



AGENS

Agenzia confederale dei Trasporti e Servizi

Roma, 5 marzo 2018
Prot. n. 026/18/B.3.

Alle Aziende associate

L o r o S e d i

OGGETTO: Legge n. 205/2017 – Sgravi contributivi per le assunzioni a tempo indeterminato – Circolare Inps n. 40 del 2 marzo 2018.

Facendo seguito alla nostra comunicazione n. 6 del 9 gennaio u.s., vi informiamo che, con la circolare in oggetto (in allegato), l'Inps ha fornito chiarimenti ed istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo previsto dai commi 100-108 e 113-114, dell'art. 1, della legge n. 205/2017.

Rinviando alla lettura della circolare in parola per una disamina più approfondita dei diversi aspetti, anche operativi, sottesi alla disciplina *de qua*, si evidenziano di seguito alcune indicazioni ritenute di particolare interesse¹.

❖ **Natura dell'esonero contributivo:**

L'Istituto fornisce un'interpretazione più ampia di quella che potrebbe derivare dalla semplice lettura del testo normativo, precisando che l'esonero contributivo trova applicazione nei confronti dei contratti a tempo indeterminati attivati a decorrere dal 1° gennaio 2018 e ciò anche nell'ipotesi in cui le parti (datore di lavoro e lavoratore) abbiano inteso applicare al rapporto lavorativo condizioni differenti rispetto al regime delle c.d. tutele crescenti.

❖ **Rapporti di lavoro incentivati:**

Sul punto, l'Inps ha chiarito come non rientri tra le tipologie di rapporti incentivati l'assunzione con contratto di lavoro intermittente, benché a tempo indeterminato.

Di contro, potranno essere oggetto di sgravio sia in contratti di lavoro instaurati con i soci lavoratori, sia le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori in somministrazione, anche laddove la somministrazione risulti a tempo determinato.

❖ **Esonero per mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato:**

Sul punto, nel ribadire quanto già previsto dalla legge n. 205/2017 in tema di accesso allo sgravio anche in caso di conferma in servizio dell'apprendista, la circolare in esame ha chiarito come l'agevolazione in parola trovi applicazione a decorrere dal primo mese

¹ Viene seguita la numerazione e la nomenclatura contenute nella circolare Inps n. 40/2018.



successivo a quello di scadenza dell'ulteriore beneficio già previsto dall'articolo 47, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015.

In particolare, dunque, “nelle ipotesi di mantenimento in servizio al termine del periodo formativo, il datore di lavoro potrà fruire dei benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale per un ulteriore anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, come già previsto dall'articolo 47, comma 7, sopra citato, e, alla scadenza del suddetto periodo agevolato, fermo restando il rispetto del requisito anagrafico in capo al lavoratore al momento del mantenimento in servizio, potrà fruire dell'esonero di cui al citato comma 100, nel limite massimo di 3.000 euro, per un periodo massimo di 12 mesi”.

❖ **Condizioni per il diritto all'esonero contributivo:**

Sul punto, l'Istituto, nel chiarire come le previsioni di cui alla legge n. 205/2017 si pongano in regime di specialità rispetto al principio generale di cui all'art. 31, comma, 1, lett. a), del D.Lgs. n. 150/2015, ha confermato la possibilità di fruire dello sgravio a prescindere dalla circostanza che le assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo statuito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro. Ed invero, a titolo meramente esemplificativo, secondo l'Inps sarà possibile accedere al beneficio contributivo anche in caso di attuazione del diritto di precedenza di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015, così come nell'ipotesi in cui il datore di lavoro, acquirente o affittuario di azienda o ramo di essa, assuma, ai sensi dell'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990, entro un anno lavoratori occupati dal cedente e che non siano passati immediatamente alle sue dipendenze.

Identica sorte seguiranno eventuali adempimenti di c.d. clausole sociali.

Sempre in merito alle esclusioni, la circolare chiarisce come, alla normativa de qua non trovi applicazione la previsione di cui alla lettera d), comma 1, dell'art. 31 del citato decreto legislativo 150/2015, risultando la finalità sottesa a tale ultimo disposto – così come il divieto di cumulo di cui al comma 2 del medesimo art. 31 -, già garantita e ricompresa all'interno del comma 103 dell'art.1 della legge n. 205/2017.

❖ **Condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo. Casi particolari:**

Al riguardo, riprendendo orientamenti già espressi in merito al previgente regime degli sgravi contributivi, l'Inps ribadisce come:

- Sia ostativa all'accesso del beneficio in parola la sussistenza di qualsivoglia precedente rapporto lavorativo a tempo indeterminato, ancorché instaurato all'estero.
- Con riferimento ai rapporti part-time a tempo indeterminato, sia possibile godere del trattamento incentivato anche per entrambi i contratti purché la data di decorrenza degli stessi sia la medesima.
- Nell'ipotesi di cessione del contratto individuale di lavoro ex art. 1406 c.c., l'incentivo si trasferisce in capo al datore di lavoro cessionario, ovviamente per la quota parte residua. Identica sorte segue il trasferimento del rapporto di lavoro ex art. 2112 c.c.



- L'esonero non possa essere riconosciuto laddove, a seguito di accertamento ispettivo, un precedente rapporto di collaborazione autonoma – con o senza partita IVA – venga riqualificato come rapporto di lavoro subordinato.

Fermo quanto sopra, la circolare precisa, altresì, come il requisito dell'assenza di precedente rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato operi solo con riferimento alla prima assunzione, essendo, di contro, prevista la "portabilità" del beneficio in caso di successive assunzioni e per la quota parte residua.

❖ Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione:

L'incentivo in esame:

- Non è cumulabile:
 - Con quello previsto per l'assunzione dei lavoratori ultracinquantenni, disoccupati da oltre 12 mesi.
 - Con quello previsto in favore dell'assunzione delle donne prive di impiego regolarmente retribuito dal almeno 24 mesi, ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all'art. 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012.
- È cumulabile, tra l'altro:
 - Con gli incentivi che assumono natura economica (es. quelli previsti per l'assunzione di disabili ai sensi dell'art. 13, l. n. 68/1999 e s.m.i.; quello previsto in caso di assunzione di beneficiario NASpI).
 - Con l'incentivo "Occupazione Mezzogiorno" di cui al decreto direttoriale ANPAL n. 2/2018, per la parte residua e fino al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 8.060 su base annua.
 - Con l'incentivo "Occupazione NEET" di cui al decreto direttoriale ANPAL n. 3/2018, sempre per la parte residua e nei limiti previsti al punto precedente.

❖ Assetto e misura dell'incentivo:

L'incentivo è pari al 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, esclusi:

- I premi e i contributi INAIL.
- Il contributo, ove dovuto, al c.d. Fondo di garanzia per il TFR.
- Il contributo, ove dovuto, ai fondi di cui agli artt. 26, 27, 28 e 29 del D.Lgs. n. 148/2015, ovvero al fondo territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e Bolzano.
- Le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle che hanno lo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento. Pertanto, viene ribadito come non siano soggette all'esonero le seguenti forme di contribuzione, ancorché di natura obbligatoria:
 - Il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R.
 - Il contributo dello 0,30% per il finanziamento dei fondi interprofessionali.



- Il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla legge n. 166/1991.

In merito alla misura dell'incentivo, la circolare chiarisce come i 3.000 euro annui vadano riproporzionati ad un importo mensile di € 250 (€ 3.000/12) e, per i rapporti instaurati o risolti nel corso del mese, in € 8,06 giornalieri (€ 250/31).

- ❖ Funzionalità volte ad agevolare l'accertamento dei requisiti in capo al lavoratore:
Sul punto, l'Inps annuncia la predisposizione di una "Utility" che consente ai datori di lavoro di verificare "lo storico" lavorativo dei potenziali lavoratori da assumere, affinché vengano agevolate le operazioni di verifica circa il possesso dei requisiti di legge per accedere allo sgravio.
Ciò posto, l'Istituto precisa però come le risultanze di detta "Utility" non assumano valore certificativo, con conseguente onere in capo alle aziende di richiedere comunque al lavoratore il rilascio della dichiarazione in ordine alla sussistenza di eventuali precedenti rapporti lavorativi – anche all'estero – a tempo indeterminato.

Con riserva di fornire eventuali ulteriori approfondimenti, porgiamo cordiali saluti.

p. IL DIRETTORE GENERALE

All.