

# *l'officina dei numeri*

circolare informativa 1/2018 del 2.1.2018

Studio Associato Picchio e Gorretta Via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria

tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: [infi@picgor.it](mailto:infi@picgor.it)

sito web: [www.picgor.it](http://www.picgor.it)

## **E**SONERO CONTRIBUTIVO PER NUOVE ASSUNZIONI DI GIOVANI MAI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO

## **B**ONUS RENZI: ELEVATI I LIMITI DI REDDITO PER LA SPETTANZA

### ESONERO CONTRIBUTIVO PER NUOVE ASSUNZIONI DI GIOVANI MAI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO

#### Premessa

La legge di bilancio per il 2018 (legge 205 del 27.12.2017) nei commi da 100 a 108 dell'art. 1, introduce, "ai fini di promuovere l'occupazione giovanile stabile", un esonero contributivo "stabile" (la cui efficacia, cioè, non è limitata ad una sola annualità o a un ridotto arco di tempo) per le nuove assunzioni di giovani (*under 35* per l'anno 2018 e *under 30* a partire dal 2019) in precedenza mai occupati a tempo indeterminato da alcun datore di lavoro.

#### Datori di lavoro beneficiari

Possono beneficiare dell'esonero esclusivamente i datori di lavoro privati. La legge richiama espressamente i principi generali per la fruizioni degli incentivi stabiliti dall'art. 31 del D.Lgs. 150/2015, ossia:

*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;*

Il citato art. 31 del D.Lgs. 150/2015 prevede che:

*L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.*

In aggiunta a questi principi generali, il comma 104 dell'art.1 della legge 205/2017 prevede espressamente che l'esonero spetti "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, ai sensi della legge 23 luglio 1991 n. 223, nella medesima unità produttiva**". Va rimarcato come tra i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo rientrano, anche, i licenziamenti per superamento del periodo di comporto e quelli per impossibilità sopravvenuta della prestazione.

L'esonero viene **revocato** e, se già fruito, viene **recuperato** qualora il datore di lavoro proceda al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero.

#### Lavoratori beneficiari

L'esonero è riconosciuto in caso di assunzione, a decorrere dal 1° gennaio 2018, con contratto di lavoro subordinato a tutele crescenti, di giovani che alla data della **prima assunzione incentivata non abbiano**

**ancora compiuto il 30° anno di età** (elevato, solo per l'anno 2018, fino al 35° anno di età non ancora compiuto) e che **non siano mai stati occupati, da qualsiasi datore di lavoro, a tempo indeterminato**. Possono essere assunti con l'esonero giovani che, entro il compimento dell'età limite, siano stati occupati, presso un **diverso datore di lavoro**, con un **rapporto di apprendistato non confermato alla scadenza del periodo formativo**.

Qualora il lavoratore sia stato in precedenza assunto da altro datore di lavoro (a partire dal 1.1.2018, ovviamente) che abbia fruito dell'esonero solo in parte (ad es. per via delle dimissioni del lavoratore o del licenziamento per giusta causa), lo stesso potrà essere nuovamente assunto a tempo indeterminato da un altro datore di lavoro che avrà la possibilità di fruire della parte di esonero non fruita dal primo datore di lavoro. In questo caso, il beneficio viene riconosciuto indipendente dall'età anagrafica del lavoratore all'atto della successiva assunzione (anche più di una entro il limite della durata massima dell'esonero).

La revoca del beneficio al precedente datore di lavoro, non ha effetto sul computo del periodo residuo utile ai fini della fruizione dell'esonero in caso di assunzione da parte di altro datore di lavoro (in sostanza, la revoca non reintegra la durata iniziale dell'esonero).

#### **Natura e misura dell'esonero**

L'agevolazione consiste nell'**esonero, per un periodo massimo di 36 mesi, dal versamento del 50% dei contributi previdenziali complessivi a carico del datore di lavoro**, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di **3.000 Euro annui**, riparametrati e applicati su base mensile (quindi pari a 250 Euro mensili, si presume con facoltà di conguaglio annuo entro il tetto massimo indicato). L'esonero non incide sull'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche a favore del lavoratore.

L'esonero si applica anche **per un periodo massimo di 12 mesi** e sempre nel limite di 3.000 Euro annui, **nel caso di prosecuzione, avvenuta dopo il 31.12.2017, di un contratto di apprendistato** (per l'avvenuto superamento con esito positivo del periodo formativo) **a condizione che il lavoratore non abbia compiuto al momento della prosecuzione il 30° anno**. L'esonero viene applicato a decorrere dal primo mese successivo alla scadenza del beneficio già previsto per i datori di lavoro che "confermino" gli apprendisti al termine del periodo formativo (*rectius*, che non esercitino la facoltà di recesso *ad nutum* alla scadenza di detto periodo) e pari alla conservazione dell'aliquota contributiva ridotta prevista per gli apprendisti, per cui il beneficio si traduce in **ulteriori 12 mesi** di agevolazione, una volta esaurita quella che consente di applicare agli apprendisti "confermati" l'aliquota ridotta.

Si noti che la norma non riproduce l'innalzamento dell'età da 30 a 35 anni per il solo anno 2018, per cui l'esonero in caso di mantenimento in servizio di un apprendista spetta solo se alla data della prosecuzione l'apprendista non aveva compiuto il 30° anno, indi-

pendentemente dal fatto che la prosecuzione avvenga nel 2018 o successivamente.

L'esonero spetta anche in caso di **conversione, avvenuta dopo l'entrata in vigore della legge** (ossia dal 2.1.2018 in poi) **di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato** sempre a condizione che il lavoratore sia in possesso del requisito anagrafico alla data di conversione.

La misura dell'esonero **è aumentata al 100%** sempre per un periodo massimo di 36 mesi e sempre entro il tetto dei 3.000 Euro annui e sempre se ricorre il requisito anagrafico, a favore dei datori di lavoro privati che assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti **entro sei mesi dalla acquisizione del titolo di studio**:

*a) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30 per cento delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107, ovvero pari almeno al 30 per cento 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, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 86 dell'11 aprile 2008, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;*

*b) studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, 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.*

E' evidente, in questo caso, la volontà del legislatore di incentivare sia l'assunzione attraverso contratti di apprendistato (sia professionalizzante, con i 12 mesi di esonero aggiuntivo alle riduzioni contributive già previste dalle precedenti disposizioni, tuttora in vigore, sia per l'acquisizione della qualifica o del diploma o per l'alta formazione), sia di favorire i percorsi di alternanza scuola-lavoro attraverso l'agevolazione concessa al datore di lavoro presso il quale sia stato effettuato almeno il 30% del percorso di alternanza.

#### **BONUS RENZI: ELEVATI I LIMITI DI REDDITO PER LA SPETTANZA**

Il comma 132 della legge di bilancio 2018 dispone l'innalzamento, a partire dal 1.1.2018, dei limiti previsti per la spettanza del cd. bonus "Renzi",.

I nuovi limiti reddituali (riferiti al reddito complessivo del contribuente) sono di 24.600 Euro per la spettanza integrale del bonus (80 Euro mensili) e di 26.600 Euro per la spettanza proporzionale dell'importo suddetto (il bonus viene proporzionalmente ridotto nella fascia da 24.600 Euro a 26.600 Euro).

**Sul nuovo [sito](#) dello Studio on line dal 26.11.2017 sono pubblicate periodicamente delle notizie di aggiornamento su argomenti di interesse lavoristico. Ripor-tiamo di seguito il feed RSS del sito con il riassunto delle ultime notizie pubblicate e invitiamo i clienti a seguire il feed o visitare periodicamente il sito per avere gli aggiornamenti più significativi in materia giuslavoristica:**

Durc e interPELLI del Ministero del Lavoro  
martedì 2 gennaio 2018, 09:25

L'impresa che viola le norme sui riposi del lavoratore rimane priva del Durc positivo per 3 mesi. Il blocco sale fino a 24 mesi in caso di violazioni sulla sicurezza dei luoghi di lavoro. Questi periodi decorrono dall'ordinanza ingiunzione non impugnata o dalla sentenza passata in giudicato. Viceversa, l'estinzione delle violazioni con la procedura della prescrizione obbligatoria – o, per violazioni amministrative, col pagamento in misura ridotta ex articolo 16 della legge 689/1981 – consente l'utilizzo dei benefici. ....

Contestazione tardiva: reintegrazione o tutela risarcitoria ?

giovedì 28 dicembre 2017, 18:21

Una recentissima sentenza delle Sezioni Unite della Cassazione (30985/2017) ha fatto chiarezza sulle conseguenze di un licenziamento disciplinare dichiarato illegittimo per la tardività della contestazione. La questione riguarda i licenziamenti per i quali è applicabile l'art. 18 della legge 300/1970. La vicenda è stata devoluta alle sezioni unite in quanto erano emersi due orientamenti assolutamente ...

Uber e altre piattaforme di servizi: subordinazione o autonomia.

mercoledì 27 dicembre 2017, 19:27

La sentenza cosiddetta Uber della Corte di giustizia (sentenza C-434/15) fornisce lo spunto per una riflessione sulla qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro che le piattaforme di servizi, quali possono essere Uber e altri intermediari di servizi, di norma forniti attraverso piattaforme web o app, intrattengono con i soggetti (terzi) che erogano direttamente i servizi. ...

Matrimonio e licenziamento. Nullità

giovedì 14 dicembre 2017, 11:28

Ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 198/2006 sono nulle le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano il licenziamento della lavoratrice in conseguenza del matrimonio. Sono, altresì, nulli i licenziamenti della lavoratrice intimati a causa del matrimonio. ....

Risarcimento del danno e tassazione

giovedì 14 dicembre 2017, 09:49

Il Tribunale di Torino, con sentenza n. 4410 del 19.9.2017, si è pronunciato in merito ad una controversia sorta tra un lavoratore autonomo e il proprio sostituto di imposta in merito alla tassazione di una somma erogata a titolo risarcitorio, per effetto dell'esercizio di una clausola "di gradimento". ....

Arretrati di anni precedenti e tassazione separata

giovedì 14 dicembre 2017, 08:57

L'Agenzia delle Entrate, con la risoluzione n. 151 del 13.12.2017, fa il punto sulla tassazione separata di competenze retributive arretrate (ad es. premi o altre competenze variabili) erogate in un arco di tempo superiore a quello "fisiologico" ordinariamente impiegato dal sostituto per la loro quantificazione. L'art. 17, comma 1, lett. b), del D.P.R. n. 917 ...

Lavoratrice madre e giusta causa "qualificata"

lunedì 4 dicembre 2017, 19:46

Con la sentenza 2004 del 26.1.2017 la Corte di Cassazione interviene in materia di licenziamento per giusta causa di una lavoratrice madre nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento di cui all'art. 54 del D.Lgs. 151/2001, ossia dall'inizio del periodo di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del/la bambino/a. ...

Patto di prova nullo e reintegrazione

lunedì 4 dicembre 2017, 19:07

Con sentenza n. 2912 del 3.11.2016, il Tribunale di Milano ha "esteso" la reintegrazione anche all'ipotesi del patto di prova nullo per mancata formalizzazione, equiparando il vizio di forma all'insussistenza del fatto materiale posto alla base del licenziamento disciplinare (ossia, considerando il recesso per mancato superamento della prova alla stregua di un licenziamento disciplinare). ...

Le circolari non possono contenere norme imperative

lunedì 4 dicembre 2017, 18:05

La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, con riferimento all'ordinanza n. 25905/2017 della Corte di Cassazione, ha rilasciato un parere relativo alla possibilità, da parte delle circolari (nel caso di specie dell'Agenzia delle Entrate ma il principio è valido anche per altri Enti, quali INPS, INAIL o INPGI) di contenere norme imperative (con valore cogente ...

**Gli articoli integrali ed altri precedenti sono disponibili sulla pagina principale del sito.**