

AGEVOLAZIONI PER ASSUMERE GIOVANI.

PRIMI CHIARIMENTI ED ANTICIPAZIONI *

La Legge di Bilancio 2018 introduce un nuovo incentivo per favorire l'occupazione dei giovani. La nuova agevolazione, contenuta nella Legge 27 dicembre 2017, n. 205, ha lo scopo di promuovere l'occupazione giovanile stabile, così come specifica il comma 100 dell'articolo 1 della suddetta legge.

L'incentivo può essere di tre diverse tipologie:

- 1) una disciplina generale, a valere su tutto il territorio nazionale, relativa all'assunzione di giovani, che prevede uno sgravio triennale pari al 50% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL e fino ad un massimo di 3.000 euro annui;
- 2) uno sgravio triennale totale dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL e fino ad un massimo di 3.000 euro annui, per i giovani assunti che abbiano svolto, presso il datore di lavoro che li assume, un periodo di apprendistato di primo o terzo livello, ovvero un periodo di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30% di quello previsto dalla legislazione scolastica. L'assunzione, in tal caso, deve avvenire entro 6 mesi dal conseguimento del titolo di studio;
- 3) la possibilità che l'agevolazione generale possa essere incrementata fino al 100% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro, sempre con esclusione dei premi INAIL, ma fino ad un massimo di 8.060 euro annui se l'assunzione viene effettuata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. Per l'operatività di tale misura occorre tuttavia un apposito provvedimento attuativo.

1 CAMPO DI APPLICAZIONE E REQUISITI DEL LAVORATORE

L'incentivo riguarda esclusivamente i soggetti che non abbiano compiuto trenta anni di età alla data di prima assunzione incentivata; solo per il 2018, sono agevolate anche le assunzioni di soggetti che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età. Il campo di applicazione dell'agevolazione risulta circoscritto a coloro che non siano mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Tale limitazione connota di fatto

* Circolare riservata agli iscritti all'Ordine dei Consulenti del Lavoro

l'incentivo come una vera e propria dote di cui è portatore il giovane, da spendere per la *prima assunzione incentivata*.

Coerentemente con tale previsione, il legislatore ha previsto al comma 103 che, qualora il lavoratore sia stato assunto da un datore di lavoro che ha fruito solo parzialmente dell'incentivo della Legge di Bilancio 2018, una nuova assunzione da parte di un altro datore di lavoro privato consentirà a quest'ultimo il godimento per il periodo residuo utile alla piena fruizione. In tal caso, non assume rilevanza l'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni.

Sotto questo profilo emergono alcune criticità sulle modalità attraverso le quali un datore di lavoro possa entrare in possesso delle informazioni relative all'esonero già goduto da un altro datore di lavoro; problemi che riguardano anche la certezza dell'assenza di pregressi rapporti di lavoro a tempo indeterminato, posto che l'ambito spaziale di verifica del requisito potrebbe risultare molto ampio. L'unica deroga all'assenza di una pregressa occupazione a tempo indeterminato riguarda, infatti, gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro che non siano proseguiti in un rapporto a tempo indeterminato.

Il comma 801 della legge di bilancio 2018 dispone che i soggetti iscritti all'albo informatico, di cui all'art. 4 del D.lgs. n. 276/2003 (tra cui la Fondazione Consulenti per il lavoro), e i soggetti accreditati ai sensi dell'art. 12, comma 2, del D.lgs. n. 150/2015 potranno fare richiesta all'Anpal di conoscere i dati delle persone in stato di disoccupazione per la ricollocazione degli stessi, ma anche per favorire l'incrocio fra la domanda e l'offerta di lavoro. Proprio a quest'ultima finalità potranno ascrivere le richieste propedeutiche all'assunzione di soggetti portatori di "dote", quali gli sgravi contributivi. La predetta banca dati è in via di costruzione da parte dell'Anpal e ricaverà le informazioni anche dalle comunicazioni d'assunzione provenienti dai vari nodi regionali e accentrando, contemporaneamente, la richiesta di disponibilità al lavoro, che il cittadino è tenuto a rilasciare ai fini dell'accertamento dello stato di disoccupazione di cui all'art. 19, comma 1, del D.lgs. n. 150/2015. Pertanto, il requisito richiesto per lo sgravio in commento, ovvero il non aver mai instaurato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in teoria potrebbe essere fra quei dati che verranno restituiti in base alle varie interrogazioni. Insiste, comunque, un problema di carattere temporale. Un trentacinquenne, ad esempio, potrebbe avere iniziato a lavorare nel 2001, mentre il sistema delle comunicazioni obbligatorie nasce nel 2008.

Dove non può intervenire l'Anpal, può essere patrimonio di conoscenze dell'Inps. Per questo motivo l'Istituto, aderendo a reiterate richieste da parte del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro, sta implementando una utility a disposizione delle aziende e dei loro intermediari che, partendo dal codice fiscale del lavoratore, restituirà l'informazione sul tipo di rapporto di lavoro instaurato nel

tempo. Inoltre, l'interrogazione restituirà anche l'informazione sui mesi di sgravio eventualmente già usufruiti dal soggetto ai sensi del comma 100 dell'art. 1 della legge n. 205/2017. Tale implementazione, unitamente alla circolare esplicativa dell'Inps, è prevista per la fine di gennaio 2018.

1.1 CONDIZIONI

L'agevolazione riguarda esclusivamente i datori di lavoro privati a condizione che non abbiano proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione e nella medesima unità produttiva, ad effettuare:

- licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo;
- licenziamenti collettivi ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223.

Pertanto, fermo restando che il perimetro della verifica della condizione è costituito dall'unità produttiva, assumono rilevanza tutti i licenziamenti di natura economica a prescindere dalle mansioni svolte dal lavoratore licenziato. Rimangono inoltre applicabili le condizioni generali per la fruizione di qualsiasi agevolazione previsti dall'articolo 31 D. Lgs. n. 150/2015 e dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della Legge n. 296/2006.

1.2 DECADENZA

Il datore di lavoro decade dal beneficio qualora nei sei mesi successivi all'assunzione agevolata proceda al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva. Tale condizione opera se il lavoratore risulta inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto per il quale sono state fruite le agevolazioni.

Come si può notare, ai fini della decadenza, nell'unità produttiva occorre fare riferimento esclusivamente ai lavoratori eventualmente licenziati, che siano stati occupati con la medesima qualifica del lavoratore assunto con le agevolazioni.

La predetta revoca ha effetto *ex tunc* e determina di conseguenza la perdita del beneficio sin dalla data di assunzione; non ha invece effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore con le agevolazioni previste dalla Legge n. 205/2017 ai sensi del comma 103.

1.3 MISURA DELL'AGEVOLAZIONE

L'agevolazione consiste in un esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, entro il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Non è possibile cumulare l'agevolazione con altri esoneri né ridurre le aliquote di finanziamento

previste dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione delle stesse.

Quanto ai contributi sui quali va calcolato l'esonero, la previsione presenta analogie con gli esoneri già previsti dall'articolo 1, commi 118 e seguenti, della Legge n.190/2014 nonché dall'articolo 1, commi 178 e seguenti, della Legge n. 208/2015. Pertanto, oltre ai contributi INAIL espressamente esclusi dall'incentivo, come riportato nella circolare INPS n.178/2015, sono dovute le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Ricordiamo che il suddetto documento di prassi ha escluso dall'esonero:

- il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R., di cui all'art. 1, comma 29, della legge n. 190/2014;
- il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, in relazione ai datori di lavoro che vi aderiscono, al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della legge n. 388/2000;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla legge n. 166/1991;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'art. 1, commi 8 e 14, del d.lgs. n. 182/1997;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'art. 1, commi 3 e 4 del d.lgs. n. 166/1997.

Tornando alla misura, abbiamo detto che l'esonero è parziale e limitato al 50% della suddetta contribuzione obbligatoria a carico del datore di lavoro privato. Il comma 100 prevede anche un massimale annuo di 3.000 euro *su base annua, riparametrato e applicato su base mensile*. Pertanto il calcolo da effettuare al fine di verificare, nel periodo di paga mensile, il rispetto del massimale è di 250 euro (3000 euro/12), con ulteriore riproporzionamento nel caso di rapporti a tempo parziale. Qualora il predetto massimale venga raggiunto, potrà essere oggetto di recupero nei periodi successivi, entro il limite annuale. Nel caso di rapporti instaurati o cessati nel corso del periodo di paga, occorre procedere al riproporzionamento pro rata in relazione al giorno di assunzione o cessazione. Non è necessaria alcuna richiesta per l'accesso all'esonero che, pertanto, in presenza dei requisiti e delle condizioni previste, matura automaticamente.

2 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

L'agevolazione riguarda i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23. Come è noto,

tutti i contratti stipulati a far data dall'entrata in vigore del suddetto provvedimento (7 marzo 2015) rientrano nella disciplina relativa alle tutele crescenti. Tuttavia, i contratti individuali o collettivi possono comunque convenzionalmente derogare a tale disciplina richiamandosi alle più favorevoli tutele offerte dalle previgenti regole, *in primis* all'art. 18 della Legge n. 300/1970.

In tali casi, pertanto, si ritiene che tali contratti in deroga non consentano la fruizione dei benefici previsti dalla Legge n. 205/2017, seppure appaia contraddittorio limitare l'incentivo a datori di lavoro che abbiano derogato alla disciplina generale garantendo migliori condizioni al lavoratore.

Le tipologie contrattuali per le quali è riconosciuto l'esonero sono:

- contratti a tempo indeterminato con esclusione dei rapporti di lavoro domestico e di apprendistato;
- conversioni a tempo indeterminato di contratti a tempo determinato;
- prosecuzione di un contratto di apprendistato in un ordinario contratto a tempo indeterminato.

Come detto in precedenza, uno dei requisiti fondamentali per accedere al beneficio è costituito dall'età anagrafica del lavoratore.

A tal fine, nelle ipotesi di conversione del contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato, così come nel caso di prosecuzione dei contratti di apprendistato, la verifica andrà effettuata alla data di conversione o di prosecuzione del contratto in un ordinario contratto a tempo indeterminato. Entro tale data, dunque, il lavoratore non deve aver compiuto 30 anni, ovvero 35 anni limitatamente all'anno 2018.

Un aspetto particolare dell'agevolazione riguarda la prosecuzione dei contratti di apprendistato. Sono previste, infatti, due eccezioni rispetto alla disciplina generale dell'agevolazione:

- la durata dell'esonero parziale di 12 mesi anziché di 36 mesi come negli altri casi;
- la decorrenza dell'incentivo, non dalla data di prosecuzione, ma dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo di cui all'articolo 47, comma 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Combinando le due disposizioni, significa che il datore di lavoro, nel caso di prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, potrà godere prima del mantenimento del regime contributivo previsto per gli apprendisti per un anno. Dal mese successivo potrà fruire di 12 mesi di esonero parziale ai sensi della Legge n. 205/2017. Non si applicano in tale ipotesi né la condizione per la quale il datore di lavoro non abbia proceduto a licenziamenti economici nei sei mesi precedenti nella medesima unità produttiva, né il regime di

decadenza operante nei sei mesi successivi all'assunzione. Non è applicabile l'agevolazione in deroga prevista dal comma 103 (v. sopra).

3 ASSUNZIONE GIOVANI ENTRO SEI MESI DAL TITOLO DI STUDIO

Il comma 108 prevede l'esonero totale dei contributi previdenziali, sempre con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, entro il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua e fermo restando il requisito anagrafico, ai datori di lavoro privati che assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, del periodo di alternanza scuola-lavoro ovvero di 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.

In particolare, per poter maturare il diritto agli incentivi relativamente a coloro che abbiano svolto periodi di alternanza scuola-lavoro, è necessario che i giovani in procinto di assunzione abbiano svolto presso il datore di lavoro che procede all'assunzione almeno il 30%:

- delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della legge n. 107/2015;
- del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;
- del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del D.P.C.M 25 gennaio 2008;
- del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.

Relativamente ai percorsi di apprendistato, il riferimento è ai percorsi citati, nell'ambito degli articoli 42 e 44 del D. Lgs. n. 81/2015.

Con l'introduzione dei predetti incentivi, vengono abrogate a far data dal 1° gennaio 2018 e con effetto sulle assunzioni decorrenti dalla stessa data, i commi 308, 309 e 310 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, che prevedevano incentivi nel medesimo ambito descritto.

4 MISURE PER L'INCREMENTO DELL'OCCUPAZIONE AL Sud

Il comma 893 dell'art. 1 della Legge n. 205/2017 prevede che, limitatamente all'anno 2018, i programmi operativi nazionali ed i programmi operativi complementari possano prevedere ulteriori interventi finalizzati ad incrementare l'occupazione nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna sia dei giovani sia dei soggetti privi di impiego regolarmente retribuito. Secondo quanto anticipato dal Presidente Anpal Maurizio Del Conte, il

provvedimento dovrebbe essere imminente ed assegnare per il 2018 almeno 500 milioni di euro.

In attesa del provvedimento, la norma generale prevede che l'assunzione con contratto a tempo indeterminato di soggetti che non abbiano compiuto i trentacinque anni di età, ovvero di soggetti con almeno trentacinque anni ma privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, l'esonero contributivo può essere incrementato dalla misura generale del 50%, prevista in tutto il territorio nazionale, fino al 100% nelle predette aree del Sud.

Il suddetto comma 893 sembra operare un rinvio al beneficio di cui al comma 100, per cui le regole applicabili dovrebbero essere analoghe a quelle previste per l'esonero parziale triennale per tutto il territorio nazionale. In buona sostanza, come vedremo più avanti, si opererà su due piani paralleli, per cui se sarà effettuato il cumulo fra i due incentivi occorrerà rispettare le condizioni che prescrivono in materia sia le disposizioni previste dal comma 100 e ss. sia quelle che saranno indicate nel Programma Operativo Nazionale PON SPAO "Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione".

Tuttavia, lo stesso comma fornisce una prima importante indicazione in termini di estensione della platea di lavoratori beneficiari. Infatti, potrà essere reso applicabile anche nei confronti dei soggetti che abbiano compiuto 35 anni, ma che risultano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Tale requisito, ricordiamo, è previsto dal Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, che all'articolo 2 lo individua nell'ambito della condizione di soggetto svantaggiato. Col D.M. 20 marzo 2013 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 153 del 2 luglio 2013) sono stati individuati i soggetti che nel nostro Paese possono rientrare nella predetta condizione soggettiva.

In particolare si tratta di coloro che *"negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione"*.

Quindi, nel caso di lavoro subordinato, rileva unicamente la durata del rapporto (sei mesi), mentre per il lavoro autonomo assume valenza il reddito percepito (8.000 euro per i redditi assimilati a quello di lavoro dipendente, 4.800 euro nelle altre ipotesi).

L'arco temporale all'interno del quale verificare se il soggetto abbia svolto attività che, sia per durata sia per entità del reddito conseguito, determina il superamento dei limiti, è di sei mesi antecedenti la data di assunzione.

Va rimarcato, infine, che il legislatore prevede al comma 893 la possibilità di integrare l'esonero contributivo, ma lascia definire le modalità attuative al provvedimento, che potrà anche modulare gli interventi a seconda dei soggetti da assumere.

Questa libertà di manovra che viene lasciata all'Anpal, in fase di scrittura del decreto d'attuazione, permetterà di raccordare le disposizioni di legge con la normativa che fa capo a questo tipo di incentivo che, ricordiamo, è finanziato nell'ambito del Programma Operativo Nazionale PON SPAO "Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione", approvato con decisione della Commissione Europea (2014) n.10100 del 17 dicembre 2014 a titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Occorrerà, pertanto, osservare le disposizioni comunitarie in ordine agli aiuti de minimis (Regolamento UE n. 1407 del 18 dicembre 2013) e al Regolamento UE n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato UE.

Dal combinato disposto che emerge da questo quadro complesso, l'età d'assunzione sarà decisiva per stabilire l'applicazione concreta dello sgravio per le predette regioni del Sud.

A) Fascia d'età da 15 a 24 anni

- Se il soggetto da assumere non è mai stato titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, la relativa assunzione potrà godere dello sgravio del 100% dei contributi (col massimale annuo di € 8.060) per il 2018 e del 50% per i restanti due anni;
- in presenza di contratto a tempo indeterminato nella storia lavorativa, l'assunzione potrà godere dello sgravio del 100%, ma solo per il 2018.

B) Fascia d'età da 25 a 35 anni

- Se il soggetto da assumere non è mai stato titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, la relativa assunzione potrà godere dello sgravio del 100% dei contributi (col massimale annuo di € 8.060) per il 2018, ma dovrà aggiungere anche il secondo requisito: non avere avuto un impiego regolarmente retribuito negli ultimi sei mesi. Per i restanti due anni usufruirà del 50% di sgravio dei contributi;
- in presenza di assunzione a tempo indeterminato nella storia lavorativa, l'assunzione potrà godere dello sgravio del 100%, ma solo per il 2018 e sempre che non abbia avuto un impiego regolarmente retribuito negli ultimi sei mesi.

C) Fascia d'età ultra 35 anni

Sgravio solo per il 2018 a condizione che il soggetto non abbia avuto un impiego regolarmente retribuito negli ultimi sei mesi.

Gli incentivi predetti saranno fruiti nel rispetto delle previsioni di cui al Regolamento (UE) n.1407 del 18.12.2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione Europea agli aiuti "de minimis". Nel caso di superamento del limite, sarà consentita comunque la fruizione qualora l'assunzione costituisca incremento occupazionale netto, nei limiti dell'intensità dell'aiuto, in conformità dell'art. 32 del Reg. (Ue) n. 651/2014.

Sul de minimis occorre precisare che nell'ipotesi di cumulo, solo per il 2018, tra sgravio di cui al comma 100 e comma 893 dell'art. 1, legge n. 205/17, la quota da tenere in considerazione sarà solo quella del secondo intervento riferita alle regioni del Sud. Questo perché la prima quota afferente al 50%, essendo una misura di carattere generale applicabile a tutto il territorio nazionale, non è da considerarsi un "aiuto di stato", ai sensi della normativa comunitaria.

SCHEDA AGEVOLAZIONE ASSUNZIONI LEGGE DI BILANCIO 2018

Fonte	Art. 1, c. da 100 a 108 e commi 893 e 894, Legge n. 205/2017	Legge di Bilancio 2018
Cos'è	un nuovo incentivo per favorire l'occupazione dei giovani	
Finalità	promuovere l'occupazione giovanile stabile incentivando la prima assunzione a tempo indeterminato con contratto a tutele crescenti	
Requisiti lavoratore	Anagrafici: Nel 2018 meno di 35 anni; dal 2019 meno di 30 anni Mai occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro (salvo contratti di apprendistato con altri datori di lavoro non proseguiti in contratti a tempo indeterminato)	
Contratti agevolati	Contratti a tempo indeterminato anche a tempo parziale Conversioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato Prosecuzioni di contratti di apprendistato in contratti a tempo	Il requisito anagrafico va rilevato alla data di assunzione, conversione o prosecuzione

Fonte	Art. 1, c. da 100 a 108 e commi 893 e 894, Legge n. 205/2017	Legge di Bilancio 2018
	indeterminato	
Misura dell'agevolazione	50% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro con esclusione dei premi INAIL È previsto un massimale annuo di 3 mila euro da rapportare al periodo di paga (da riproporzionare nel caso di contratti part time)	
Durata	36 mesi dalla data di assunzione, conversione o prosecuzione del contratto Nel caso di prosecuzione di contratti di apprendistato, la durata è di 12 mesi e decorre dal mese successivo a quello in cui terminano gli incentivi per gli apprendisti mantenuti in azienda	
Condizioni	Assenza di licenziamenti economici nella stessa unità produttiva in viene assunto il lavoratore Requisiti per il rilascio del DURC Rispetto contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative L'assunzione non deve derivare da un obbligo preesistente né violare il diritto di precedenza Il datore di lavoro non deve avere 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 Il lavoratore non deve essere stato licenziato nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di	

Fonte	Art. 1, c. da 100 a 108 e commi 893 e 894, Legge n. 205/2017	Legge di Bilancio 2018
	collegamento o controllo	
Decadenza	Nel caso il datore di lavoro proceda ad un licenziamento economico nella stessa unità produttiva di un lavoratore con la medesima qualifica del lavoratore assunto con le agevolazioni	
Particolarità	Nel caso di utilizzo parziale di un datore di lavoro, altro datore di lavoro può fruire dell'incentivo residuo In tal caso, non rileva l'età anagrafica della nuova assunzione	
Aumento dell'agevolazione per giovani assunti entro 6 mesi dal conseguimento del titolo di studio	È previsto l'esonero totale dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro con esclusione dei premi INAIL È previsto un massimale annuo di 3 mila euro da rapportare al periodo di paga (da riproporzionare nel caso di contratti part time)	Riguarda i datori di lavoro che assumono i soggetti che hanno svolto presso di loro: almeno il 30% del periodo di alternanza scuola lavoro previsto dalle norme vigenti 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
Assunzioni nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna	Per il 2018 I programmi operativi nazionali e complementari, nell'ambito degli obiettivi specifici previsti dalla relativa programmazione e nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato possono prevedere incremento delle agevolazioni fino al 100% dei contributi previdenziali, con esclusione di quelli dovuti all'INAIL, fino al limite massimo di 8.060 euro Oltre ai giovani con meno di 35 anni, il beneficio potrà essere esteso anche oltre tale limite se il lavoratore è privo di impiego regolarmente retribuito	Occorre attendere apposito provvedimento attuativo della disposizione che indichi requisiti, modalità e condizioni Il decreto ANPAL dovrebbe prevedere: A) Fascia d'età da 15 a 24 anni • Se il soggetto da assumere non è mai stato titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, la relativa assunzione potrà godere dello sgravio del 100% dei contributi (col massimale annuo di €. 8.060) per il 2018, e del 50% per i restanti due anni; • in presenza di contratto a tempo indeterminato nella

Fonte	Art. 1, c. da 100 a 108 e commi 893 e 894, Legge n. 205/2017	Legge di Bilancio 2018
		storia lavorativa, l'assunzione potrà godere dello sgravio del 100%, ma solo per il 2018. B) Fascia d'età da 25 a 35 anni • Se il soggetto da assumere non è mai stato titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, la relativa assunzione potrà godere dello sgravio del 100% dei contributi (col massimale annuo di €. 8.060) per il 2018, ma dovrà aggiungere anche il requisito del non avere avuto un impiego regolarmente retribuito negli ultimi sei mesi. Per i restanti due anni usufruirà del 50% di sgravio dei contributi; • in presenza di assunzione a tempo indeterminato nella storia lavorativa, l'assunzione potrà godere dello sgravio del 100%, ma solo per il 2018, e sempre che non abbia avuto un impiego regolarmente retribuito negli ultimi sei mesi. C) Fascia d'età ultra 35 anni • Sgravio solo per il 2018 e a condizione che il soggetto non abbia avuto un impiego regolarmente retribuito negli ultimi sei mesi.

Autori:

*Giuseppe Buscema
Vincenzo Silvestri
Enzo Summa*

**DIPARTIMENTO SCIENTIFICO della
FONDAZIONE STUDI**

Via del Caravaggio 66

00145 Roma (RM)

fondazionestudi@consulentidellavoro.it