

Tedeschi & C. s.r.l. consulenti d'impresa

Rag. Tedeschi Ugo

Rag. Pini Fabiana
Consulente del Lavoro

Dott. Vergioli Riccardo
Commercialista

Avv. Tedeschi Costanza
Servizi legali e contrattuali

ISTRUZIONI INPS PER USUFRUIRE DEL *BONUS* GIOVANI

Con la recente circolare n. 40/2018, l'Inps detta, ai datori di lavoro, le istruzioni operative al fine di poter usufruire della nuova agevolazione contributiva, valida per l'assunzione di giovani con specifiche caratteristiche personali, proposta a mezzo della Legge di Bilancio 2018. Da sottolineare, anzitutto, che tale agevolazione è stata introdotta in via strutturale, ossia senza un termine di scadenza predeterminato.

Caratteristiche

L'Inps pone l'attenzione, anzitutto, sui soggetti datoriali cui spetta il nuovo beneficio, su quali lavoratori potranno esserne interessati e, infine, sugli altri requisiti necessari per la corretta utilizzazione del *bonus*. In breve, tutto questo può essere così schematizzato:

- il *bonus* spetta ai datori di lavoro privati, imprenditori e non imprenditori;
- datori di lavoro che assumono lavoratori che non abbiano compiuto 30 anni (35 anni per il solo anno 2018) con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (D.Lgs. 23/2015);
- tali lavoratori non dovranno mai essere stati titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con qualunque datore di lavoro;
- l'incentivo è pari al 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 3.000 euro annui;
- l'incentivo ha la durata di 36 mesi decorrenti dalla data di assunzione;
- il datore non deve aver effettuato, nei 6 mesi precedenti l'assunzione agevolata, licenziamenti per gmo o collettivi;
- se il datore di lavoro effettua, nei 6 mesi successivi all'assunzione agevolata, il licenziamento di un lavoratore appartenente alla stessa unità produttiva e con la qualifica del lavoratore neoassunto, si ha la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

Per quanto concerne il requisito dell'età, viene precisato che, al momento dell'assunzione, il giovane dovrà non aver compiuto i 30 anni, intesi come 29 anni e 364 giorni (34 anni e 364 giorni per il 2018, anno per il quale l'età non dovrà essere superiore a 35 anni).

In relazione al fatto che la norma pone quale requisito la stipula di un contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, l'Istituto offre un'apertura ai fini della spettanza del *bonus* anche ai casi in cui, di regola all'interno di un accordo sindacale, l'assunzione venga fatta in deroga a tale disciplina.

Verifiche

In relazione al peculiare requisito riguardante la storia lavorativa del giovane, il quale non dovrà mai essere stato titolare di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con qualunque datore di lavoro, l'Inps chiarisce che anche un eventuale lavoro a tempo indeterminato, svolto all'estero, dovrà essere considerato. Per il difficile controllo di tale requisito, cui deve sovrintendere il datore di lavoro, l'Inps annuncia la presenza di una apposita "*utility*" all'interno del proprio sito *web*, a mezzo della quale si potrà verificare la storia lavorativa del soggetto che si intende assumere; il risultato, per vari motivi, non avrà

tuttavia valore di certificazione. L'Istituto suggerisce quindi di farsi rilasciare, in proposito, apposita dichiarazione del giovane lavoratore, cosa questa che, in ogni caso, non elimina la responsabilità del datore verso l'Istituto.

Dato l'incentivo, pari al 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, viene indicato che il limite massimo dei 3.000 euro annui deve essere considerato su base mensile, ossia utilizzabile con un massimo di 250 euro mensili. Pare che un'eventuale eccedenza sul mese, ed è questa un'altra peculiarità dell'agevolazione, non potrà essere conguagliata nel caso, entro l'anno, non si raggiunga il limite massimo. La durata, posta a 36 mesi dalla data di assunzione, potrà essere eventualmente prorogata solo in caso di interruzione del rapporto di lavoro per astensione per maternità obbligatoria.

Si ricorda, infine, il doppio requisito semestrale richiesto al datore di lavoro sul tema di eventuali licenziamenti. Da un lato, infatti, il datore non dovrà aver effettuato, nei 6 mesi precedenti l'assunzione agevolata, licenziamenti per gmo o collettivi; dall'altro non dovrà effettuare, nei 6 mesi successivi all'assunzione agevolata, il licenziamento di un lavoratore appartenente alla stessa unità produttiva e con la qualifica del lavoratore neoassunto, pena la revoca dell'esonerazione e il recupero del beneficio già fruito.

Tipologie contrattuali

Le casistiche agevolabili vanno anche oltre l'ordinaria nuova assunzione, essendo previsto il *bonus* per:

- contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, ampliabile, come detto, a forme derogatorie in caso di accordi sindacali;
- trasformazione di un contratto a termine in contratto a tempo indeterminato;
- conferma in servizio di lavoratore apprendista.

Si fa notare come, per il solo caso di conferma in servizio dell'apprendista, al termine del periodo di formazione, il requisito dell'età del lavoratore, ossia il non aver compiuto 30 anni, deve sussistere alla data di conferma e che per il 2018 non è previsto, come per le altre casistiche, l'innalzamento a 35 anni.

Esclusioni

Non saranno invece agevolabili, secondo quanto espresso dall'Inps:

- i contratti di lavoro intermittente, sia pure a tempo indeterminato, data la discontinuità insita nel tipo contrattuale, distante dunque dalla *ratio* normativa;
- il contratto di lavoro del dirigente, in quanto tale figura non viene regolamentata dalle disposizioni sulle tutele crescenti, norma alla quale la legge di agevolazione rimanda;
- i contratti di lavoro occasionale (ex D.L. 50/2017), per ovvi motivi di mancata stabilità.

Condizioni

Ai fini della spettanza del beneficio, il datore di lavoro è chiamato, inoltre, al rispetto di alcuni dei principi generali, per la fruizione di incentivi, posti ex articolo 31, D.Lgs. 150/2015, che possono essere così sintetizzati, se visti in relazione all'agevolazione in esame:

1. gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo. Tale requisito viene escluso dall'Inps per talune casistiche, tra le quali:
 - l'assunzione in relazione all'obbligo di precedenza ex articolo 24, D.Lgs. 81/2015, di lavoratori a termine per nuove assunzioni a tempo indeterminato; l'assunzione obbligatoria di lavoratore disabile (L. 68/1999);
 - nel caso dell'acquirente o affittuario di azienda che assume entro un anno lavoratori appartenenti a tale azienda non passati subito alle proprie dipendenze (ex articolo 47, comma 6, L. 428/1990).
2. gli incentivi non spettano se sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvo talune eccezioni legate alla figura da assumere.

Il datore di lavoro, in relazione alle altre norme generali poste ex L. 296/2006, risulta inoltre soggetto al rispetto dei seguenti punti:

- regolarità nell'assolvimento degli obblighi di contribuzione previdenziale;
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Cumulabilità

In linea generale, l'agevolazione in esame *“non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi”*.

Risultano tuttavia cumulabili quei benefici che rilevano una natura di tipo economico, quali:

- incentivo all'assunzione di lavoratori disabili ex articolo 13, L. 68/1999;
- incentivo all'assunzione di lavoratori beneficiari di NASpI, ex articolo 2, comma 10-bis, L. 92/2012.

L'agevolazione non è invece cumulabile, come indicato dall'Istituto, con *“la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia”*.