4) Condizioni per il diritto all’esonero contributivo - Riconoscimento ai soli datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l’assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva: *“Si precisa, al riguardo, che il rispetto di tale requisito non è richiesto nelle ipotesi in cui si intenda fruire dell’esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato (cfr. art. 1, comma 106, nella parte in cui prevede che, nel caso di mantenimento in servizio, non si applicano le disposizioni di cui ai commi 103, 104 e 105) e che nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all’assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all’utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito va effettuata in capo all’impresa utilizzatrice”*;
- 5) Rapporti di lavoro incentivati - Esonero per mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato: *“Con particolare riferimento ai lavoratori assunti da un’agenzia e somministrati ad un utilizzatore che eroga loro la formazione prevista dall’apprendistato, si fa presente che l’esonero spetta non solo nell’ipotesi in cui, al termine del periodo di apprendistato duale - ed entro sei mesi dal conseguimento del titolo - il rapporto a tempo indeterminato venga instaurato con la medesima agenzia di somministrazione, ma anche nel caso in cui l’ex utilizzatore decida di assumere in via diretta e a tempo indeterminato il lavoratore al quale ha precedentemente erogato la formazione”*.