

generazione vincente

Agenzia per il Lavoro

Eufranio Massi

Sgravio contributivo
stabile per le assunzioni
dei giovani:

**50 domande
e risposte**



**Eufranio
Massi**

Sgravio contributivo
stabile per le assunzioni
dei giovani:

50 domande
e risposte

JOL | Job Opinion Leader
generazionevincente.it

INDICE

1. L'assunzione con contratto a tempo indeterminato può avvenire anche a tempo parziale? 3
 2. Perché il Legislatore parla di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti richiamando il decreto legislativo n. 23/2015? 3
 3. L'assunzione può avvenire anche con contratto di somministrazione a tempo indeterminato? 3
 4. L'assunzione può avvenire con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato? 3
 5. La norma riguarda anche il rapporto di lavoro domestico a tempo indeterminato? 3
 6. L'apprendistato, che è un contratto a tempo indeterminato di tipo formativo, rientra in questo sgravio contributivo? 4
 7. Lo sgravio contributivo può essere riconosciuto anche alle società cooperative che assumono soci lavoratori che stipulano un ulteriore contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ex art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001? 4
 8. Chi sono i datori di lavoro che possono fruire dello sgravio contributivo? 4
 9. Quale è il limite massimo di età riferito ai lavoratori interessati all'assunzione? .. 4
 10. Precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato "bloccano" lo sgravio contributivo? 4
 11. Da quanto appena detto, l'esistenza di soli rapporti con contratto a termine, anche a tempo parziale, con lavoro accessorio, con prestazioni occasionali, con lavoro "a chiamata" a tempo determinato, con prestazioni di natura autonoma occasionale ex art. 2222 c.c. (se vera) o collaborazioni continuative anche coordinate, consente l'instaurazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con lo sgravio contributivo? 4
 12. Anche un precedente rapporto a tempo indeterminato risolto durante il periodo di prova "blocca" lo sgravio contributivo? 4
 13. Come può un datore di lavoro avere la certezza che il giovane non ha avuto precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato? 5
 14. Se un giovane ha prestato, in passato, la propria attività soltanto attraverso prestazioni di natura autonoma come, ad esempio, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, può essere assunto con lo sgravio contributivo? 5
 15. Se, nei limiti prescrizionali, gli organi di vigilanza dovessero accertare, con prove, che il rapporto di collaborazione si è svolto con gli elementi caratteristici della subordinazione e, di conseguenza, lo stesso viene ricondotto a contratto di lavoro subordinato, cosa succede per l'altro datore che ha proceduto ad assumere il giovane, fruendo delle agevolazioni? 5
-

16. Vi sono ulteriori limiti per il datore di lavoro? 5
17. Cosa si intende per lavoratore licenziato con la stessa qualifica? 5
18. Un licenziamento avvenuto per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo (notevole inadempimento del lavoratore) “blocca” lo sgravio contributivo? 5
19. Le dimissioni (presentate, ritualmente, secondo la procedura che trae origine dal decreto legislativo n. 151/2015) o le risoluzioni consensuali relative ad un dipendente nei sei mesi antecedenti l’assunzione incentivata del giovane, incidono sul riconoscimento dello sgravio contributivo? 5
20. La mancata conferma dell’apprendista al termine del periodo formativo preclude la possibilità di assumere un altro lavoratore usufruendo dello sgravio contributivo? 6
21. Quali sono le conseguenze qualora si verifichi quanto previsto sub 16? 6
22. Gli effetti della revoca dello sgravio contributivo (per licenziamento del lavoratore interessato) incidono sulla posizione di un altro datore di lavoro che dovesse procedere ad una ulteriore assunzione a tempo indeterminato? 6
23. A quanto ammonta lo sgravio contributivo? 6
24. Oltre ai premi e contributi dovuti all’INAIL, vi sono altri contributi che saranno dovuti? 6
25. Il beneficio contributivo è cumulabile con altri esoneri o riduzioni previste dalla normativa vigente? 6
26. Per fruire delle agevolazioni contributive il datore di lavoro deve rispettare anche altre condizioni, oltre a quelle già esplicitate? 7
27. Cosa significa rispettare l’art. 31 del decreto legislativo n. 150/2015? 7
28. Cosa significa rispettare il comma 1175 dell’art. 1 della legge n. 296/2006? 7
29. Vanno applicate anche le regole europee sugli aiuti di Stato? 7
30. In che modo e per quale periodo lo sgravio contributivo trova applicazione nella trasformazione del contratto di apprendistato? 7
31. In caso di trasformazione del contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato si può ottenere lo sgravio contributivo? 7
32. Il datore di lavoro che trasforma un contratto a termine può usufruire del rimborso della contribuzione aggiuntiva dell’1,40%, se corrisposta in precedenza? 8
33. Le agevolazioni contributive previste dal comma 100 riguardano anche le assunzioni a tempo indeterminato degli operai agricoli? 8
34. Lo sgravio contributivo trova applicazione per le assunzioni a tempo indeterminato degli impiegati agricoli? 8

35. Quali sono le condizioni per usufruire dell'incentivo contributivo dopo l'alternanza scuola-lavoro? 8
36. A quanto ammonta lo sgravio contributivo? 8
37. Lo sgravio contributivo sostituisce quello già previsto dall'art. 1, commi 308, 309 e 310 della legge n. 232/2016? 8
38. Lo sgravio contributivo può essere fruito anche da datori di lavoro presso i quali il giovane ha svolto periodi di apprendistato di primo livello (art. 43 del decreto legislativo n. 81/2015) o di apprendistato di alta formazione o ricerca (art. 45 del decreto legislativo n. 81/2015)? 8
39. Le cooperative sociali possono usufruire di particolari agevolazioni? 9
40. Lo sgravio contributivo nel Mezzogiorno viene incrementato? 9
41. È, quindi, possibile cumulare i due incentivi previsti dai commi 100 e 893? 9
42. Lo sgravio totale vale soltanto per il 2018? 9
43. Cosa succede per i due anni successivi allo sgravio contributivo dei primi dodici mesi? 9
44. Il datore di lavoro deve essere in regola, oltre che con le previsioni dell'art. 31 del decreto legislativo n. 150/2015 e del comma 1175 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, anche con la normativa europea sugli aiuti di Stato? 9
45. Un'impresa ubicata, come sede legale, in una Regione non destinataria dei PON e dei POC, può fruire dell'incremento delle agevolazioni contributive nel caso in cui l'assunzione venga effettuata in una unità produttiva ubicata nel Meridione? . 10
46. Anche per le assunzioni nel Meridione valgono le regole fissate, in via generale, nel resto del Paese, relative sia all'assenza di precedenti rapporti a tempo indeterminato che alla normativa sui licenziamenti relativi agli ultimi sei mesi? 10
47. Possono essere assunti a tempo indeterminato anche soggetti "privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi" con una età maggiore dei 35 anni? . 10
48. Cosa significa la frase "privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi"? 10
49. Quale è l'importo massimo dello sgravio contributivo previsto per gli "over 35" assunti nel Meridione? 10
50. La parte di incentivo prevista dai PON e dai POC per le assunzioni come verrà erogata? 10

Lungamente preannunciato da una forte campagna pubblicitaria sui “media” è entrato in vigore il 1 gennaio 2018 lo sgravio contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato concernenti i giovani: ciò è avvenuto con i commi compresi tra 100 e 115 dell’art. 1 della legge n. 205/2017. Si tratta di un provvedimento, positivo, in quanto interviene nel nostro ordinamento con norme di carattere strutturale e stabile. Il “passo diverso” rispetto al passato appare evidente: non più incentivi temporanei legate ad assunzioni correlate ad una scadenza (ossia, effettuate entro il 31 dicembre di un determinato anno), ma agevolazioni contributive che, sempre, varranno per i primi tre anni di svolgimento del rapporto a tempo indeterminato.

In attesa dei chiarimenti che, sicuramente, preverranno dall’INPS e, forse, dal Ministero del Lavoro, ritengo utile, per i lettori del magazine di settore “**generazionevincente.it Job Opinion Leader**”, formulare una serie di domande e risposte relative alle questioni più importanti.

1. L’assunzione con contratto a tempo indeterminato può avvenire anche a tempo parziale?

La risposta è positiva: in ogni caso, consiglio, laddove il CCNL di settore sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, preveda una soglia minima di ore, di non scendere sotto tale limite, in quanto ciò rappresenterebbe una violazione dell’art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e precluderebbe il riconoscimento dello sgravio.

2. Perché il Legislatore parla di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti richiamando il decreto legislativo n. 23/2015?

Si tratta di una sottolineatura che, a mio avviso, non appare giustificata in quanto lo stesso decreto legislativo appena richiamato chiama sempre la tipologia di cui si sta parlando “contratto a tempo indeterminato”, senza ulteriori specificazioni. Le c.d. “tutele crescenti” non riguardano il momento dell’assunzione ma quello, eventuale, della risoluzione “ante tempus” del rapporto attraverso un licenziamento ove, la regola generale (fatte salve le eccezioni previste all’art. 2 e, parzialmente, al comma 2 dell’art. 3) è quella della indennità risarcitoria legata all’anzianità aziendale e, quindi, “a tutele crescenti” con un tetto massimo di 24 mensilità (6 per i datori dimensionati fino a quindici dipendenti).

3. L’assunzione può avvenire anche con contratto di somministrazione a tempo indeterminato?

La norma non ne parla espressamente ma si ritiene che ciò sia possibile, alla luce di precedenti chiarimenti amministrativi dell’INPS espressi con le circolari sugli esoneri triennali e biennali.

4. L’assunzione può avvenire con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato?

La risposta è negativa in quanto le prestazioni non sono stabili (come richiede la norma) ma discontinue e, comunque, legate alla “chiamata” del datore di lavoro.

5. La norma riguarda anche il rapporto di lavoro domestico a tempo indeterminato?

La risposta è negativa come conferma il comma 114.

6. L'apprendistato, che è un contratto a tempo indeterminato di tipo formativo, rientra in questo sgravio contributivo?

La risposta è negativa (comma 114) ma, in caso di "consolidamento" del rapporto al termine della formazione ed in presenza del requisito dell'età al momento della trasformazione (30 anni compiuti o 35 fino al 31 dicembre 2018) il datore di lavoro, per dodici mesi, a partire dal tredicesimo mese successivo alla conversione, fruisce dello sgravio previsto dal comma 100 fino ad un tetto massimo di 3.000 euro.

7. Lo sgravio contributivo può essere riconosciuto anche alle società cooperative che assumono soci lavoratori che stipulano un ulteriore contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ex art.1, comma 3, della legge n. 142/2001?

La risposta è positiva.

8. Chi sono i datori di lavoro che possono fruire dello sgravio contributivo?

Sono tutti i 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.).

9. Quale è il limite massimo di età riferito ai lavoratori interessati all'assunzione?

Non devono aver compiuto i 30 anni ma, nel solo 2018, il limite è fissato al compimento dei 35 anni.

10. Precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato "bloccano" lo sgravio contributivo?

La norma prevede che il lavoratore non deve aver avuto precedenti rapporti a tempo indeterminato con lo stesso o con altri datori di lavoro, ad eccezione del periodo trascorso in apprendistato non trasformato al termine del periodo formativo, qualora il nuovo rapporto si sviluppi con altro datore.

11. Da quanto appena detto, l'esistenza di soli rapporti con contratto a termine, anche a tempo parziale, con lavoro accessorio, con prestazioni occasionali, con lavoro "a chiamata" a tempo determinato, con prestazioni di natura autonoma occasionale ex art. 2222 c.c. (se vera) o collaborazioni continuative anche coordinate, consente l'instaurazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con lo sgravio contributivo?

La risposta è positiva.

12. Anche un precedente rapporto a tempo indeterminato risoltosi durante il periodo di prova "blocca" lo sgravio contributivo?

La norma non sembra fare eccezioni: si attendono chiarimenti amministrativi.

13. Come può un datore di lavoro avere la certezza che il giovane non ha avuto precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato?

I centri per l'impiego non sono, al momento, in possesso di una banca dati nazionale e, quindi, anche un "certificato storico" rilasciato dal centro non appare decisivo, né risulta decisiva, rispetto ad un futuro accertamento dell'INPS, una eventuale autocertificazione dell'interessato. Una soluzione parziale potrebbe giungere dal comma 801 che impegna l'ANPAL a mettere a disposizione delle Agenzie del Lavoro e dei soggetti accreditati ex art. 12 del decreto legislativo n. 150/2017 (tra cui la Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro) i dati relativi ai soggetti disoccupati ai fini della loro ricollocazione.

14. Se un giovane ha prestato, in passato, la propria attività soltanto attraverso prestazioni di natura autonoma come, ad esempio, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, può essere assunto con lo sgravio contributivo?

La risposta è positiva.

15. Se, nei limiti prescrizionali, gli organi di vigilanza dovessero accertare, con prove, che il rapporto di collaborazione si è svolto con gli elementi caratteristici della subordinazione e, di conseguenza, lo stesso viene ricondotto a contratto di lavoro subordinato, cosa succede per l'altro datore che ha proceduto ad assumere il giovane, fruendo delle agevolazioni?

Viene meno la previsione contenuta nel comma 101, e, quindi, le agevolazioni saranno revocate.

16. Vi sono ulteriori limiti per il datore di lavoro?

Sì, non deve aver proceduto, nei sei mesi antecedenti l'assunzione a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (art. 3 della legge n. 604/1966) o a seguito di procedura collettiva per riduzione di personale (artt. 4 e 5 della legge n. 223/1991) nella unità produttiva interessata. Al contempo, nei sei mesi successivi all'assunzione, non deve procedere al licenziamento dello stesso lavoratore o di altro dipendente impiegato, con la stessa qualifica, nell'unità produttiva.

17. Cosa si intende per lavoratore licenziato con la stessa qualifica?

A mio avviso, la risposta viene fornita dal nuovo art. 2103 c.c., come modificato dall'art. 3 del decreto legislativo n. 81/2015, che considera sullo stesso piano le mansioni riferibili allo stesso livello della categoria legale di inquadramento.

18. Un licenziamento avvenuto per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo (notevole inadempimento del lavoratore) "blocca" lo sgravio contributivo?

La risposta è no, in quanto il Legislatore fa riferimento soltanto a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi.

19. Le dimissioni (presentate, ritualmente, secondo la procedura che trae origine dal decreto legislativo n. 151/2015) o le risoluzioni consensuali relative ad un

dipendente nei sei mesi antecedenti l'assunzione incentivata del giovane, incidono sul riconoscimento dello sgravio contributivo?

La risposta è negativa in quanto la norma parla soltanto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo o di licenziamenti collettivi.

20. La mancata conferma dell'apprendista al termine del periodo formativo preclude la possibilità di assumere un altro lavoratore usufruendo dello sgravio contributivo?

A mio avviso, non la preclude in quanto il datore di lavoro esercita, legittimamente, la previsione contenuta nell'art. 42 del decreto legislativo n. 81/2015.

21. Quali sono le conseguenze qualora si verifichi quanto previsto sub 16?

Nel primo caso lo sgravio non viene riconosciuto, nel secondo viene revocato con il conseguente recupero.

22. Gli effetti della revoca dello sgravio contributivo (per licenziamento del lavoratore interessato) incidono sulla posizione di un altro datore di lavoro che dovesse procedere ad una ulteriore assunzione a tempo indeterminato?

La revoca non incide, nel senso che lo sgravio contributivo è "portabile" dal lavoratore ed il datore ne usufruisce per il periodo residuo.

23. A quanto ammonta lo sgravio contributivo?

Dal 1 gennaio 2018 viene riconosciuto, per un massimo di 36 mesi, un esonero contributivo pari al 50% dei complessivi contributi previdenziali, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro l'anno, riparametrato ed applicato su base mensile. Su questo punto sarà l'INPS a dettare le modalità di fruizione.

24. Oltre ai premi e contributi dovuti all'INAIL, vi sono altri contributi che saranno dovuti?

Qui, occorrerà attendere un chiarimento amministrativo da parte dell'INPS che, peraltro, in passato, con una formulazione identica adoperata dal Legislatore per l'esonero biennale, identifica, con la circolare n. 57/2016, alcuni oneri contributivi esclusi dalla agevolazione.

25. Il beneficio contributivo è cumulabile con altri esoneri o riduzioni previste dalla normativa vigente?

La risposta è negativa con la sola eccezione delle agevolazioni previste dal comma 893 per le Regioni del Meridione, cosa che consente il raggiungimento del 100% degli sgravi contributivi, per dodici mesi, per i rapporti di lavoro subordinato instaurati nel corso del 2018, attraverso i fondi europei dei PON e dei POC.

26. Per fruire delle agevolazioni contributive il datore di lavoro deve rispettare anche altre condizioni, oltre a quelle già esplicitate?

Deve essere in regola con le previsioni contenute nell'art. 31 del decreto legislativo n. 150/2015 e con quelle del comma 1175 dell'art. 1 della legge n. 296/2006.

27. Cosa significa rispettare l'art. 31 del decreto legislativo n. 150/2015?

Tale disposizione afferma che le agevolazioni non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo scaturente dalla legge o dalla contrattazione collettiva, se è stato violato un diritto di precedenza, se l'impresa ha in corso sospensioni dal lavoro o riduzioni di orario connesse a crisi o riorganizzazione aziendale, fatta salva l'ipotesi che l'assunzione riguardi professionalità diverse da quelle interessate dalla riduzione o dalla sospensione o interessi altra unità produttiva, se l'assunzione riguardi lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti da altro datore collegato o controllato o la cui impresa, anche per interposta persona, sia riferibile allo stesso proprietario e se, nel caso in cui la norma richieda un incremento occupazionale, quest'ultimo calcolato mensilmente, non si verifichi nel periodo appena considerato. Il rispetto della norma appena considerata vale anche nell'ipotesi in cui il lavoratore venga utilizzato attraverso un contratto di somministrazione.

28. Cosa significa rispettare il comma 1175 dell'art. 1 della legge n. 296/2006?

Per poter accedere allo sgravio contributivo il datore di lavoro deve essere in regola con i versamenti contributivi, non deve aver riportato condanne o sanzioni definitive per una delle violazioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro già riportate nell'allegato A al DM 24 ottobre 2007, poi ripreso nel DM 30 gennaio 2015 (c'è una sospensione temporanea del DURC correlata alla gravità della violazione) e deve applicare il trattamento economico e normativo scaturente dalla applicazione del CCNL di settore sottoscritto dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, se esistenti, delle pattuizioni territoriali od aziendali.

29. Vanno applicate anche le regole europee sugli aiuti di Stato?

La norma non ne parla e, quindi, occorrerà attendere i chiarimenti amministrativi dell'Istituto. Personalmente, ritengo che non trovino applicazione in quanto si tratta di sgravi contributivi indirizzati alla generalità dei datori di lavoro.

30. In che modo e per quale periodo lo sgravio contributivo trova applicazione nella trasformazione del contratto di apprendistato?

Il requisito principale è determinato dall'età: al momento del "consolidamento" del rapporto al termine del periodo formativo, il giovane non deve aver superato il giorno del compimento dei 30 anni (35 per il solo 2018). Esso è fruibile nelle stesse forme previste dal comma 100 (sgravio contributivo del 50% sulla quota a carico del datore per un massimo di 3.000 euro l'anno) a partire dal tredicesimo mese successivo alla trasformazione, in quanto nei primi dodici mesi il datore fruisce della contribuzione di favore pari al 10% (art. 47, comma 7, del decreto legislativo n. 81/2015).

31. In caso di trasformazione del contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato si può ottenere lo sgravio contributivo?

La risposta è positiva a condizione che il giovane, al momento della conversione del rapporto, abbia l'età prevista dalla norma (massimo 30 anni o 35 nel solo 2018) e che non abbia avuto precedenti rapporti a tempo indeterminato. Il beneficio è quello previsto dal comma 100 e le modalità di fruizione sono identiche.

32. Il datore di lavoro che trasforma un contratto a termine può usufruire del rimborso della contribuzione aggiuntiva dell'1,40%, se corrisposta in precedenza?

La risposta è positiva in quanto tale disposizione si trova nell'art. 2, comma 30, della legge n. 92/2012, come modificato dal comma 135 dell'art. 1 della legge n. 147/2013.

33. Le agevolazioni contributive previste dal comma 100 riguardano anche le assunzioni a tempo indeterminato degli operai agricoli?

In passato, tenuto conto del particolare regime contributivo, il Legislatore (ci si riferisce alle leggi n. 190/2014 e n. 205/2015) aveva previsto alcune disposizioni specifiche anche con riferimento al numero del giornale lavorate nell'anno precedente. Ora, nulla afferma la disposizione: si attendono chiarimenti amministrativi da parte dell'INPS.

34. Lo sgravio contributivo trova applicazione per le assunzioni a tempo indeterminato degli impiegati agricoli?

La risposta, sulla "falsariga" delle interpretazioni fornite dall'INPS in passato, appare positiva.

35. Quali sono le condizioni per usufruire dell'incentivo contributivo dopo l'alternanza scuola-lavoro?

La norma (comma 108) si riferisce ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato, nei sei mesi successivi all'acquisizione del titolo di studio giovani ("under 30") che presso gli stessi (condizione essenziale) hanno svolto alternanza di scuola-lavoro per almeno il 30% del monte ore previsto all'interno dei percorsi individuati alla lettera a) del predetto comma.

36. A quanto ammonta lo sgravio contributivo?

L'esonero dai versamenti contributivi a carico del datore di lavoro è totale (e non al 50% come previsto al comma 100), ma con il tetto fissato a 3.000 euro l'anno, per un massimo di 36 mesi (comma 100), e con esclusione dei contributi e premi previdenziali dovuti all'INAIL.

37. Lo sgravio contributivo sostituisce quello già previsto dall'art. 1, commi 308, 309 e 310 della legge n. 232/2016?

Sì, quegli incentivi, disciplinati sotto l'aspetto amministrativo dalla circolare INPS n. 109/2017 non erano strutturali ma avevano una valenza soltanto per le assunzioni effettuate nel corso degli anni 2017 e 2018. Ora sono stati abrogati: il loro valore era pari a 3.250 euro per anno.

38. Lo sgravio contributivo può essere fruito anche da datori di lavoro presso i

quali il giovane ha svolto periodi di apprendistato di primo livello (art. 43 del decreto legislativo n. 81/2015) o di apprendistato di alta formazione o ricerca (art. 45 del decreto legislativo n. 81/2015)?

La risposta è positiva, nel rispetto dei limiti di età evidenziati dalla norma.

39. Le cooperative sociali possono usufruire di particolari agevolazioni?

Le cooperative sociali, individuate dalla legge n. 381/1991, come gli altri datori di lavoro, possono fruire, alle medesime condizioni degli altri datori, dello sgravio contributivo previsto dal comma 100 ma sono, al contempo, destinatarie di altre specifiche agevolazioni, se assumono lavoratori individuati "a priori": essi sono coloro che hanno ottenuto la c.d. "protezione internazionale" a partire dal 1 gennaio 2016. La norma ha quantificato il limite massimo annuo di spesa pari a 500.000 euro per ognuno degli anni 2018, 2019 e 2020, rimandando ad un Decreto "concertato" tra i Ministeri del Lavoro e dell'Interno, da emanare entro il 2 marzo 2018, l'individuazione dei criteri di assegnazione dei contributi che saranno erogati per un massimo di 36 mesi e sono destinati alla riduzione od allo sgravio di aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assicurativa dei nuovi assunti.

40. Lo sgravio contributivo nel Mezzogiorno viene incrementato?

La risposta positiva è contenuta nei commi 893 e 894. Per il solo 2018, a seguito della attivazione dei programmi operativi nazionali (PON), cofinanziati dal Fondo sociale Europeo e dei programmi operativi complementari (POC), nell'ambito di obiettivi specifici e nel rispetto della normativa sugli aiuti di Stato, i datori di lavoro ubicati nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna, possono fruire, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato di giovani "under 35", dello sgravio contributivo, sulla quota a loro carico, con esclusione di quanto dovuto all'INAIL, al 100%. Il Decreto autorizzatorio è di prossima pubblicazione.

41. È, quindi, possibile cumulare i due incentivi previsti dai commi 100 e 893?

La risposta è positiva in quanto si tratta di una specifica deroga alla previsione del comma 114.

42. Lo sgravio totale vale soltanto per il 2018?

Al momento, la risposta è che tale agevolazione incrementale, essendo il frutto di programmi con scadenza al 31 dicembre 2018, vale soltanto per le assunzioni effettuate durante tale arco temporale e, quindi, nella vigenza dell'incremento.

43. Cosa succede per i due anni successivi allo sgravio contributivo dei primi dodici mesi?

Valgono i limiti fissati per tutti i datori di lavoro privati al comma 100.

44. Il datore di lavoro deve essere in regola, oltre che con le previsioni dell'art. 31 del decreto legislativo n. 150/2015 e del comma 1175 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, anche con la normativa europea sugli aiuti di Stato?

La risposta è positiva: su quest'ultimo punto, comunque, è opportuno attendere i

chiarimenti dell'INPS.

- 45. Un'impresa ubicata, come sede legale, in una Regione non destinataria dei PON e dei POC, può fruire dell'incremento delle agevolazioni contributive nel caso in cui l'assunzione venga effettuata in una unità produttiva ubicata nel Meridione?**

La risposta è positiva, a condizione che il lavoratore assunto resti in quella sede o in altra sede che insiste su una delle Regioni destinatarie dell'incremento "speciale" per tutta la durata del beneficio che dovrebbe essere sospeso (per la parte di incremento) nel caso in cui avvenga il trasferimento in una delle Regioni non destinatarie dell'incentivo incrementato.

- 46. Anche per le assunzioni nel Meridione valgono le regole fissate, in via generale, nel resto del Paese, relative sia all'assenza di precedenti rapporti a tempo indeterminato che alla normativa sui licenziamenti relativi agli ultimi sei mesi?**

Sì, le regole sono le stesse.

- 47. Possono essere assunti a tempo indeterminato anche soggetti "privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi" con una età maggiore dei 35 anni?**

La risposta è positiva.

- 48. Cosa significa la frase "privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi"?**

La risposta è fornita dal DM del Ministro del Lavoro del 20 marzo 2013. Essi sono "coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato dalla 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". Tali limiti sono, al momento, fissati in 8.000 euro per il lavoro subordinato ed in 4.800 euro per il lavoro autonomo.

- 49. Quale è l'importo massimo dello sgravio contributivo previsto per gli "over 35" assunti nel Meridione?**

Sono, secondo la previsione contenuta nella bozza di Decreto autorizzatorio, pari ad un massimo, per dodici mesi, pari a 4030 euro, con esclusione dei premi e dei contributi assicurativi INAIL.

- 50. La parte di incentivo prevista dai PON e dai POC per le assunzioni come verrà erogata?**

Qui occorrerà attendere i chiarimenti amministrativi dell'INPS: lo scorso anno le regole per la fruibilità furono dettate con la circolare n. 41/2017.