

Memento Pratico

GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE

LAVORO

2018

NUOVA EDIZIONE

ESTRATTO



Memento Pratico LAVORO 2018

NUOVA EDIZIONE

Aggiornato al 31 luglio 2018

Prezzo: 153,00 €

Pagine: 1.520

Codice: 024201649

ISBN: 978-88-2880-308-9

Memento Lavoro esamina tutte le fasi del rapporto di lavoro dall'assunzione al pensionamento, le prestazioni di sostegno al reddito (cassa integrazione, disoccupazione, ecc.), la sicurezza sul lavoro, i regimi particolari applicabili ad alcune figure professionali (ad es. giornalisti e dirigenti) e a specifiche categorie di lavoratori autonomi. Completano la trattazione il contenzioso previdenziale e assistenziale e il processo del lavoro. La contrattazione collettiva è esaminata per argomenti da essa disciplinati.

NOVITÀ DI QUESTA EDIZIONE

- Decreto Dignità in vigore dal 14 luglio 2018 (in attesa di conversione in legge)
- Istruzioni operative relative agli esoneri contributivi per l'assunzione di giovani, studenti e disoccupati nel Mezzogiorno
- Diritto alla privacy: nuova disciplina
- Assegno di ricollocazione: istruzioni operative
- Rivalutazione delle sanzioni per le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Assunzioni agevolate

SOMMARIO

Sez. 1 - Condizioni.....	4605	B. Fino a 34 anni.....	4735
Sez. 2 - Agevolazioni		C. Precari con figli minori.....	4755
I. Generalità dei nuovi assunti		D. Studenti.....	4770
A. In ragione di CDSE.....	4670	III. Disoccupati	
B. In sostituzione di dipendenti in maternità.....	4700	A. Ultracinquantenni.....	4785
II. Giovani		B. Donne.....	4800
A. Tra 16 e 29 anni aderenti al Programma "Garanzia Giovani".....	4718	C. Nel Mezzogiorno.....	4810
		D. Beneficiari di NASPI.....	4840
		IV. Lavoratori in CIGS.....	4850

La legge prevede agevolazioni normative, contributive ed incentivi economici per la creazione di nuove opportunità di lavoro, in particolare per il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di lavoratori espulsi dai processi produttivi.

Se viene posto un limite alle risorse destinate al finanziamento del beneficio, di norma quest'ultimo è corrisposto **seguendo l'ordine cronologico** di presentazione delle domande. Può accadere, inoltre, che le risorse vengano stanziare in un momento successivo a quello di decorrenza del beneficio e che lo stesso possa essere fatto valere solo **in via retroattiva**.

Nel capitolo sono trattate **esclusivamente** le agevolazioni di natura contributiva ed economica, i loro ambiti di applicazione e misura, nonché le condizioni di accesso. Per l'analisi degli **incentivi fiscali** previsti dalla legge rinviamo al Memento Paghe e contributi.

Per le ipotesi di assunzione agevolata trattate in capitoli specifici si rinvia ai relativi paragrafi: **apprendisti**, v. n. 16260 e s.; **dirigenti** disoccupati, v. n. 13780; **disabili**, v. n. 7605; **agricoli**, v. n. 1368 e s.; **soci lavoratori di cooperative**, v. n. 44370 (generalità) e n. 44418 e s. (cooperative sociali).

Precisazioni 1) Benefici contributivi: sono sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro che comportano un abbattimento dell'aliquota contributiva ordinaria. Ne sono pertanto esclusi quei regimi di contribuzione ridotta che caratterizzano interi settori (ad esempio: agricoltura o navigazione marittima), territori (ad esempio: zone montane o zone a declino industriale) o particolari tipologie contrattuali (ad esempio: l'apprendistato) dove opera una "speciale" aliquota contributiva prevista dalla legge. Se, peraltro, in questi stessi ambiti sono previste ulteriori agevolazioni contributive non generalizzate ma legate a specifici presupposti o condizioni, tali agevolazioni si considerano benefici condizionati al rispetto della regolarità contributiva.

Benefici normativi: sono agevolazioni che operano su un piano diverso da quello della contribuzione previdenziale, ma sempre di natura patrimoniale. Si tratta delle agevolazioni di carattere fiscale, dei contributi e delle sovvenzioni previsti dalla normativa statale, regionale o da atti a valenza normativa connessi alla costituzione e gestione dei rapporti di lavoro (ad esempio: cuneo fiscale o credito d'imposta per nuove assunzioni).

2) Tutti gli incentivi devono essere richiesti esclusivamente per **via telematica** (Circ. INPS 28 ottobre 2011 n. 140).

3) Di regola il beneficio è riconosciuto mediante **conguaglio** sul versamento dei contributi previdenziali (art. 30, c. 4, D.Lgs. 150/2015).

Precisazioni 1) Lo sgravio si applica anche se la **lavoratrice sostituita opta per la flessibilità del congedo** (v. n. 33230) e ne dà comunicazione al datore di lavoro quando è già intervenuta l'assunzione del sostituito (Mess. INPS 20 gennaio 2011 n. 1382).

2) Quando per la sostituzione si assumono **uno o più lavoratori part-time**, il beneficio spetta se la sommatoria dell'orario di lavoro svolto dai sostituiti è pari - o comunque non superiore - a quello del sostituito (Mess. INPS 14 febbraio 2001 n. 28; Risp. Interpello Min. Lav. 12 aprile 2005 n. 391).

Agevolazione L'agevolazione differisce a seconda dei requisiti in capo al datore di lavoro e della tipologia di lavoratore da sostituire, come indicato in tabella:

4710

Datori di lavoro	Lavoratori da sostituire	Incentivo (1)
Con meno di 20 dipendenti (2)	Assenti per congedo di maternità (anche anticipata) o di paternità, congedo parentale e congedo per malattia del figlio (3)	Riduzione del 50% dei contributi e dei premi assicurativi INAIL a carico azienda, dovuti sulla retribuzione del lavoratore assunto a termine, fino al compimento di un anno di età del bambino del sostituito
Tutti	Lavoratrici autonome (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali) in astensione dal lavoro per maternità	Riduzione del 50% dei contributi e dei premi assicurativi INAIL a carico azienda, dovuti sulla retribuzione del lavoratore assunto a termine, per un periodo massimo di 12 mesi e, comunque, non oltre il primo anno di vita del bambino della lavoratrice sostituita
<p>(1) In caso di adozione o di affidamento spetta entro il limite di un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.</p> <p>(2) Ai fini del requisito occupazionale richiesti al momento dell'assunzione del lavoratore, si computano i lavoratori: — con qualunque qualifica (compresi, ad esempio, lavoratori a domicilio e dirigenti), esclusi gli apprendisti; — assenti, anche senza diritto alla retribuzione, tranne nel caso in cui in loro sostituzione siano stati assunti altri lavoratori (vengono computati questi ultimi); — part-time in proporzione all'orario effettivamente svolto.</p> <p>(3) Lo sgravio non si applica se il dipendente sostituito modifica il titolo dell'assenza da congedo a ferie. Si tratta dell'ipotesi molto comune in cui le lavoratrici, subito dopo l'astensione obbligatoria, usufruiscono senza soluzione di continuità delle ferie accumulate durante l'assenza (Risp. Interpello Min. Lav. 1° settembre 2008 n. 36).</p>		

La concessione del beneficio prescinde dalla **corrispondenza tra la qualifica del sostituto e quella del sostituito**. È possibile disporre (in conseguenza dell'assenza di un dipendente) l'utilizzazione del personale mediante i più opportuni spostamenti interni, con conseguente realizzazione di un insieme di sostituzioni successive per scorrimento a catena, sempre che vi sia una correlazione di tipo causale tra l'attività del sostituto e quella del soggetto sostituito (Cass. 16 febbraio 2010 n. 3598).

Adempimenti L'azienda deve attestare, mediante autocertificazione da presentare alla competente sede INPS, di essere in possesso del requisito occupazionale, se richiesto, e che l'assunzione dei lavoratori a termine è effettuata in sostituzione di dipendenti in astensione obbligatoria (anche anticipata), facoltativa nel primo anno di età del bambino o per malattie del bambino di età non superiore ad un anno.

4712

Le **aziende dove operano solo lavoratori autonomi** devono provvedere, contestualmente all'assunzione dei dipendenti, all'apertura di un'apposita posizione contributiva.

Precisazioni 1) Le retribuzioni dei lavoratori che danno titolo allo sgravio devono essere indicate in sede di **autoliquidazione INAIL** (Nota INAIL 24 luglio 2001).

2) Se l'assunzione in sostituzione avviene con **contratto di somministrazione**, l'impresa utilizzatrice recupera dall'agenzia di somministrazione le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto (art. 4, c. 3, D.Lgs. 151/2001).

3) Nel **modello di comunicazione di assunzione "UNIFICATO LAV"** (v. n. 9408) deve essere inserito il codice INPS relativo al tipo di agevolazione contributiva spettante, che il datore di lavoro può applicare immediatamente.

II. Giovani

Nei paragrafi seguenti analizziamo le agevolazioni prettamente mirate all'assunzione di giovani. Si ricorda, tuttavia, che è previsto un incentivo a favore anche di chi assume giovani tra i 16 e i 34 anni **nel Mezzogiorno**, per l'esame del quale rinviamo al n. 4810 e s.

4715

A. Tra 16 e 29 anni aderenti al Programma "Garanzia Giovani"

DD ANPAL 2 gennaio 2018 n. 3; Circ. INPS 19 marzo 2018 n. 48

- 4718** Tutti i datori di lavoro (anche quelli agricoli) che, senza esservi tenuti, nel 2018 assumono giovani aderenti al Programma "Garanzia Giovani", hanno diritto - nei limiti delle risorse stanziare - ad un esonero contributivo (c.d. **Incentivo Occupazione NEET**), **cumulabile** solo con l'incentivo all'occupazione giovanile stabile (v. n. 4735 e s.) e non con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva.
- 4720 Lavoratori da assumere** Si tratta di giovani di **età compresa** tra i 16 e i 29 anni (che abbiano assolto al diritto-dovere di istruzione e formazione, se minorenni), non inseriti in un percorso di studio o formazione (art. 16 Reg. UE 1304/2013) e che risultano disoccupati (c.d. **NEET**).
- 4722 Ambito territoriale** La **sede di lavoro** per la quale viene effettuata l'assunzione deve essere ubicata sul territorio nazionale, **con l'esclusione** della provincia autonoma di Bolzano. In caso di **spostamento della sede** di lavoro fuori dal territorio indicato, l'incentivo non spetta a partire dal mese di paga successivo a quello di trasferimento.
- 4724 Tipologie contrattuali ammesse** L'incentivo è sempre riconosciuto per le assunzioni **a tempo indeterminato**. Nel caso di assunzione con particolari tipologie contrattuali si applicano le **specificità** indicate in **tabella**:

Tipologia di assunzione	Ammissibilità incentivo	
	Si	No
Part-time	Sempre	-
Apprendistato	Professionalizzante (*)	Nelle altre ipotesi
Contratto di prestazioni occasionali	-	Sempre
Intermittente	-	Sempre
Stipulato da un'agenzia per il lavoro a scopo di somministrazione a tempo indeterminato	Sempre	-
Qualsiasi, da parte di datori di lavoro domestico	-	Sempre
Contratto di lavoro subordinato con il socio lavoratore di cooperativa	Sempre	-
(*) L'esonero riguarda la contribuzione ridotta dovuta dai datori di lavoro per i primi 12 mesi di rapporto; per gli anni successivi al primo, il datore di lavoro deve applicare le aliquote contributive già previste per la specifica tipologia contrattuale.		

In favore dello **stesso lavoratore** l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto di lavoro. Dopo una prima concessione non è, pertanto, possibile rilasciare nuove autorizzazioni per nuove assunzioni effettuate dallo stesso o da altro datore di lavoro, a prescindere dalla causa di cessazione del precedente rapporto e dall'entità dell'effettiva fruizione del beneficio. Non ha invece diritto ad un ulteriore incentivo il datore di lavoro che **assume a tempo determinato un lavoratore e poi trasforma il rapporto** a tempo indeterminato, a prescindere dalla durata del precedente rapporto a termine.

- 4726 Misura e fruizione** L'esonero riguarda la contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro (sono quindi esclusi premi e contributi INAIL) per un periodo di 12 mesi a partire dalla data di assunzione, nel **limite** massimo di € 8.060 annui per lavoratore assunto. La **soglia massima** di esonero contributivo fruibile **per ogni mese di rapporto** è, pertanto, riferita al periodo di paga mensile ed è pari a € 671,66 (€ 8.060/12). Per rapporti di lavoro instaurati o risolti **nel corso del mese**, la soglia va riproporzionata assumendo a

riferimento la misura di € 21,66 (€ 671,66/31 giorni) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo. Sono **esclusi** dalla contribuzione cui si applica l'esonero:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- il contributo al Fondo per l'erogazione del TFR (art. 1 c. 755, L. 296/2006);
- il contributo ai fondi di solidarietà;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

L'incentivo è riconosciuto nei **limiti dell'intensità massima di aiuto** (50% dei costi ammissibili: art. 32 Reg. UE 651/2014).

Precisazioni 1) Non sono oggetto di incentivazione i seguenti contributi, anche se di natura obbligatoria:

- destinati al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile (art. 25, c. 4, L. 845/78);
- di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria (art. 9 bis DL 103/91 conv. in L. 166/91);
- di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo (art. 1, c. 8 e 14, D.Lgs. 182/97) e per gli sportivi professionisti (art. 1, c. 3 e 4, D.Lgs. 166/97).

2) Il massimale è proporzionalmente ridotto in presenza di contratto di lavoro **part-time**. In caso di assunzione in **apprendistato professionalizzante**, se il periodo formativo concordato ha una **durata inferiore ai 12 mesi** l'importo spettante deve essere proporzionalmente ridotto in base all'effettiva durata dell'apprendistato (ad esempio, in caso di apprendistato di 6 mesi, l'importo massimo del beneficio spettante è pari a € 4.030, cioè € 8.060/2).

La **fruizione** deve avvenire, a pena di decadenza, **entro il 29 febbraio 2020**.

Il periodo di godimento dell'incentivo può essere **sospeso** (con differimento temporale della fruizione ma comunque sempre **entro il 29 febbraio 2020**) esclusivamente in caso di **congedo di maternità**. Ciò implica che non sarà possibile recuperare quote di incentivo in periodi successivi rispetto al termine previsto e l'ultimo mese in cui si potranno operare regolarizzazioni e recuperi di quote dell'incentivo è quello di competenza gennaio 2020.

In caso di **cumulo** con l'incentivo all'occupazione giovanile stabile (v. n. 4735 e s.), l'incentivo è fruibile per la parte residua, fino al 100% dei contributi a carico del datore di lavoro.

L'erogazione dell'incentivo è subordinata alla circostanza che il relativo importo non superi i limiti complessivamente previsti per gli **aiuti di stato** (c.d. "**de minimis**": Reg. UE 1407/2013). L'incentivo, tuttavia, è usufruibile in misura **superiore a tali limiti** in presenza di determinate **condizioni** (Reg. UE 651/2014):

Età del giovane	Condizioni
Tra i 16 e i 24 anni	L'assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata (1) (2)
Tra i 25 e i 29 anni (3)	<ul style="list-style-type: none"> • L'assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata (1) (2) • In capo al giovane devono essere alternativamente presenti i seguenti requisiti: <ul style="list-style-type: none"> — assenza di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi — assenza di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale <ul style="list-style-type: none"> — completamento della formazione a tempo pieno da non più di 2 anni senza aver ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito — occupazione 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 o occupazione in settori economici in cui sia riscontrato il sopra richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%
<p>(1) Il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei 12 mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica", cioè in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge la prestazione di lavoro.</p> <p>(2) L'incentivo è comunque applicabile se l'incremento occupazionale netto non si realizza a seguito di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro, licenziamento per giusta causa.</p> <p>(3) Tra i 25 e i 34 anni in caso di "Incentivo Occupazione Mezzogiorno" (v. n. 4810 e s.).</p>	

Procedura Il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS un'**istanza preliminare** di ammissione all'incentivo, esclusivamente in via telematica (utilizzando il mod. "NEET"), indicando i dati relativi all'assunzione effettuata (o da effettuarsi).

4727

4728

4730

L'INPS, operate le dovute verifiche, comunica l'avvenuta prenotazione dell'importo dell'incentivo in favore del datore di lavoro.

Ricevuta la **comunicazione di accoglimento della prenotazione** da parte dell'INPS, il datore di lavoro deve - entro 10 giorni di calendario - comunicare a pena di decadenza l'avvenuta **assunzione**, chiedendo la **conferma** della prenotazione in suo favore.

L'INPS **autorizza** il beneficio nei limiti delle risorse disponibili. Al momento dell'elaborazione dell'istanza, l'**importo del beneficio** è **calcolato** in base alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro con un incremento del 5%, allo scopo di tenere conto di **possibili variazioni** in aumento della retribuzione lorda nel corso del periodo di incentivo.

A seguito dell'autorizzazione, l'erogazione del beneficio avviene mediante **conguaglio** sulle denunce contributive.

Precisazioni 1) Il beneficio è autorizzato secondo l'**ordine cronologico** di presentazione dell'istanza preliminare.

2) L'istanza di prenotazione **inizialmente non accolta** per carenza di fondi **rimane valida** per 30 giorni decorrenti dalla data di elaborazione, mantenendo la priorità di prenotazione; se entro tale termine si liberano delle risorse utili, la richiesta è automaticamente accolta; dopo 30 giorni perde invece definitivamente di efficacia e l'interessato deve presentare una nuova richiesta.

3) Se giovane è registrato al programma Garanzia Giovani ma **non è ancora stata completata la procedura di presa in carico** dalla struttura competente, l'istanza - **inizialmente non accolta** - rimane valida per 30 giorni, mantenendo la priorità di prenotazione; se entro tale termine il giovane è preso in carico da parte della struttura competente l'istanza viene automaticamente accolta; dopo 30 giorni essa però perde definitivamente di efficacia e l'interessato deve presentare una nuova richiesta.

4) L'**inosservanza del termine di 10 giorni** previsti per la presentazione della domanda definitiva di ammissione al beneficio determina l'inefficacia della precedente prenotazione, ferma restando la possibilità di presentare successivamente un'altra domanda.

5) Con riferimento ai rapporti di lavoro **part-time**, nelle ipotesi di:

— **variazione in aumento dell'orario** di lavoro in corso di rapporto (compreso il caso di assunzione part-time e successiva trasformazione a tempo pieno), il beneficio fruibile non può superare il tetto massimo già autorizzato;

— **diminuzione dell'orario** di lavoro (compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time), l'onere di riparametrare l'incentivo spettante e di fruire dell'importo ridotto è a carico del datore di lavoro.

B. Fino a 29 anni (34 anni per il 2018)

art. 1, c. 100-107 e 114, L. 205/2017; Circ. INL 25 gennaio 2018 n. 2; Circ. INPS 2 marzo 2018 n. 40

4735 Tutti i **datori di lavoro** imprenditori e non imprenditori (compresi i datori di lavoro **agricolo**) che **dal 1° gennaio 2018** assumono giovani con contratto di lavoro subordinato **a tempo indeterminato** diverso dall'apprendistato, hanno diritto - nei limiti delle risorse stanziare - ad un esonero contributivo. Ciò a prescindere dalla circostanza che le assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito dalla legge o da un contratto collettivo.

L'incentivo "segue" il lavoratore: se il soggetto per il quale l'esonero è già stato parzialmente fruito è **nuovamente assunto** a tempo indeterminato **da altro datore di lavoro**, il beneficio è riconosciuto a quest'ultimo per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data della nuova assunzione.

Precisazioni 1) Nonostante la legge (art. 1, c. 100, L. 205/2017) stabilisca espressamente che l'assunzione deve avvenire con contratto di lavoro subordinato **a tutele crescenti** (in base al D.Lgs. 23/2015), l'INPS precisa che l'esonero contributivo trova applicazione, nel rispetto di tutte le altre condizioni, anche nelle ipotesi in cui le parti decidano di applicare allo specifico rapporto di lavoro **condizioni di miglior favore** per il lavoratore.

2) L'agevolazione spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a **licenziamenti individuali** per GMO o a licenziamenti **collettivi** nella medesima unità produttiva.

3) Nelle ipotesi di **cessione del contratto** a tempo indeterminato (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. Analogamente, la fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in caso di **trasferimento di azienda**; in tal caso il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

4737 **Lavoratori da assumere** I giovani da assumere devono essere in possesso dei seguenti **requisiti** alla data della prima assunzione incentivata:

— **età fino a 29 anni compiuti (limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018)**, l'esonero è riconosciuto con riferimento ai soggetti fino a 34 anni compiuti: art. 1, c. 101, L. 205/2017);

— assenza di un **precedente rapporto** di lavoro a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

L'agevolazione:

— spetta anche in caso di periodi di **apprendistato** svolti in precedenza presso il medesimo o altro datore di lavoro, o di sussistenza di precedenti rapporti di **lavoro intermittente** a tempo indeterminato;

— non spetta in presenza di un precedente rapporto di **lavoro** a tempo indeterminato **all'estero**.

Tipologie contrattuali ammesse L'incentivo è sempre riconosciuto per le **4738** assunzioni a tempo indeterminato.

Nel caso di assunzione con particolari tipologie contrattuali si applicano le **specificità** indicate in tabella:

Tipologia di assunzione	Ammissibilità incentivo	
	Sì	No
Part-time	Sempre	-
Contratto di prestazioni occasionali	-	Sempre
Intermittente o a chiamata	-	Sempre
Stipulato da un'agenzia per il lavoro a scopo di somministrazione a tempo indeterminato, anche se la somministrazione è resa a termine nei confronti dell'utilizzatore	Sempre	-
Qualsiasi, da parte di datori di lavoro domestico	-	Sempre
Contratto di lavoro subordinato con il socio lavoratore di cooperativa	Sempre	-

Con riferimento ai rapporti di lavoro **part-time** a tempo indeterminato, l'esonero spetta anche quando il lavoratore è **assunto da due diversi datori di lavoro**, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza dei 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.

Trasformazione di altri contratti in corso L'incentivo è riconosciuto **4740** anche quando il contratto a tempo indeterminato deriva dalla trasformazione di precedenti contratti, come indicato in tabella:

Rapporto trasformato	Particolarità
A termine	<ul style="list-style-type: none"> ● Conversione in rapporto a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2018 ● Possesso del requisito anagrafico alla data di conversione del rapporto
Apprendistato (1) (2)	<ul style="list-style-type: none"> ● L'esonero, che spetta per un periodo massimo di 12 mesi, si applica dal 1° mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo previsto per l'apprendistato (art. 47, c. 7, D.Lgs. 81/2015: v. n. 16265) ● Prosecuzione in rapporto a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2018 ● Possesso del requisito anagrafico alla data della prosecuzione
<p>(1) In questa ipotesi non è richiesto il rispetto del requisito dell'assenza, in capo al datore di lavoro, di licenziamenti per GMO o collettivi - nei 6 mesi precedenti l'assunzione - nella stessa unità produttiva.</p> <p>(2) 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, il nuovo datore di lavoro che eventualmente assuma il lavoratore, non può fruire del beneficio residuo.</p>	

L'esonero non può essere riconosciuto quando, a seguito di accertamento ispettivo, il **rapporto di lavoro autonomo** o **parasubordinato** vengono riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato.

Misura e fruizione Il beneficio - riconosciuto per un **periodo massimo** di 36 mesi a partire dalla data di assunzione - consiste nell'**esonero dal versamento** del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel **limite massimo** di € 3.000 annui per lavoratore assunto. 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 (€ 3.000/12). Per rapporti di lavoro instaurati o risolti **nel corso del mese**, la soglia va riproporzionata, **4743**

assumendo a riferimento la misura di € 8,06 (€ 250/31 giorni) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Sono **esclusi** dalla contribuzione cui si applica l'esonero:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- il contributo al Fondo per l'erogazione del TFR (art. 1, c. 755, L. 296/2006);
- il contributo ai fondi di solidarietà;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Precisazioni 1 Resta ferma l'**aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche**.

2) Non sono oggetto di incentivazione i seguenti contributi, anche se di natura obbligatoria:

- destinati al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile (art. 25, c. 4, L. 845/78);
- di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria (art. 9 bis DL 103/91 conv. in L. 166/91);
- di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo (art. 1, c. 8 e 14, D.Lgs. 182/97) e per gli sportivi professionisti (art. 1, c. 3 e 4, D.Lgs. 166/97).

3) In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di **somministrazione** (a tempo indeterminato o a termine) l'esonero spetta per la durata complessiva di 36 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

4) Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di **assenza** obbligatoria dal lavoro **per maternità**, consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.

4745 Cumulabilità con altri incentivi L'esonero contributivo è **cumulabile** con gli incentivi:

- di natura economica, come ad esempio quelli previsti in caso di assunzione dei lavoratori disabili (v. n. 7605) o di beneficiari del trattamento NASPI (v. n. 4845);
- previsti per l'assunzione di disoccupati nel Mezzogiorno (v. n. 4810 e s.);
- in caso di assunzione di giovani aderenti al Programma "Garanzia Giovani" (v. n. 4718 e s.).

Esso, invece, non può essere cumulato con **altri esoneri o riduzioni contributive**, come l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre 12 mesi (v. n. 4785 e s.) e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni (v. n. 4800).

4748 Revoca Il **licenziamento per GMO** del lavoratore la cui assunzione dà diritto al beneficio o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica del lavoratore la cui assunzione dà diritto al beneficio, effettuato nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero di quanto già fruito. Il rispetto di tale requisito non è richiesto nelle ipotesi in cui si intende fruire dell'esonero per il **mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato**.

La revoca non ha effetti nei confronti degli **altri datori di lavoro che assumono il lavoratore** ai fini del **computo del periodo residuo** utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro. Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere comunque computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

C. Precari con figli minori

DM 19 novembre 2010; Circ. INPS 5 settembre 2011 n. 115

4755 Le aziende che assumono a **tempo indeterminato** giovani genitori, titolari di un contratto di lavoro "precario", beneficiano di uno specifico incentivo economico. Ciò vale anche in caso di **trasformazione** a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro in essere.

4760 Datori di lavoro L'incentivo può essere erogato alle **imprese private** (comprese le imprese sociali: D.Lgs. 112/2017) e alle società **cooperative**.
Tra i beneficiari dell'incentivo rientrano gli **studi professionali**: la nozione di imprenditore/datore di lavoro deve infatti essere intesa in senso ampio, cioè connessa a qualunque soggetto che svolge attività economica e che sia attivo in un determinato mercato, a prescindere dalla forma giuridica assunta (Risp. Interpello Min. Lav. 20 maggio 2016 n. 16).

Il beneficio **non spetta**:

- a **gruppi parlamentari e partiti politici**, non essendo inquadrabili né all'interno della categoria delle imprese private, né in quella delle imprese sociali (Risp. Interpello Min. Lav. 7 giugno 2012 n. 14);
- alle **associazioni**, in quanto è riservato solo alle imprese e alle società cooperative private (Faq INPS 30 ottobre 2012).

Lavoratori Le assunzioni devono riguardare soggetti fino a 35 anni di **età** (vale a dire fino al giorno precedente il compimento del 36° anno), **genitori** di figli minori o affidatari di minori, che siano titolari di uno dei seguenti **contratti di lavoro**: a termine, in somministrazione, intermittente, collaborazione coordinata e continuativa. Se il **contratto** di lavoro è **cessato** occorre che il lavoratore abbia registrato il proprio stato di disoccupazione (v. n. 14407).

4762

Condizioni Per godere dell'incentivo è necessario, oltre al rispetto delle condizioni esaminate al n. 4605 e s., che:

- il lavoratore venga **assunto** a tempo indeterminato (a tempo pieno o part-time), o che il contratto in atto sia **trasformato** a tempo indeterminato;
- al momento dell'assunzione, il lavoratore sia iscritto alla "**Banca dati per l'occupazione dei giovani genitori**".

4765

Precisazioni 1) Il beneficio **spetta** anche in caso di assunzione con contratto di **apprendistato** (Faq INPS 30 ottobre 2012).

2) Le aziende possono **verificare** direttamente la sussistenza dell'iscrizione alla Banca dati collegandosi alla stessa sul sito dell'INPS o del Dipartimento della Gioventù (www.inps.it; www.gioventu.gov.it) e digitando il codice fiscale del lavoratore interessato.

Incentivo La dote spettante all'azienda è determinata fino al valore **massimo** di € 5.000 per ogni assunzione, fino al **limite** di 5 assunzioni per singola impresa o società cooperativa. L'incentivo viene riconosciuto in **quote** mensili non superiori alla retribuzione maturata nel singolo mese dal lavoratore, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro. Esso è **cumulabile** con altri incentivi previsti dalle norme vigenti.

4768

Dopo aver effettuato l'assunzione, il datore di lavoro **richiede** il beneficio economico all'INPS che, effettuati i necessari controlli, attribuisce automaticamente alla posizione contributiva interessata il Codice Autorizzazione corrispondente all'incentivo richiesto. La fruizione dell'incentivo avviene tramite **conguaglio** del relativo credito nella dichiarazione UniEmens (Mess. INPS 21 ottobre 2011 n. 20065).

D. Studenti

art. 1, c. 108, 113 e 114, L. 205/2017; Circ. INL 25 gennaio 2018 n. 2; Circ. INPS 2 marzo 2018 n. 40

I datori di lavoro che **dal 1° gennaio 2018** assumono studenti con contratto **a tempo indeterminato a tutele crescenti** hanno diritto - nei limiti delle risorse stanziare - all'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico azienda, nel **limite massimo** di € 3.000 annui per lavoratore assunto.

4770

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Sono quindi **esclusi** i premi e i contributi dovuti all'**INAIL**.

L'incentivo, non **cumulabile** con altri esoneri o riduzioni o contributive, non si applica ai rapporti di **lavoro domestico e di apprendistato**.

N.B. L'introduzione dello sgravio in esame abroga - dal 1° gennaio 2018 - l'esonero contributivo per l'assunzione di studenti previsto dalla legge di Bilancio 2017 (art. 1, c. 308-310, L. 232/2016).

Soggetti da assumere L'esonero spetta ai datori di lavoro che assumono, **entro 6** mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro:

4773

- attività di **alternanza scuola-lavoro**, pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste negli istituti tecnici e professionali e nei licei (art. 1, c. 33, L. 107/2015), all'interno dei percorsi di istruzione e formazione professionale (art. 15-22 D.Lgs. 226/2005), nell'ambito

dei percorsi degli istituti tecnici superiori, i c.d. ITS (artt. 6-8 DPCM 25 gennaio 2008) o dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;

— **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.

Memento si propone ancora una volta come una valida guida per il professionista, quotidianamente impegnato nella risoluzione di questioni pratiche derivanti dalle continue trasformazioni della disciplina del diritto del lavoro.

La seconda edizione annuale di Memento Lavoro 2018 dà il quadro completo dell'assetto normativo attualmente vigente con tutte le novità introdotte negli ultimi mesi, con particolare riguardo agli effetti lavoristici del nuovo regime Privacy (Reg. UE 679/2016).

Il volume analizza inoltre le novità introdotte dal c.d. "Decreto Dignità" (DL 87/2018), tra cui possiamo citare:

- la nuova disciplina del contratto di lavoro a termine e del contratto di somministrazione a termine;
- l'innalzamento del contributo addizionale in caso di rinnovo dei contratti a termine;
- la rideterminazione del risarcimento del danno a seguito di licenziamento ingiustificato;
- l'abrogazione delle norme relative ai collaboratori delle società sportive dilettantistiche lucrative.

Le novità che caratterizzeranno i prossimi mesi saranno invece esaminate nelle notizie settimanali riservate ai nostri abbonati, per poi essere integrate nella successiva edizione, prevista per marzo 2019.



€ 153,00 I.V.A. INCLUSA