

# Legge di Bilancio 2018: sgravio contributivo triennale per le imprese che assumono i giovani

Roberto Camera - Funzionario dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Nel 2018 sono agevolabili le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di lavoratori che non hanno compiuto il 35° anno di età nella misura del 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro. L'incentivo è riconosciuto nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile e per un periodo di 36 mesi. Non sono ammessi all'agevolazione i rapporti di lavoro domestico e di apprendistato professionalizzante, qualificante o di alta formazione. Se il lavoratore usufruisce di una parte dell'esonero, in caso di una nuova assunzione può avvalersi del beneficio per il periodo residuo utile.

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della [legge di Bilancio 2018](#) (legge n. 205/2017) - Supplemento Ordinario n. 62 della Gazzetta Ufficiale n. 302 del 29 dicembre 2017 - ai **datori di lavoro privati** che dal 1° gennaio 2018 assumono lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile (commi dal 100 al 108 e comma 893 della legge n. 205/2017).

È possibile applicare la **decontribuzione** ai rapporti a tempo indeterminato stipulati con lavoratori che, alla data della prima assunzione incentivata, non abbiano compiuto il 35° anno di età nel 2018 (dal 2019 il limite di età scende a 30 anni) e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Per la verifica del pregresso rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai fini dell'agevolazione contributiva, non sono considerati eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e che non sono stati confermati al termine del periodo formativo.

**Leggi anche:** Legge di Bilancio 2018: incentivi all'assunzione con molte novità

## Quando l'esonero è totale?

L'esonero contributivo è totale (nel limite massimo di importo pari a 8.060 euro su base annua stabilito dall'articolo 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190) qualora l'azienda assuma lavoratori in possesso dei seguenti 2 requisiti:

- non abbiano compiuto i **35 anni di età**, ovvero dai 35 anni in su purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi
- siano residenti in una di queste Regioni: **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**. Per questo secondo requisito, la norma non è molto chiara, in quanto può dare à dito ad una diversa interpretazione e cioè che il requisito dell'appartenenza ad una delle Regioni suindicate possa essere in capo all'azienda assuntrice e non al lavoratore. A questo punto è il caso di attendere la circolare dell'INPS che fornirà tutti i chiarimenti in materia.

## Portabilità dell'agevolazione contributiva

Tornando alle specifiche dell'incentivo generale, nelle ipotesi in cui il lavoratore abbia usufruito di un parziale esonero, può avvalersi del beneficio in caso di una nuova assunzione a tempo indeterminato da parte di altri datori di lavoro privati, per il **periodo residuo** utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni. In pratica, si forma una sorta di portabilità dell'agevolazione contributiva in capo al lavoratore.

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.

#### **Esempio**

1° rapporto di lavoro agevolato – dal 1° febbraio 2018 al 31 gennaio 2019 (durata 12 mesi);

2° rapporto di lavoro agevolabile – durata 24 mesi (36 mesi – 12 mesi)

## Tipologia contrattuale

Ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico e dei rapporti di apprendistato, in qualsiasi forma stipulati (apprendistato professionalizzante, qualificante o di alta formazione), queste le tipologie contrattuali alle quali si applica l'agevolazione contributiva.

### **Contratto a tempo indeterminato**

È agevolabile l'assunzione, dal 1° gennaio 2018, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, previsto dall'articolo 1 e ss., del decreto legislativo n. 23 del 4 marzo 2015.

### **Apprendistato**

La decontribuzione si applica, per un periodo massimo di 12 mesi e sempre nel limite massimo di 3.000 euro, anche nei casi di **prosecuzione**, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto **a tempo indeterminato** a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il 30° anno di età alla data della prosecuzione.

In questo specifico caso, l'agevolazione decorre dal primo mese successivo a quello di scadenza dell'ulteriore beneficio contributivo previsto in caso di qualificazione al termine del periodo di apprendistato (12 mesi successivi al termine del periodo di apprendistato) (articolo 47, comma 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81).

#### **Esempio**

- data di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante: 1° gennaio 2015, per 36 mesi

- qualificato il 1° gennaio 2018 (anno ulteriore di agevolazione ai sensi dell'articolo 47, comma 7, del TU sui contratti di lavoro) (art.47, comma 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81)

- dal 1° gennaio 2019, decontribuzione di 12 mesi, ai sensi della presente normativa, qualora il lavoratore non abbia compiuto il 30° anno di età.

Nel caso prospettato, non vige la possibilità di usufruire dell'agevolazione contributiva, da parte di altro datore di lavoro, qualora il rapporto cessi durante il periodo incentivato. Inoltre, non si applicano i principi generali di fruizione degli incentivi (articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150) ed il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo nella medesima unità produttiva (vedi paragrafo Limiti e Regole).

## Trasformazione da contratto a termine

L'agevolazione contributiva si applica anche nei casi di trasformazione, dal 1° gennaio 2018, di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data della conversione (35 anni fino al 31 dicembre 2018 e 30 anni dal 1° gennaio 2019).

### Esempio

- assunzione a termine, per 12 mesi (dal 1° marzo 2017 al 28 febbraio 2018)
- trasformazione a tempo indeterminato dal 1° marzo 2018. Dalla data di trasformazione scattano i 36 mesi di agevolazione o quanto ancora in dote al lavoratore.

## Ex studenti

L'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro è totale, fermo restando il **limite massimo di importo pari a 3.000 euro** su base annua e il previsto requisito anagrafico, per i datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di cui al decreto legislativo n. 23/2015, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

- studenti che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro per almeno il 30%:
  - delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della Legge 107/2015,
  - del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del Decreto Legislativo n. 226/2005
  - del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo 11 del D.P.C.M. 25 gennaio 2008
  - del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari
- studenti che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica c.d. di 1° livello) (articolo 43 del decreto legislativo n. 81/2015) o periodi di apprendistato in alta formazione c.d. di 3° livello (articolo 45 del decreto legislativo n. 81/2015).

**N.B.** Con l'introduzione del presente sgravio contributivo, dal 1° gennaio 2018 viene abrogato l'esonero contributivo per assunzione sistema duale, previsto dalla legge di Bilancio 2017 (commi 308, 309 e 310 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232).

## Limiti e regole

Per usufruire dell'incentivo, il datore di lavoro deve:

- rispettare i **principi generali di fruizione degli incentivi**, previsti dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150,
- non aver proceduto, nei sei mesi precedenti la data di assunzione agevolata, a **licenziamenti** individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

Qualora il datore di lavoro proceda, nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo dello stesso lavoratore agevolato o di un altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva ed inquadrato con la medesima qualifica

del lavoratore assunto con l'esonero, l'Istituto Previdenziale (INPS) provvederà alla **revoca dell'incentivo** ed al recupero del beneficio già fruito da parte dell'azienda. In questo specifico caso, il recupero dei benefici agevolativi non comporterà alcun effetto nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumeranno il lavoratore per il periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero.

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