

**CIRCOLARE INPS N. 40/2018**

***Esonero contributivo per le nuove assunzioni di giovani  
con contratto di lavoro a tempo indeterminato  
ai sensi dell'articolo 1, commi 100-108 e 113-114, della L. n. 205/2017***

**SCHEMA DI SINTESI**

<p><b>BENEFICIARI</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ l'esonero si applica a <u>tutti i datori di lavoro privati</u><sup>1</sup> e a tutti i lavoratori inquadrati come operai, impiegati o quadri<sup>2</sup>;</li> <li>▪ l'assunzione riguarda lavoratori che non abbiano compiuto 30 anni di età (da intendersi come 29 anni e 364 giorni) e, per il 2018, che non abbiano compiuto i 35 anni di età (da intendersi come 34 anni e 364 giorni);</li> </ul>
<p><b>RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ l'esonero trova applicazione nei confronti di tutti i contratti a tempo indeterminato, anche part-time, stipulati dopo il 1° gennaio 2018, <u>anche in presenza di condizioni di miglior favore rispetto al D.Lgs. n. 23/2015</u> (contratto a tutele crescenti)<sup>3</sup>;</li> <li>▪ l'esonero <b>NON</b> si applica, però, ai contratti di apprendistato né al contratto di lavoro intermittente o a chiamata, anche se stipulato a tempo indeterminato, stante la discontinuità dell'attività;</li> <li>▪ l'esonero si applica ai contratti di lavoro a scopo di somministrazione anche se la somministrazione viene resa, verso l'utilizzatore, a tempo determinato;</li> </ul>
<p><b>APPRENDISTATO E ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ il datore di lavoro potrà beneficiare dell'incentivo, per un periodo massimo di 12 mesi, anche in caso di mantenimento in servizio, dopo il 31 dicembre 2017, del lavoratore al termine dell'apprendistato<sup>4</sup>, a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del periodo agevolato di 1 anno già previsto dall'art. 47, co.7, del d.lgs. n. 81/15;</li> <li>▪ qualora, per cessazione anticipata del rapporto, vi sia stata una fruizione parziale dell'esonero riconosciuto in virtù del mantenimento in servizio al termine del periodo formativo, <b>NON</b> è prevista, per il nuovo datore di lavoro che assuma il</li> </ul>

<sup>1</sup> Datori di lavoro imprenditori, datori di lavoro non imprenditori (associazioni sindacali, politiche, studi professionali ecc...)

<sup>2</sup> Non si applica, pertanto, nel caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale

<sup>3</sup> Applicazione della disciplina di cui all'art. 18 della L. n. 300/70

<sup>4</sup> Fermo restando il requisito anagrafico

	<p>lavoratore, la possibilità di fruire del beneficio residuo;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ l'esonero è totale per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di giovani che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato di 1° o 3° livello. In tale ultima ipotesi, ossia l'apprendistato di alta formazione e ricerca, l'assunzione è incentivata qualora avvenga entro sei mesi dal completamento del progetto di ricerca, laddove non sia previsto il conseguimento di un titolo di studio;</li> </ul>
<p><b>CONDIZIONI PER IL DIRITTO ALL'ESONERO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ la fruizione del beneficio è subordinata al rispetto dei principi generali di cui all'art. 31 del D.Lgs n. 150/2015<sup>5</sup> e dalle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori (artt. 1175 e 1176 della L. n. 296/2003)<sup>6</sup>;</li> <li>▪ in caso di somministrazione i benefici economici, per l'assunzione o la trasformazione del contratto, sono trasferiti in capo all'utilizzatore;</li> <li>▪ l'esonero trova applicazione anche se costituisce attuazione di un obbligo preesistente definito da norme di legge o da contratto collettivo<sup>7</sup> (es. datore di lavoro che, in quanto acquirente o affittuario di azienda o ramo aziendale, assuma a tempo indeterminato, entro un anno dal trasferimento aziendale, lavoratori non passati alle sue dipendenze);</li> <li>▪ l'esonero trova applicazione anche per l'assunzione di lavoratori disabili (art. 3, L. n. 68/1999);</li> <li>▪ nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a datori di lavoro collegati, il beneficio è riconosciuto per la parte eventualmente residua;</li> <li>▪ eventuali periodi di <u>apprendistato</u> o di <u>contratto di lavoro intermittente</u> nonché <u>contratti di lavoro domestico</u> a tempo indeterminato, svolti prima dell'assunzione, presso il medesimo o altro datore di lavoro, <b>NON SONO OSTATIVI</b> al riconoscimento del beneficio;</li> </ul>

<sup>5</sup> Violazione diritto di precedenza (Cfr. Interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro), sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale presso il datore di lavoro

<sup>6</sup> Regolarità contributiva e previdenziale, rispetto obblighi di legge e di contratto, assenza di violazioni sulla tutela delle condizioni di lavoro

<sup>7</sup> La portata della disposizione ha carattere speciale e pertanto, prevale sulle previsioni dell'art. 31, comma 1, lett.a) D.Lgs n. 150/2015

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>NON</b> si ha, inoltre, diritto alla fruizione dell'esonero, nel caso di mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore durante precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato;</li> <li>▪ il rispetto dei requisiti relativi alla mancata effettuazione di licenziamenti nei 6 mesi precedenti la nuova assunzione, nonché al mancato licenziamento per giustificato motivo oggettivo nei 6 mesi successivi, non opera nell'ipotesi di conferma del lavoratore al termine del periodo di apprendistato;</li> </ul>
<p><b>CONDIZIONI PER IL RICONOSCIMENTO DELL'INCENTIVO: CASI PARTICOLARI</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ il beneficio <b>NON</b> può essere fruito anche laddove il lavoratore abbia avuto un precedente rapporto a tempo indeterminato all'estero;</li> <li>▪ nell'ipotesi di contratto a tempo indeterminato part-time, il beneficio può essere suddiviso su due datori di lavoro, purché abbiano la stessa data di decorrenza;</li> <li>▪ in caso di cessione del contratto a tempo indeterminato, con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto;</li> <li>▪ l'esonero <b>NON</b> può essere riconosciuto nell'ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita iva, o i parasubordinati, siano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato;</li> <li>▪ la revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro 6 mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato non ha effetti nei confronti di ulteriori datori di lavoro che intendono assumere il lavoratore stesso (il precedente periodo di fruizione va comunque computato);</li> </ul>
<p><b>COMPATIBILITÀ CON ALTRE FORME DI INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ l'incentivo <b>NON</b> è cumulabile con:             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ incentivo per l'assunzione degli over 50 anni disoccupati da oltre 12 mesi o donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o prive di impiego da almeno 6 mesi e residenti in aree svantaggiate<sup>8</sup>;</li> <li>▪ riduzioni contributive previste per l'edilizia (11,50%);</li> </ul> </li> </ul>

<sup>8</sup> Art. 4, commi 8-11 della L. n. 92/2012

**ASSETTO E  
MISURA  
INCENTIVO**

- l'incentivo è, invece, cumulabile con i seguenti incentivi di natura economica:
    - incentivo assunzione disabili<sup>9</sup>;
    - incentivo all'assunzione beneficiari di NASPI<sup>10</sup>;
    - incentivo "Occupazione Mezzogiorno"<sup>11</sup>;
    - incentivo "Occupazione NEET"<sup>12</sup>
- 
- l'incentivo 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 del Tfr;
    - le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento;
  - non sono, inoltre, soggette all'esonero contributivo le seguenti forme di contribuzione, ancorché di natura obbligatoria:
    - il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R.;
    - il contributo pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua;
    - il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria;
  - il contributo aggiuntivo IVS, pari a 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo triennale;
  - nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, si ha diritto al riconoscimento della contribuzione addizionale dell'1,4%<sup>13</sup>;
  - il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità<sup>14</sup>, consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici;

<sup>9</sup> Art. 13 L. n. 68/1999

<sup>10</sup> Art. 2, comma 10-bis, L. n. 92/2012,

<sup>11</sup> Decreto ANPAL n. 2/2018, cfr. Comunicazione Ance del 15/02/2018

<sup>12</sup> Decreto ANPAL n. 3/2018, cfr. Comunicazione Ance del 31/01/2018

<sup>13</sup> Art.2, comma 30 Legge n. 92/2012

<sup>14</sup> Cfr. circolare n. 84/1999

FUNZIONALITÀ PER  
L'ACCERTAMENTO  
DEI REQUISITI

- istituita una “**utility**” che consente ai datori di lavoro e agli intermediari previdenziali o lavoratori di acquisire<sup>15</sup>, dalle basi dati dell’Inps e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (sistema comunicazioni obbligatorie), le informazioni su eventuali precedenti rapporti a tempo indeterminato instaurati prima del 1° gennaio 2018.

---

<sup>15</sup> Tramite l’indicazione del codice fiscale del lavoratore, con un riscontro immediato (SI/NO). Tale riscontro non ha valore certificativo e pertanto si suggerisce di richiedere, al momento dell’assunzione, un’autodichiarazione da parte del lavoratore