6 *Edizione n. 6/2018*
16 Marzo 2018

LE GUIDE DEL CENTRO STUDI **ANCL BARI**

Applicazione incentivo assunzione Legge di Bilancio 2018

Giuseppe **DE BIASE**

Breve guida sintetica all'applicazione dell'incentivo di cui alla Legge di Bilancio 2018 (Legge n. 205/2017, art. 1, commi 100-108 e 113-114)

Lavoratori

1. Assunzioni con contratto a tempo indeterminato effettuate **dal 1° gennaio 2018**, di giovani con età inferiore a 35 anni (cioè 34 anni e 364 giorni) per l'anno 2018 e 30 anni dal 2019 con qualifica di **operaio, impiegato o quadro** (D.lgs 23/2015).

2. Trasformazione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, a far data dal **01 gennaio 2018** di giovane che al momento della trasformazione non ha compiuto 35 anni per il 2018 e 30 anni dal 2019 in poi.

3. Prosecuzione di un contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato a far data dal **01 gennaio 2018**.

4. assunzioni con contratto a tempo indeterminato effettuate dal **1° gennaio 2018**, di giovani con età inferiore a 35 anni(cioè 34 anni e 364 giorni) per l'anno 2018 e 30 anni dal 2019 che abbiano conseguito un titolo di studio nei sei mesi precedenti l'assunzione e che abbiano svolto **con lo stesso datore di lavoro** un periodo di alternanza scuola/lavoro, oppure un periodo di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, o il diploma di istruzione secondaria superiore o certificato di specializzazione tecnica superiore; oppure un periodo di apprendistato di alta formazione.

5. I giovani di cui al punto 1, 2, 3 e 4 non devono avere avuto nella loro vita lavorativa alcun contratto a tempo indeterminato, eccetto contratti di apprendistato non confermati o contratti di lavoro intermittente a tempo indeterminato, o ancora contratti di lavoro domestico.

Datori di lavoro

Tutti i **datori di lavoro privati**, imprenditori e non imprenditori (studi professionali, associazioni…), eccetto la pubblica amministrazione e i datori di lavoro domestici, purché nei sei mesi precedenti l'assunzione non abbiano effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi ai sensi della Legge 223/1991, nella stessa unità produttiva.
Trova eccezione alla regola l'apprendista mantenuto in servizio al termine del periodo di apprendistato, o assunzioni in somministrazione.

Misura dell'incentivo

Per i lavoratori di cui al punto 1 e 2 esonero contributivo per **tre anni** nella **misura del 50%** dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e nel limite di € 3.000,00 annui e 250,00 euro mensili (no Inail).

Per i lavoratori di cui al punto 3 esonero contributivo per **12 mesi** nella misura del **50%** dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e nel limite di € 3.000,00 annui e 250,00 euro mensili con decorrenza dal termine dell'ulteriore periodo agevolato di 12 mesi di cui all'art. 47 comma 7 del D.Lgs 81/2015 (no Inail).

Per i lavoratori di cui al punto 4 esonero contributivo per tre anni nella misura del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e nel limite di € 3.000,00 annui e 250 euro mensili (no Inail).

Condizioni

1. Regolarità contributiva Inps, Inail e cassa edile, cioè possesso del durc positivo.
2. Assenza di violazioni poste a tutela della sicurezza sul lavoro definitivamente accertate.
3. Rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali o di quelli regionali, provinciali, territoriali o aziendali ove esistenti, purchè sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.
4. Rispetto dei principi generali di cui all'art. 31 del D.lgs 150/2015, applicabile ad ogni tipo di beneficio **ad eccezione del principio derivante da un obbligo preesistente**. L'esonero in questione pertanto spetta anche laddove il lavoratore da assumere abbia un diritto di precedenza all'assunzione per aver svolto con lo stesso datore di lavoro uno o più rapporti di lavoro a tempo determinato di durata superiore a sei mesi.

Ovvero il beneficio spetta comunque anche in caso di affitto o acquisto di azienda o in caso di subentro in appalto di servizi o in presenza di clausola sociale, o in caso di trasferimento d'azienda laddove il lavoratore passa al datore di lavoro subentrante.

5. Il beneficio **non spetta** se l'assunzione viola il diritto di precedenza di altro lavoratore titolare del diritto di precedenza per essere stato licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o per aver cessato un rapporto a termine di durata superiore a sei mesi (3 nel caso di lavoro stagionale) e manifestato per iscritto tale volontà.
6. Il beneficio **non spetta** se si hanno in atto sospensioni dal lavoro e interventi di cassa integrazione straordinaria e in deroga, salvo dimostrare che l'assunzione riguarda professionalità non interessate dalla sospensione o cassa integrazione. Tale principio riguarda esclusivamente le assunzioni effettuate nella stessa unità produttiva in cui è in atto la sospensione.
7. L'incentivo è applicabile anche in caso di assunzione di lavoratore licenziato da latro datore di lavoro che ha lo stesso assetto proprietario o ha collegamenti proprietari coincidenti con il datore di lavoro che assume.
8. In caso di due contratti part time il beneficio spetta a tutti e due i datori di lavoro, purché l'assunzione avvenga lo stesso giorno.
9. In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo entro i sei mesi successivi del lavoratore assunto o di altro lavoratore adibito alla stessa unità produttiva, vi è la revoca del beneficio con la restituzione di quanto goduto.

Cumulabilità

L'esonero contributivo non è cumulabile con altri esoneri che prevedono riduzioni di aliquote contributive ed è invece cumulabile con gli incentivi di natura economica quale l'incentivo di cui all'art. 13 della Legge 68/1999 sui disabili e l'incentivo spettante a chi assume un lavoratore in Naspi (art. 2 Legge 92/2012) pari al 20 % della naspi ancora da erogare.
Per espressa previsione normativa l'incentivo in questione è cumulabile con l'Incentivo Occupazione Mezzogiorno e Occupazione Neet per la parte residuale e fino al 100% dei contributi a carico del datore di lavoro.

Procedura

Non è prevista alcuna procedura autorizzativa o preliminare alla assunzione.
Il datore di lavoro che assume lavoratori di cui al punto 1 e 2 con il beneficio in questione deve solo esporre nella denuncia mensile da inviare all'Inps (uniemens) il codice **"GECO"** e l'ente finanziatore **"H00"**che individua lo Stato e riportare l'importo del beneficio mensile che ricordiamo non potrà mai superare i 250,00 euro mensili.

In caso di apprendista mantenuto in servizio (lavoratore di cui al punto 3) i codici da utilizzare sono **"GAPP"** e quale ente finanziatore sempre **"H00"** che individua lo Stato.

Nel caso di assunzione di lavoratore di cui al punto 4 il codice da utilizzare sarà **"GALT"** e come ente finanziatore sempre **"H00"** che individua lo Stato.

Disposizioni

L'Inps ha attivato una utility all'interno del proprio sito (tutti i servizi- Servizio di verifica esistenza di rapporti a tempo indeterminato) per verificare la condizione soggettiva che il lavoratore non abbia avuto precedenti rapporti a tempo indeterminato. **Il responso non ha valore certificatorio.**

E' sempre consigliabile chiedere al lavoratore un certificato storico dei precedenti rapporti di lavoro da richiedere al centro per l'impiego e assicurarsi una autocertificazione da parte del lavoratore attestante la non presenza di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato.