



Udine, 07/03/2018

Oggetto: Agevolazioni per l'assunzione di giovani

Circolare numero 009/2018

In sintesi

Si forniscono con la presente le prime indicazioni sulle agevolazioni previste dalla Legge di Stabilità per il 2018 e dall'Agenzia Nazionale per le politiche Attive del Lavoro (ANPAL) per le aziende che effettuano assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato di giovani.

Tali indicazioni tengono conto anche delle istruzioni operative emanate dall'Inps con la recente Circolare 40/2018.

Si ricorda la possibilità di assunzione in apprendistato di soggetti in disoccupazione o mobilità.

Approfondimento

1. Giovani *under 35*

La Legge 205/2017 (Legge di Stabilità 2018) ha introdotto uno sgravio contributivo per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti di giovani privi di precedenti esperienze lavorative a tempo indeterminato che non hanno compiuto i 35 anni di età. Per le assunzioni effettuate dal 01/01/2019 il limite di età del lavoratore per l'ammissione allo sgravio scende a 30 anni.

Lo sgravio contributivo in esame, a differenza di quelli previsti dalle Leggi di Stabilità per il 2015 e il 2016, è *strutturale* in quanto si riferisce alle **assunzioni** effettuate dal 01/01/2018 in avanti, senza alcuna scadenza temporale (quindi *per sempre* ovvero sino a revoca).

La norma prevede un abbattimento della quota di contributi INPS a carico del datore di lavoro (con esclusione quindi dei premi INAIL) nella misura del 50%, con un tetto massimo fissato a 3.000 euro annui – riparametrati su base mensile - per i primi 36 mesi di durata del rapporto; l'agevolazione va riproporzionata nel caso di contratti part time.

Lo sgravio viene riconosciuto, alle stesse condizioni, anche in caso di **trasformazione** di un contratto a termine o di **prosecuzione** di un rapporto di apprendistato al termine del periodo formativo in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data della conversione (35 anni fino al 31/12/2018 e 30 anni dal 1° gennaio 2019).

In quest'ultima ipotesi (cd. "consolidamento" del rapporto di apprendistato) il requisito anagrafico alla data della conversione è pari a 30 anni anche nel 2018, l'incentivo parte dal tredicesimo mese successivo alla trasformazione e dura per un solo anno. Ciò in quanto per i primi dodici mesi dal consolidamento è già prevista un'agevolazione contributiva pari a quella fruita in corso di rapporto di apprendistato.

Destinatari della agevolazione in esame sono tutti i datori di lavoro privati: imprese, cooperative di produzione e lavoro, professionisti, associazioni o fondazioni.

Il Legislatore subordina il riconoscimento dell'agevolazione al rispetto di alcune condizioni:

a) assenza di precedenti rapporti a tempo indeterminato del lavoratore, presso qualsiasi datore di lavoro (a fini dell'agevolazione in esame non sono considerati tali i rapporti di apprendistato non confermati al termine del periodo formativo, i rapporti di lavoro domestico e quelli di lavoro intermittente anche se a tempo indeterminato);

- b) assenza di licenziamenti individuali o plurimi per giustificato motivo oggettivo o di licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva, nei sei mesi precedenti l'assunzione del giovane; la norma sembra fare riferimento a qualsiasi dipendente licenziato per tali cause, a prescindere dalla qualifica;
- c) assenza di licenziamento del giovane assunto o di altro lavoratore con la stessa qualifica, nella medesima unità produttiva, nei sei mesi successivi alla instaurazione del rapporto agevolato; in virtù della nuova disciplina delle mansioni contenuta nell'art. 2103 cod.civ., il riferimento alla stessa qualifica sembra estendersi a tutte le mansioni riferibili allo stesso livello contrattuale di inquadramento; la norma dispone che in questa ipotesi il licenziamento comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito; le condizioni di cui alle lettere b) e c) non si applicano nel caso di prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato;
- d) regolarità contributiva del datore di lavoro;
- e) rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza del lavoro;
- f) rispetto del trattamento economico e normativo del Ccnl e, se esistente, della contrattazione di secondo livello;
- g) rispetto delle condizioni generali di fruizione degli sgravi di cui alla Legge Fornero (diritti di precedenza).

In aggiunta a tali condizioni è necessario altresì che il datore di lavoro non abbia 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 inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive-

Sono esclusi dall'ambito di applicazione dello sgravio contributivo i rapporti di lavoro domestico, l'apprendistato (professionalizzante, qualificante o di alta formazione) il lavoro intermittente a tempo indeterminato nonché i rapporti di lavoro dirigenziale.

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. Ciò indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data della nuova assunzione.

La Circolare Inps precisa che nelle ipotesi in cui si è fruito parzialmente dell'esonero per la prosecuzione di un rapporto di apprendistato al termine del periodo formativo in contratto a tempo indeterminato, e ciò per cessazione anticipata del rapporto, non è prevista per il nuovo datore di lavoro che eventualmente assuma il lavoratore la possibilità di fruire del beneficio residuo.

Lo sgravio in esame non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

2. Alternanza scuola-lavoro e apprendistato

La Legge di Stabilità prevede agevolazioni anche per le assunzioni a tempo indeterminato dei giovani che, dopo un'esperienza di alternanza scuola-lavoro, vengono assunti, nei sei mesi successivi all'acquisizione del titolo di studio, dallo stesso datore presso il quale hanno fatto un ciclo di esperienze. La norma dispone che i giovani debbono aver frequentato per almeno il 30% le ore complessive di alternanza previste.

In questa ipotesi il datore di lavoro fruisce per 36 mesi di un esonero contributivo *totale* sulla quota a suo carico (sempre con esclusione dei premi INAIL) con un tetto fissato a 3.000 euro per anno.

Il medesimo beneficio viene riconosciuto anche ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato giovani che hanno lavorato (si ritiene presso di loro) con apprendistato per la qualifica o il diploma professionale (primo livello) o di alta formazione o ricerca (terzo livello).

3. Bonus Sud

Per completezza si segnala che, laddove l'assunzione venga effettuata nelle regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna), l'agevolazione contributiva in esame può essere incrementata fino al 100% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro, fino ad un massimo di 8.060 euro annui (cd. Bonus Sud)

4. Garanzia Giovani

E' necessario infine segnalare le agevolazioni previste dall'ANPAL (Decreto n. 3 pubblicato sul proprio sito lo scorso 26 gennaio) in favore dei datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato

(anche a scopo di somministrazione e con contratto di apprendistato professionalizzante), entro il 31/12/2018, giovani di età compresa tra 16 e 29 anni, che sono iscritti al programma “Garanzia giovani”.

Dette agevolazioni consistono in un incentivo pari al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi INAIL), corrisposto per un massimo di 12 mesi, con un tetto pari ad 8.060 euro annui, da riparametrare su base mensile e riproporzionare nel caso di contratti part time.

L'incentivo è ordinariamente sottoposto ai limiti del regime “*de minimis*”; esso può tuttavia essere fruito anche oltre tali limiti a condizione che l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto (ULA), rispetto alla media dei 12 mesi precedenti, che viene mantenuto per tutto il periodo di assunzione agevolata.

Qualora si tratti di un lavoratore di età compresa tra i 25 e i 29 anni, oltre all'incremento occupazionale netto, deve ricorrere anche *almeno una* delle seguenti condizioni in capo al lavoratore:

- sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria o di una qualifica o diploma di istruzione professionale;
- abbia completato la sua formazione da non più di 2 anni e non abbia ancora trovato lavoro;
- 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.

5. Utility Inps

Considerato che l'esonero contributivo di cui alla Legge di Stabilità 2018, come sopra ricordato, è condizionato in primo luogo all'assenza di precedenti rapporti a tempo indeterminato del lavoratore da assumere, è di primaria importanza per il datore di lavoro verificare la sussistenza di tale condizione.

Allo scopo di agevolare tale verifica l'Inps informa nella propria Circolare di avere realizzato un'apposita utility attraverso la quale i datori di lavoro, i loro intermediari e 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 da tale data.

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 e dai loro intermediari (dai lavoratori interessati esclusivamente in relazione alla propria posizione assicurativa) mediante l'indicazione del codice fiscale del lavoratore.

L'Istituto precisa tuttavia che il riscontro fornito dalla utility non ha valore certificativo e pertanto “raccomanda” ai datori di lavoro di continuare ad acquisire la dichiarazione del lavoratore in ordine alla sussistenza di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

6. Apprendistato professionalizzante per lavoratori disoccupati e in mobilità

Si ricorda infine la possibilità di stipulare un contratto di apprendistato con i lavoratori che percepiscono l'indennità di disoccupazione (Naspi-Dis.Coll-Asdi) o di mobilità.

Questa tipologia di apprendistato – specifica e diversa rispetto alle altre - va considerata come un'opportunità rivolta a lavoratori che – a prescindere dall'età - hanno necessità di riqualificarsi per rientrare nel mercato del lavoro

Il contratto deve essere finalizzato appunto alla qualificazione/riqualificazione professionale del lavoratore disoccupato e tale elemento deve specificamente risultare dal piano formativo.

Per l'assunzione in apprendistato di tali lavoratori, come detto, non sono previsti limiti di età.

E' stato di recente chiarito dall'Inps che per poter assumere con questa tipologia di apprendistato è sufficiente che il lavoratore sia titolare del diritto a percepire l'indennità (di disoccupazione/mobilità) alla sola condizione che abbia presentato la domanda per la sua erogazione.

A tali rapporti di apprendistato non si applica la possibilità di recesso libero al termine del contratto (fermo restando il rispetto del preavviso) e pertanto si applicano le normali regole in materia di licenziamenti individuali previste per i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.