LE NOVITA' 2018

Le agevolazioni contributive in vigore dal 1° Gennaio 2018 per le nuove assunzioni nei rapporti di lavoro subordinato

Associazione Nazionale Commercialisti Salerno

Convegno ANC Salerno
15 gennaio 2018
RELATORE: GIOVANNI CAIAZZA

NUOVI ASSUNZIONI 2018

ESONERO CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEL DATORE COME PREVISTO DALL'ART. 1, co. 100 E SEGUENTI DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 2017, N. 205 (LEGGE DI BILANCIO 2018)

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO CON CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

ESONERO - 50% DEI COMPLESSIVI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO (ESCLUSI PREMI E CONTRIBUTI INAIL)

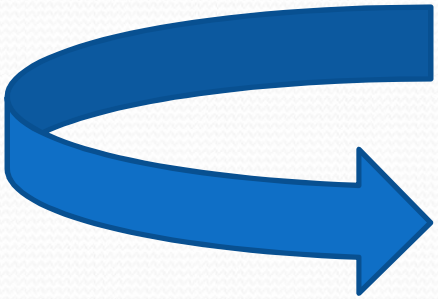
DURATA – MAX. 36 MESI

LIMITE MASSIMO - 3.000 EURO SU BASE ANNUA

Non si applica ai rapporti di lavoro domestico e all'apprendistato

L’assunzione a tempo. ind. può avvenire a tempo parziale ?

→ **SI**, attenzione ai CCNL qualora è prevista una soglia minima di ore non bisogna scendere al di sotto del limite.



Violazione della
L. 296/2006
art. 1 comma 1175

A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarita' contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonche' di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale.

L’assunzione può avvenire anche con un contratto intermittente a tempo indeterminato ?

No !

→ le prestazioni in questo caso non sono stabili come richiede la norma:

Art. 1 co. 100 «Al fine di promuovere l’occupazione giovanile stabile…»

Le prestazioni del contratto a chiamata sono discontinue e, comunque, legate alla «chiamata» del datore di lavoro

REQUISITI DEL LAVORATORE

- ETA' INFERIORE A 35 ANNI PER IL 2018
- ETA' INFERIORE A 30 ANNI PER IL 2019

- ASSENZA DI PRECEDENTE OCCUPAZIONE A TEMPO INDETERMINATO

PORTABILITA' DELL'INCENTIVO
co. 103 L. 205/2017

In caso di parziale fruizione dell'esonero è riconosciuto, per una nuova assunzione a temp. ind., il beneficio per il **periodo residuo** utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica

Chi certifica l'assenza di precedenti rapporti a tempo indeterminato ?

- **CENTRI PER L'IMPIEGO** : non sono al momento in possesso di una banca dati nazionale e quindi non posso attualmente rilasciare un «certificato storico»
- **AUTOCERFICAZIONE DEL LAVORATORE** : non appare decisiva rispetto ad un futuro controllo dell'INPS

SOLUZIONE

- Art. 1 co. 801 L. 205/2017

L'**ANPAL**, nello svolgimento delle sue funzioni istituzionali, **comunica ai soggetti iscritti all'albo informatico delle agenzie per il lavoro**, di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, **e ai soggetti iscritti all'albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro**, di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, **i dati relativi alle persone in stato di disoccupazione o a rischio di disoccupazione**, ai sensi dell'articolo 19, commi 1 e 4, del medesimo decreto legislativo n. 150 del 2015, per favorirne la ricollocazione nel mercato del lavoro e al fine di garantire una maggiore efficacia dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

TRA GLI ENTI ACCREDITATI RITROVIAMO «LA FONDAZIONE STUDI DEI CONSULENTI DEL LAVORO»

REQUISITI DEL DATORE DI LAVORO

- **Datori di lavoro privato**

(Imprese, studi professionali, associazioni, fondazioni, ONLUS, aziende private anche a totale capitale pubblico, enti pubblici economici, ecc.)

Restano fuori i datori di lavoro pubblici individuati dall'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 (Amministrazioni centrali e periferiche dello Stato, Regioni, Comuni, Province, Comunità montane. Istituti scolastici di ogni ordine e grado, Università, ASL, "Authority", ecc.).

CONDIZIONE DEL DATORE DI LAVORO

- **ART. 1 CO.104 L, 205/2017**

L'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, *non abbiano proceduto a licenziamenti individuali* per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti *collettivi* nella medesima unità produttiva

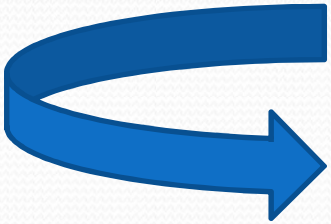
- **Art. 1 Co, 105 L. 205/2017**

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unita' produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero di cui al comma 100, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio gia' fruito.

APPRENDISTATO

comma 106 Legge 205/2017

Applicazione del beneficio all'art. 1 co. 100 L. 205/2017 in caso di assunzione a T. ind. di apprendisti



- **Limiti :**
  - 30 anni
  - 12 mesi
  - 3000 euro

L'esonero è applicato a decorrere dal 1° mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo ex art. 47 co. 7 del D.lgs n. 81/2015

DISAPPLICAZIONE DEI COMMI 103-104-105 DELLA LEGGE 205/2017

PREVISTO DALL'ART, 1 COMMA 107 DELLA L. 205/2017

a) **non fruizione** dell'importo **residuo** del beneficio, in caso di nuova assunzione, dopo che esso è stato parzialmente fruito dal precedente datore di lavoro;
b) contrariamente alla regola generale, non rileva il fatto che il **datore**, **nei 6 mesi precedenti l'assunzione**, abbia proceduto a **licenziamenti** individuali per GMO o collettivi nella medesima unità produttiva;
c) non sono di ostacolo nemmeno il **licenziamento** per GMO del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero, effettuato **nei 6 mesi successivi** all'assunzione, che – negli altri casi – comporta la revoca dell'esonero.

CONTRATTI A TERMINE

- Il **co. 107** dispone che l'esonero si applica anche nei casi di conversione, successivi al 31 dicembre 2017 di

un contratto a **termine** in contratto a tempo **indeterminato**

Fermo il possesso del requisito anagrafico alla data della conversione

- 35 anni non compiuti fino al 31 dicembre 2018;
- 30 anni non compiuti a partire dal 1° gennaio 2019.

Restituzione contributo NASPI (1,4%) in caso di trasformazione del contratto

Nei **casi** di **trasformazione** di rapporti a termine trova applicazione la previsione di cui all'art. 2, comma 30, della legge n. 92/2012, e del comma 135 dell'art. 1 della L, 147/2013

Casi di esonero totale

co.108 L. 205/2017

L' esonero è pari al **100%** dei contributi previdenziali a carico dei datori, esclusi premi e contributi Inail, fermi il limite massimo di importo di 3.000 euro annui e il requisito anagrafico, per i datori privati che assumono, con contratto subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

a) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di **alternanza scuola-lavoro** pari almeno al 30%:

- delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, co. 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107;
- del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del D.lgs 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 DPCM 25 gennaio 2008;
- del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;

b) studenti che hanno svolto, presso lo stesso datore,

- periodi di **apprendistato** per la qualifica e il diploma professionale,
- il **diploma di istruzione secondaria superiore**,
- il certificato di **specializzazione tecnica superiore** (I tipo) o **apprendistato in alta formazione** (III tipo).

L'entrata in vigore di tale ultima disposizione fa il paio con quanto previsto dal **co. 113,** in base al quale, dal 1° gennaio 2018, e con effetto sulle assunzioni decorrenti da tale data, sono abrogati i co. 308, 309 e 310 dell'articolo 1 della L. 232/2016. → Tale norma faceva riferimento agli studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro ovvero periodi di apprendistato del I o del III tipo.

MISURE PER IL MEZZOGIORNO

COMMA 893 DELLA LEGGE 205/2017

Misure per favorire nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna l'assunzione con ***contratto a tempo indeterminato*** *di* :

- Soggetti che non abbiano compiuto i 35 anni di età

- Soggetti di almeno 35 anni, purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

INCENTIVO : l'esonero contributivo, per il 2018, di cui al co. 100 è elevato fino al 100%, nel limite massimo di importo su base annua pari a quanto stabilito dall'art. 1, co. 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (ossia nel limite massimo pari a **8.060** euro su base annua)

→ ESONERO RICONOSCIUTO IN DEROGA A QUANTO DISPOSTO AL 2° PERIODO DEL CO. 114 DELLA L. 2015/2017

CUMULABILE CON L'INCETIVO PREVISTO AL CO. 100

DECRETO ANPAL AI NASTRI DI PARTENZA

PER IL BONUS SUD LE RISORSE VANNO RECUPERATE ALL'INTERNO DEI

PON (Programmi operativi nazionali)

POC (Programmi operativi complementari)

Secondo le anticipazioni, sul piatto ci sono circa

<u>500 milioni di fondi UE</u>

UN'IMPRESA CON SEDE LEGALE IN UNA REGIONE NON DESTINATARIA DI PON E DEI POC, NEL CASO DI UNITA' PRODUTTIVA UBICATA NEL MERIDIONE PUO' FRUIRE DELL'AGEVOLAZIONE ?

SI !

- <u>CONDIZIONE</u> : che il lavoratore assunto resti in una delle sedi destinatarie del beneficio per tutta la durata dell'agevolazione
- <u>In caso di trasferimento:</u> il beneficio dovrebbe essere sospeso

CASI DI NON APPLICABILITA' DEL CONTRIBUTO

Considerando le regole diramate negli anni dall'INPS in merito alla gestione degli esoneri contributivi si dovrebbe ritenere che l'esonero non sia applicabile ai seguenti contributi:

- il contributo, se dovuto, al "**fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto** ex art. 2112 c.c.", previsto dall'art. 1, comma 755 della legge n. 296/2006, per effetto di quanto affermato al successivo comma 756;

- il contributo, ove dovuto, **ai fondi bilaterali**, alternativi e di solidarietà previsti dal d.lgs. n. 148/2015, per effetto della esclusione prevista dal successivo art. 33, comma 4;

- il contributo per la garanzia sul finanziamento del **Qu.I.R.**, previsto dall'art. 1, comma 29, della legge n. 190/2014;

- il contributo previsto dall'art. 25, comma 4, della legge n. 845/1978, pari allo **0,30%** sulla retribuzione imponibile destinato, per i datori di lavoro che vi aderiscono, al **finanziamento dei fondi interprofessionali** ex art. 118 della legge n. 388/2000;

- il **contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria** ex lege n. 166/1991;

- il **contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo** ex art. 1, commi da 8 a 14, del d.lgs. n. 182/1997;

- il **contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti** ex art. 1, commi 3 e 4, del d.lgs. n. 166/1997.

Contributo 0,50% ex art. 3 L. 297/1982

- Il contributo aggiuntivo **IVS** ex art. 3 L. 297/1982 stabilito nella misura pari a 0,50% della retribuzione imponibile, **è soggetto all'applicazione dell'esonero** contributivo triennale.

Al riguardo, si fa presente che una volta applicato l'esonero dal versamento del predetto contributo aggiuntivo IVS il datore di lavoro non dovrà evidentemente operare l'abbattimento della quota annua del TFR del lavoratore ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 8.060 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Misure compensative TFR

L'esonero contributivo introdotto opera sulla **contribuzione effettivamente dovuta**, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'art. 10, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 252/2005

- Destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione,;
- Destinazione al fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c.,
- Erogazione in busta paga della Qu.I.R. ...

L'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Pertanto in questi casi le misure compensative (es. 0,20% e 0,28%) saranno compensate a credito secondo le ordinarie modalità di esposizione in UniEmens ma andranno a diminuire l'aliquota di esonero.

CONDIZIONI DI APPLICABILITA'

Ai fini dell'ottenimento del beneficio devono essere rispettate:

- 1) le condizioni e i principi previsti **dall'art. 31 del d.lgs. 150/2015**;
- 2) le regole in materia di regolarità contributiva previste **dall'art. 1 (commi 1175 e 1176) della L. n. 296/2006;**
- 3) le norme anti licenziamento previste ad hoc dalla **stessa L. 205/2017**:

Non sono previste ai fini dell'agevolazione in parola le limitazioni **previste dal c.d. regime de minimis** o la necessaria esistenza di un **incremento occupazionale calcolato in termini di ULA.**

PRINCIPI PER LA CONCESSIONE DI SGRAVI AI SENSI DELL'ART. 31 D.LGS. 150/2015

L'art. **31 del d.lgs. 150/2015** precisa che al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi sono definiti i seguenti principi:

- a) gli incentivi **non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente**, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione.

- b) gli incentivi non spettano se **l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo**, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

- c) gli incentivi non spettano **se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale**, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;

- d) gli incentivi **non spettano** con **riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati 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 collegamento o controllo;

- e) **con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore** e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;

- f) **nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente**, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA

L. 296/2006 art. 1 co. 1175-1176

Per l'accesso al beneficio, **i datori di lavoro devono essere in possesso dei requisiti di regolarità contributiva** che va verificata con **riguardo ai singoli Istituti previdenziali**, secondo la normativa di riferimento.

Inoltre, l'agevolazione è subordinata all'applicazione - da parte del datore di lavoro - della sola parte economica e normativa degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Tale status è attestato dal possesso del Documento Unico di Regolarità Contributiva **(DURC)**.

Il DURC è un certificato che attesta contestualmente la regolarità di un'impresa per quanto concerne gli adempimenti INPS, INAIL (casse edili per il settore dell'edilizia) per la generalità delle aziende.

La normativa prevede che **se l'Ente preposto al rilascio del DURC è lo stesso che concede le agevolazioni, non vi è necessità di richiedere il documento**.

Per quanto attiene la richiesta, e il suo rilascio, del documento di regolarità contributiva, il Ministero del lavoro (circ. 5/2008) precisa che rappresenta una procedura meramente "virtuale", in quanto l'istituto previdenziale che rilascia il DURC è lo stesso soggetto che ammette il richiedente alla fruizione del beneficio. Conseguentemente, l'azienda destinataria del beneficio provvederà, come per il passato, ad indicare, secondo le ordinarie procedure (flusso Uniemens - Autoliquidazione INAIL), il codice identificativo del beneficio lasciando all'istituto la verifica del requisito della regolarità contributiva ai fini della fruizione dell'agevolazione richiesta. Evidentemente, l'azienda interessata, per evitare risvolti negativi dalla verifica d'ufficio da parte degli istituti previdenziali, dovrà, al suo interno, verificare di possedere i requisiti per la regolarità contributiva.

PROCEDURA DI ATTIVAZIONE

L. 205/2017 art. 1 comma 115

l'INPS dovrà monitorare il numero dei rapporti di lavoro instaurati e delle minor entrate contributive facendone relazione al Ministero del Lavoro e delle Finanze.

Siamo in attesa della procedura ufficiale

→ Diresco ?

UNIEMENS

- In attesa di indicazioni operative da parte dell'INPS

FINE

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Associazione Nazionale Commercialisti Salerno