

*Ai gentili Clienti
Loro sedi*

CIRCOLARE INFORMATIVA N. 18/2019

OGGETTO: SGRAVIO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONI UNDER 35

L'art. 1 co. 100 - 105 e 114 della L. 205/17 stabilisce che in caso di assunzione di giovani con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, il datore di lavoro ha diritto all'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a suo carico, per un periodo massimo di 36 mesi e nel limite massimo di 3.000,00 euro annui. Tale misura riguarda l'assunzione di giovani che non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro e che non abbiano compiuto il 35° (30° per le assunzioni effettuate dall'1.1.2019) anno di età. Successivamente, il DL 87/2018 (decreto dignità), all'art. 1-bis, ha esteso la misura agli anni 2019 e 2020. Pertanto, fino al 2020 l'incentivo riguarderà l'assunzione di under 35.

Con la finalità di ridurre la disoccupazione attraverso una riduzione degli oneri a carico dell'azienda e, soprattutto, di promuovere l'occupazione stabile dei giovani, l'art. 1-bis del DL 12.7.2018 n. 87, conv. L. 9.8.2018 n. 96 (c.d. "decreto dignità") prevede un incentivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono:

- con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al DLgs. 4.3.2015 n. 23, negli anni 2019 e 2020,
- giovani che non hanno ancora compiuto il trentacinquesimo anno di età.

L'ANPAL ha successivamente precisato che l'incentivo in esame rappresenta la proroga dell'agevolazione alle assunzioni di soggetti *under 35*, previsto, per il solo 2018, dall'art. 1 co. 100 - 105 e 114 della L. 205/2017 (legge di bilancio 2018).

TIPOLOGIA E MISURA

L'incentivo, riconosciuto per un periodo massimo di 36 mesi (art. 1-*bis* co. 1 del DL 87/2018), consiste in un esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con la sola esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Alla luce di tale riparametrazione, la soglia massima di esonero contributivo fruibile per ogni mese di rapporto è, pertanto, riferita al periodo di paga mensile ed è pari a 250,00 euro (3.000,00/12).

Per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di euro 8,06 (250,00/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

L'incentivo in questione, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari all'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con eccezione:

- dei premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- del contributo, ove dovuto, al “fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 c.c. *“di cui al comma 755 della legge n. 296/2006 (legge finanziaria 2007), per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dal comma 756, ultimo periodo della medesima legge”*;
- del contributo, ove dovuto, ai Fondi di solidarietà di cui agli artt. 26, 27, 28 e 29 del DLgs. 148/2015, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 33 co. 4 del predetto DLgs., nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e della Provincia autonoma di Bolzano di cui all'art. 40 del DLgs. 148/2015.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Pertanto, non sono soggette all'esonero contributivo triennale le seguenti forme di contribuzione, ancorché di natura obbligatoria:

- il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R., di cui all'art. 1 co. 29 della L. 190/2014;
- il contributo previsto dall'art. 25 co. 4 della L. 845/78, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato – o comunque destinabile – al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della L. 388/2000;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla L. 166/91;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, *ex art.* 1 co. 8 e 14 del DLgs. 182/97;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'art. 1 co. 3 e 4 del DLgs. 166/97.

Si precisa, inoltre, che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, *ex art.* 3 co. 15 della L. 297/82, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari a 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo triennale.

BENEFICIARI E LAVORATORI INTERESSATI

Possono beneficiare dell'agevolazione in argomento i datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori), compresi:

- i datori di lavoro del settore agricolo;
- le società cooperative che assumono con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in attuazione del vincolo associativo.

L'esonero spetta per le assunzioni effettuate dall'1.1.2019 al 31.12.2020, con un contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, di giovani con qualifica di operaio, impiegato, quadro, che:

- alla data della prima assunzione, per la quale si richiede l'incentivo, non abbiano ancora compiuto 35 anni di età (34 anni e 364 giorni);
- non siano stati già occupati con un contratto a tempo indeterminato con lo stesso o con altro datore di lavoro.

La disposizione, con il richiamo al contratto a tutele crescenti (DLgs. 23/2015), esclude i dirigenti dall'applicazione del beneficio.

Sono, invece, ammessi quei lavoratori che, presso un altro datore di lavoro, siano stati assunti con contratto di apprendistato e che, al termine del periodo di formazione, non sia stato trasformato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art. 1-*bis* co. 2 del DL 87/2018).

TIPOLOGIE CONTRATTUALI INCENTIVABILI

Come accennato, sono incentivabili le assunzioni effettuate con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (*full time* o *part time*, anche a scopo di somministrazione) di cui al DLgs. 4.3.2015 n. 23, negli anni 2019 e 2020.

Sono esclusi dall'incentivo i contratti:

- di lavoro domestico;
- di apprendistato.

Va detto, infatti, che per queste tipologie contrattuali sono già previste aliquote contributive ridotte rispetto a quelle ordinarie.

Inoltre, sono esclusi dall'incentivo i contratti:

- per l'assunzione di personale con qualifica dirigenziale, in quanto non rientrante nella disciplina del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti;

- di lavoro intermittente.

In relazione a quest'ultima tipologia contrattuale, va detto che considerata la *ratio* della disciplina agevolativa in argomento, consistente nella volontà di incentivare l'adozione, nella regolazione delle forme di occupazione giovanile, della tipologia contrattuale per sua natura caratterizzata da requisiti fondanti di stabilità – il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti – non rientra fra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli artt. 13 - 18 del DLgs. 81/2015, ancorché stipulato a tempo indeterminato.

CONDIZIONI PER IL DIRITTO ALL'ESONERO CONTRIBUTIVO

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, da ultimo disciplinati dall'art. 31 del DLgs. 150/2015, dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori.

In particolare, per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'art. 31 del DLgs. 150/2015, l'esonero contributivo, di cui si tratta, non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente;
- l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto – entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto (3 mesi per i rapporti stagionali) – la propria volontà di essere riassunto (art. 31 co. 1 lett. b).
- 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 (art. 31 co. 1 lett. c).

- il datore di lavoro, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, abbia proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella stessa unità produttiva presso cui effettua la nuova assunzione;

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'art. 1 co. 1175 e 1176 della L. 296/2006 di seguito elencate:

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

NATURA DELL'AIUTO E CUMULABILITÀ

L'esonero contributivo introdotto in argomento non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

Pertanto, prendendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse fruibili in relazione a nuove assunzioni effettuate a decorrere dall'anno 2018, il predetto esonero contributivo non è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre 12 mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all'art. 4 co. 8 - 11 della L. 92/2012.

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

- l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'art. 13 della L. 68/99, come modificato dall'art. 10 del DLgs. 151/2015. Al riguardo, a differenza dell'esonero contributivo in oggetto, si ricorda che la fruizione dell'incentivo disciplinato dall'art. 13 della L. 68/99 è subordinata al rispetto del requisito dell'incremento occupazionale;
- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI di cui all'art. 2 co. 10-*bis* della L. 92/2012, pari, a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 24 co. 3 del DLgs. 150/2015, al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento. Al riguardo, a differenza dell'esonero contributivo in oggetto, si ricorda che la fruizione dell'incentivo disciplinato dalla L. 92/2012 è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti c.d. “*de minimis*”.

Ancora, l'incentivo è cumulabile, ove ricorrano i requisiti, con l'incentivo “occupazione mezzogiorno” e con l'incentivo “occupazione NEET”.

MODALITÀ DI ACCESSO E DI EROGAZIONE DELL'INCENTIVO

L'erogazione dell'incentivo avviene mediante conguaglio dei contributi il DL 87/2018 (decreto dignità) art. 1-*bis* co. 3, prevede l'emanazione di un decreto del Ministero del Lavoro che stabilisca le modalità di fruizione dell'esonero.

REGIME SANZIONATORIO

Il datore di lavoro che, nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, effettua il licenziamento, per giustificato motivo oggettivo, del neoassunto o di altro lavoratore adibito alle medesime mansioni presso la medesima unità produttiva, decade dal beneficio con l'obbligo di restituire quanto già fruito a titolo di incentivo.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenervi

costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse.

Ronciglione 23/09/2019

**SERAFINELLI BANNETTA
E ASSOCIATI**