
Legge di Bilancio 2018: incentivi strutturali per l'assunzione di giovani

Sgravio triennale del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (nel limite di 3.000 Euro annui), per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani che non siano mai stati occupati prima a tempo indeterminato. Sgravio totale per l'assunzione di giovani in alternanza scuola-lavoro e apprendisti di 1^a e 3^a tipologia.

Il piatto forte della Legge di Bilancio 2018 (**Legge 27 dicembre 2017, n. 205**) è senza dubbio l'agevolazione per le assunzioni dei giovani: l'art 1, comma 100 e seguenti, riconosce infatti ai datori di lavoro privati l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a loro carico, nel limite massimo di 3.000 Euro annui e con esclusione dei premi INAIL, per le assunzioni di giovani con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, decorrenti dal 1° gennaio 2018; l'agevolazione è concessa per un periodo massimo di 36 mesi.

Con la doverosa premessa che le istruzioni amministrative potranno chiarire molti aspetti del nuovo incentivo, vediamo di illustrarne le caratteristiche salienti.

Natura strutturale dell'incentivo

La finalità dichiarata del Legislatore è promuovere l'occupazione giovanile stabile. In coerenza con lo scopo istitutivo e per rispondere (finalmente!) alla domanda conclamata di incentivi strutturali, che riducano stabilmente il cd. "cuneo fiscale", la norma non prevede alcuna scadenza o periodo di sperimentazione: laddove siano rispettati i requisiti e le condizioni previste, si potrà beneficiare dello sgravio non solo per le assunzioni fatte nel 2018, ma anche per quelle degli anni successivi.

Destinatari

Lo sgravio triennale è riservato ai **datori di lavoro privati** che a decorrere dal 1° gennaio 2018 assumono lavoratori con contratto di lavoro subordinato **a tempo indeterminato** a tutele crescenti, di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

Il riferimento al **contratto a tutele crescenti** non sembra particolarmente significativo al fine di delimitare il campo di applicazione dell'incentivo, posto che alle assunzioni effettuate dal 7 marzo 2015 si applica di norma la disciplina del D.Lgs. n. 23/2015. Si deve però presumere che l'agevolazione contributiva sia esclusa laddove eventuali accordi individuali o collettivi prevedano per le assunzioni una deroga alla disciplina in parola e quindi l'applicazione del sistema di tutela dal licenziamento previsto dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Altrettanto deve dirsi con riferimento alle assunzioni di dirigenti, che non beneficeranno dello sgravio perché la categoria non è ricompresa nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 23/2015.

Requisiti soggettivi

I due requisiti fondamentali per accedere all'incentivo, entrambi coerenti con lo scopo della norma, attengono all'età anagrafica del soggetto da assumere e ai suoi precedenti lavorativi:

1. al momento dell'assunzione il lavoratore **non deve aver compiuto il 30° anno d'età** (limitatamente alle assunzioni effettuate nel 2018, il lavoratore non deve aver compiuto il 35° anno d'età) e
2. **non deve essere stato già occupato a tempo indeterminato** con il medesimo o con altro datore di lavoro.

La seconda condizione potrà rivelarsi problematica almeno sotto due aspetti: da un lato infatti il giovane che abbia avuto anche un brevissimo rapporto a tempo indeterminato sarà penalizzato per non essere portatore dell'incentivo; dall'altro, il datore di lavoro dovrà necessariamente accertarsi che il candidato non abbia avuto in passato rapporti di lavoro stabili.

Vi sono però **due eccezioni** alla seconda condizione:

- la prima, generale, riguarda i soggetti che abbiano svolto periodi di apprendistato presso un altro datore di lavoro che non siano successivamente proseguiti in ordinario rapporto a tempo indeterminato;
- l'altra riguarda esclusivamente i lavoratori che siano già stati assunti con il nuovo incentivo in parola, laddove il rapporto si sia chiuso anzitempo e l'agevolazione non sia stata interamente fruita dal datore di lavoro che li ha assunti; in tal caso, il nuovo datore di lavoro che proceda all'assunzione alle condizioni previste, potrà beneficiare dello sgravio per il periodo residuo utile alla piena fruizione (**portabilità**). Il

a cura di **Alberto Pederzoli**, Area Lavoro di Apindustria Vicenza

comma 103 precisa opportunamente che il nuovo datore di lavoro godrà dell'agevolazione residua indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data della nuova assunzione.

Condizioni oggettive (in capo al datore di lavoro)

Oltre ai requisiti generali previsti dall'ordinamento per accedere agli incentivi (art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015; art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006), lo sgravio della Legge di Bilancio 2018 prevede una ulteriore **condizione ostativa**: il beneficio non spetta ai datori di lavoro che **nei sei mesi precedenti** l'assunzione, abbiano effettuato **licenziamenti individuali** per giustificato motivo oggettivo e/o **licenziamenti collettivi**, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella stessa unità produttiva.

La norma individua il perimetro di applicazione nell'unità produttiva (riteniamo da intendere come u.p. autonoma) ma non ci sono eccezioni in relazione alle mansioni, alle qualifiche o alle categorie dei lavoratori precedentemente licenziati.

E' prevista altresì un'ipotesi di **decadenza**: qualora il datore di lavoro, nei **sei mesi successivi** all'assunzione, proceda al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore appena assunto o di un lavoratore della medesima unità produttiva, inquadrato con la stessa qualifica del lavoratore assunto con le agevolazioni, subirà la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

Tale revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore ai fini dell'eventuale riconoscimento dell'agevolazione a loro favore.

Tipologie contrattuali agevolate

I contratti di lavoro agevolati sono quelli di **lavoro subordinato a tempo indeterminato**. Il comma 114 puntualizza che l'esonero parziale in commento (ma anche l'esonero totale che vedremo a breve) non si applica ai rapporti di lavoro domestico e a quelli di apprendistato (cioè durante i rapporti di apprendistato: vedi *infra*); esso non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote contributive già previste dall'ordinamento.

Beneficiano dell'incentivo anche le **conversioni a tempo indeterminato di contratti a termine** avvenute dal 1° gennaio 2018; la durata dello sgravio contributivo è identica a quella prevista per i casi di assunzione, ovvero 36 mesi.

Lo sgravio compete anche nel caso di **proseguimento di un contratto di apprendistato**, successiva al 31 dicembre 2017, in un ordinario rapporto a tempo indeterminato: in questo caso la durata dello sgravio è limitata a **12 mesi** e decorrerà dal primo mese successivo a quello di scadenza degli incentivi già previsti a regime per i datori di lavoro che proseguono il rapporto al termine del periodo di apprendistato, ai sensi dell'articolo 47, comma 7 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81; quindi, al momento della prosecuzione del contratto di apprendistato, il datore di lavoro usufruirà dapprima delle agevolazioni previste dal citato art. 47 per 12 mesi; al termine di tale periodo, potrà usufruire dello sgravio parziale in argomento per ulteriori 12 mesi.

Attenzione però alla verifica del requisito anagrafico del lavoratore:

- nel momento in cui si procede alla conversione del contratto a termine, per beneficiare dello sgravio il lavoratore non deve aver compiuto 35 anni nel 2018, ovvero il 30 anni a partire dal 2019;
- nel momento in cui il contratto di apprendistato cessa e prosegue come ordinario rapporto a tempo indeterminato, per beneficiare dello sgravio il lavoratore non deve aver compiuto il 30° anno di età. Va infine precisato che per la trasformazione del contratto di apprendistato, il Legislatore ha ritenuto di escludere la portabilità del beneficio e, cosa più importante, la condizione ostativa riferita ai licenziamenti pregressi e la decadenza per i licenziamenti nei sei mesi successivi (vedi *supra*).

Entità dell'agevolazione

Come già accennato, la misura dell'incentivo è pari al **50%** dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per 36 mesi. Il limite massimo dello sgravio è di **3.000 Euro** su base annua.

Come avvenuto in occasione dello sgravio totale previsto dall'articolo 1, commi 118 e seguenti della legge n. 190/2014 e di quello parziale previsto dall'articolo 1, commi 178 e seguenti della legge n. 208/2015, è probabile che la verifica del massimale annuo sia effettuata mensilmente; riproporzionando quindi il limite annuo di 3.000 Euro, ogni mese si potrà usufruire di uno sgravio massimo, per un rapporto a tempo pieno, pari a 250 Euro; eventuali eccedenze si presume potranno essere recuperate nei mesi successivi qualora vi sia capienza e comunque nel limite annuo di 3.000 Euro previsti.

Nel caso di contratto a tempo parziale il limite andrà invece proporzionato tenendo conto dell'orario settimanale del contratto individuale rispetto al normale orario di lavoro previsto dal contratto collettivo per un lavoratore a tempo pieno.

a cura di **Alberto Pederzoli**, Area Lavoro di Apindustria Vicenza

CASI DI ESONERO CONTRIBUTIVO TOTALE

La legge di Bilancio 2018 ripropone lo sgravio totale per particolari categorie di giovani, anch'essi all'esordio sul mercato del lavoro, già contenute nell'art. 1, comma 308, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di Bilancio 2017), che viene di conseguenza abrogato. Nel farlo, il Legislatore rende anche in questo caso **strutturale l'incentivo** (che prima era limitato alle assunzioni del biennio 2017/2018 e ai fondi all'uopo stanziati), variandone alcuni dettagli e coordinandolo con l'esonero parziale generale visto sopra.

Fermo restando il limite massimo di **3.000 Euro** su base annua, la durata di 36 mesi e i requisiti anagrafici già visti in capo ai candidati, l'esonero è dunque elevato al **100%** dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL) per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, effettuate **entro sei mesi** dal conseguimento del titolo di studio da parte dei seguenti soggetti:

- a) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro per almeno il 30% delle ore di alternanza previste dai rispettivi ordinamenti scolastici, compresi i percorsi universitari;
- b) studenti che hanno svolto presso lo stesso datore di lavoro periodi di apprendistato (non meglio specificati in termini di durata) per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore (1^a tipologia) o periodi di apprendistato in alta formazione (3^a tipologia).

Notizia 20180108AP1