

[Circolare n. 57](#)

**Esonero contributivo per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, effettuate negli anni 2019 e 2020, di giovani fino a trentacinque anni di età ai sensi dell'articolo 1, comma 10, della legge 27 dicembre 2019, n. 160. Istruzioni operative e contabili. Variazioni al piano dei conti**

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, l'articolo 1, comma 10, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, ha modificato l'articolo 1, comma 102, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, prevedendo che, per le nuove assunzioni, effettuate nelle annualità 2019 e 2020, di lavoratori fino a trentacinque anni di età, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, possa trovare applicazione l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. Detta riduzione opera per un periodo massimo di 36 mesi a partire dalla data di assunzione del lavoratore e può essere riconosciuta, per l'eventuale periodo residuo, in capo ad altri datori di lavoro che procedano all'assunzione del medesimo soggetto. Con la presente circolare l'Istituto fornisce le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo.

Il 28 aprile 2020.

**Direzione Centrale Entrate**  
**Direzione Centrale Bilanci, Contabilita' e Servizi Fiscali**  
**Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione**  
**Roma, 28/04/2020**

**Circolare n. 57**

*Ai Dirigenti centrali e territoriali*  
*Ai Responsabili delle Agenzie*  
*Ai Coordinatori generali, centrali e territoriali delle Aree dei professionisti*  
*Al Coordinatore generale, ai coordinatori centrali e ai responsabili territoriali dell'Area medico legale*

*E, per conoscenza,*

*Al Presidente*  
*Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di Indirizzo di Vigilanza*  
*Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei Sindaci*  
*Al Magistrato della Corte dei Conti delegato all'esercizio del controllo*  
*Ai Presidenti dei Comitati amministratori di fondi, gestioni e casse*  
*Al Presidente della Commissione centrale per l'accertamento e la riscossione dei contributi agricoli unificati*  
*Ai Presidenti dei Comitati regionali*

Allegati n.2

**OGGETTO:** **Esonero contributivo per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, effettuate negli anni 2019 e 2020, di giovani fino a trentacinque anni di età ai sensi dell'articolo 1, comma 10, della legge 27 dicembre 2019, n. 160. Istruzioni operative e contabili. Variazioni al piano dei conti**

**SOMMARIO:** *Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, l'articolo 1, comma 10, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, ha modificato l'articolo 1, comma 102, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, prevedendo che, per le nuove assunzioni, effettuate nelle annualità 2019 e 2020, di lavoratori fino a trentacinque anni di età, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, possa trovare applicazione l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. Detta riduzione opera per un periodo massimo di 36 mesi a partire dalla data di assunzione del lavoratore e può essere riconosciuta, per l'eventuale periodo residuo, in capo ad altri datori di lavoro che procedano all'assunzione del medesimo soggetto. Con la presente circolare l'Istituto fornisce le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo.*

## INDICE

1. Premessa
2. Natura dell'esonero contributivo
3. Datori di lavoro beneficiari dell'esonero contributivo
4. Rapporti di lavoro incentivati
5. Condizioni per il diritto all'esonero contributivo
6. Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione
7. Assetto e misura dell'incentivo
8. Funzionalità volte ad agevolare l'accertamento dei requisiti in capo al lavoratore
9. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens
10. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <PosAgri> del flusso Uniemens
11. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <ListaPosPA> del flusso Uniemens
12. Istruzioni contabili

### **1. Premessa**

L'articolo 1, comma 10, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022" (Allegato n. 1) ha apportato una modifica alla disciplina dell'esonero contributivo riconosciuto ai datori di lavoro privati che assumano a tempo indeterminato giovani, prevedendo, da un lato, l'abrogazione dei commi da 1 a 3 dell'articolo 1-bis del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, e, dall'altro, la modifica dell'articolo 1, comma 102, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (di seguito anche Legge di Bilancio 2018).

Con la suddetta modifica normativa, l'originaria previsione di cui all'articolo 1-bis del D.L. n. 87/2018, con la quale veniva previsto un esonero per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nelle annualità 2019 e 2020 riguardanti giovani che non avessero compiuto trentacinque anni di età e non fossero stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro, è stata, pertanto, ricompresa nell'alveo applicativo di cui alla legge n. 205/2017.

Di conseguenza, l'esonero strutturale applicabile alle assunzioni a tempo indeterminato di giovani risulta oggi soggetto unitariamente al vigore della disciplina della legge n. 205/2017 secondo la quale, a seguito delle modifiche apportate dalla legge n. 160/2019, il limite anagrafico del giovane, da tenere

in considerazione per le assunzioni effettuate nelle annualità 2018, 2019 e 2020, è innalzato a trentacinque anni di età.

A partire dell'annualità 2021, invece, il limite anagrafico per accedere all'esonero in trattazione sarà strutturalmente individuato nei trenta anni di età.

Al riguardo, si precisa che la suddetta disposizione, in forza di quanto previsto dall'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, trova applicazione per le assunzioni riguardanti i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri e che può essere riconosciuta a tutti i datori di lavoro privati.

Restano esclusi dal beneficio i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico, in relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

La misura dell'incentivo è pari al 50 % dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile.

La durata del beneficio è pari a trentasei mesi a partire dalla data di assunzione.

L'esonero è, inoltre, elevato nella misura del 100 % dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per trentasei mesi a partire dalla data di assunzione e sempre nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile, nelle ipotesi in cui le assunzioni a tempo indeterminato intervengano entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio e riguardino giovani che, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o 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.

## **2. Natura dell'esonero contributivo**

Come già rilevato nella circolare dell'Istituto n. 40 del 2018 alla quale si rinvia per gli aspetti non espressamente trattati nella presente circolare, l'esonero contributivo in trattazione, sotto il profilo soggettivo, è rivolto all'assunzione di giovani lavoratori che risultino, nel corso dell'intera vita lavorativa, non essere mai stati titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In relazione alla normativa comunitaria, il beneficio in trattazione, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come intervento generalizzato, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale.

Per le sue caratteristiche la norma non risulta, conseguentemente, idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese, settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale. Pertanto, il predetto esonero non è suscettibile nella disciplina di cui all'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea relativa agli aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali.

### **3. Datori di lavoro beneficiari dell'esonero contributivo**

Come già indicato nella circolare n. 40/2018, l'incentivo in oggetto è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

L'esonero contributivo in oggetto non si applica nei confronti della pubblica amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, comma 2, del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165.

In forza di quanto esposto e in linea di continuità con quanto già chiarito con le disposizioni amministrative adottate dall'Istituto in relazione alle più recenti agevolazioni (cfr. le circolari n. 17/2015; n. 178/2015; n. 56/2016, n. 90/2016, n. 109/2017 e la già citata circolare n. 40/2018), hanno diritto al riconoscimento del beneficio in oggetto:

1. gli enti pubblici economici;
2. gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;
3. gli enti che per effetto dei processi di privatizzazione si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico;
4. le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, ed iscritte nel registro delle persone giuridiche;
5. le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
6. i consorzi di bonifica;
7. i consorzi industriali;

8. gli enti morali;
9. gli enti ecclesiastici.

Sono, al contrario, esclusi dall'applicazione del beneficio:

1. le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado, le Accademie e i Conservatori statali, nonché le istituzioni educative;
2. le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;
3. le Regioni, le Province, i Comuni, le Città metropolitane, gli Enti di area vasta, le Unioni dei comuni, le Comunità montane, le Comunità isolate o di arcipelago e loro consorzi e associazioni;
4. le Università;
5. gli Istituti autonomi per case popolari e gli ATER comunque denominati che non siano qualificati dalla legge istitutiva quali enti pubblici non economici;
6. le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;
7. gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali. Nel novero degli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali sono da ricomprendere tutti gli enti indicati nella legge 20 marzo 1975, n. 70, gli ordini e i collegi professionali e le relative federazioni, consigli e collegi nazionali, gli enti di ricerca e sperimentazione non compresi nella legge n. 70/1975 e gli enti pubblici non economici dipendenti dalle Regioni o dalle Province autonome;
8. le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale;
9. l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN);
10. le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

Sono ricomprese nell'ambito delle pubbliche amministrazioni e, pertanto, non possono fruire dell'esonero in oggetto, le Aziende sanitarie locali, le Aziende sanitarie ospedaliere e le diverse strutture sanitarie istituite dalle Regioni con legge regionale nell'ambito dei compiti di organizzazione del servizio sanitario attribuiti alle medesime.

Sono, inoltre, comprese nelle amministrazioni pubbliche le IPAB e le Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (ASP), comprese quelle derivanti dal processo generale di trasformazione di cui al decreto legislativo 4 maggio 2001, n. 207 in presenza di determinati requisiti.

Nel novero degli enti che non possono fruire dell'esonero contributivo rientrano, infine, la Banca d'Italia, la Consob e, in linea generale, le Autorità Indipendenti, che sono qualificate come amministrazioni pubbliche in conformità al parere n. 260/1999 del Consiglio di Stato, nonché le Università non statali legalmente riconosciute qualificate enti pubblici non economici dalla giurisprudenza

amministrativa e ordinaria (cfr. Cass. S.U. n. 1733 del 5 marzo 1996 e n. 5054 dell'11 marzo 2004, nonché Consiglio di Stato n. 841 del 16 febbraio 2010).

#### **4. Rapporti di lavoro incentivati**

Come già rilevato nella circolare n. 40/2018, l'esonero contributivo in trattazione riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato (sia le nuove assunzioni che le trasformazioni di precedenti rapporti a termine, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 107, della legge n. 205/2017), fermo restando il rispetto del requisito anagrafico in capo al lavoratore alla data della nuova assunzione o della conversione a tempo indeterminato.

Nell'ambito di applicazione dell'incentivo possono essere ricompresi i casi di regime di part-time, mentre sono esclusi, come previsto dall'articolo 1, comma 114, della legge n. 205/2017, i contratti di apprendistato e i rapporti di lavoro domestico.

Analogamente, non rientra fra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ancorché stipulato a tempo indeterminato, in quanto tale rapporto è strutturalmente concepito con lo scopo di fare fronte ad attività lavorative di natura discontinua.

L'esonero contributivo è, invece, applicabile ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Considerata, infine, la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo affermata con il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo di cui alla norma qui analizzata spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

#### **5. Condizioni per il diritto all'esonero contributivo**

Come già rilevato nella circolare n. 40/2018, il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, da ultimo disciplinati dall'articolo

31 del D.lgs n. 150/2015, dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori e, infine, da taluni presupposti specificamente previsti dalla Legge di Bilancio 2018.

In particolare, per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'articolo 31 del D.lgs n. 150/2015, l'esonero contributivo di cui si tratta non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

1) 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 che abbia manifestato per iscritto, entro sei mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali), la propria volontà di essere riassunto (art. 31, comma 1, lettera b). Tale condizione vale 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. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito nell'interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo il quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere.

2) presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono 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 unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (art. 31, comma 1, lettera c).

Inoltre, si ribadisce quanto già previsto dal medesimo articolo 31 sopra citato, nella parte in cui dispone, al comma 1, lettera e), che, 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, al comma 3, che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Fra i principi di carattere generale che regolano, in una visione di sistema, il diritto alla fruizione degli incentivi, si ricorda quanto ribadito dall'articolo 31, comma 1, lettera a), del D.lgs n. 150/2015, in base al quale gli incentivi all'occupazione non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva,



anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione. La predetta condizione ostativa è evidentemente preordinata ad assicurare il corretto utilizzo delle risorse che finanziano gli incentivi all'assunzione nel presupposto fondamentale che l'incentivo medesimo sia esclusivamente finalizzato a creare "nuova occupazione". Con riferimento all'esonero contributivo di cui alla Legge di Bilancio 2018, l'obiettivo perseguito dalla previsione normativa è, senz'altro, più articolato rispetto a quanto previsto dal citato articolo 31, lettera a). Le risorse che finanziano la misura, infatti, sono preordinate a "*promuovere l'occupazione giovanile stabile*" attraverso lo strumento delle assunzioni a tempo indeterminato. Per questo motivo, nonostante l'espresso richiamo effettuato nell'articolo 1, comma 104, della medesima Legge al rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, deve ritenersi che la finalità della norma abbia una natura speciale e, in quanto tale, prevalga sulle previsioni dell'articolo 31, comma 1, lett. a), del D.lgs n. 150/2015.

Pertanto, per le assunzioni e trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti illustrate nell'ambito della presente circolare, si può fruire dell'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi 100 e seguenti, della Legge di Bilancio 2018, a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.

A titolo meramente esemplificativo, può fruire dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di Bilancio 2018 il datore di lavoro privato che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'articolo 24 del D.lgs n. 81/2015, assuma a tempo indeterminato e con le medesime mansioni, entro i successivi dodici mesi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi. Lo stesso principio vale per i casi di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato.

Allo stesso modo, ha diritto all'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Bilancio 2018 il datore di lavoro privato che, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 47, comma 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo), assume a tempo indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze.

Parimenti, l'esonero contributivo può trovare applicazione per le assunzioni obbligatorie, effettuate ai sensi dell'articolo 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, di lavoratori disabili.

Analoga conclusione deve ritenersi altresì valida per gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva, tra i quali si citano, ad esempio, le disposizioni collettive applicabili alle imprese di pulizia, per cui l'azienda che subentra ad un'altra in un appalto di servizi è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda.

Inoltre, si fa presente che, per l'esonero in trattazione, non trova applicazione il disposto di cui all'articolo 31, comma 1, lettera d), del D.lgs n. 150/2015, secondo il quale l'incentivo non spetta qualora l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. Tale previsione deve evidentemente essere ricondotta alla finalità di contrastare comportamenti volti esclusivamente a reiterare la fruizione di agevolazioni in capo allo stesso gruppo di imprese. Nel caso dell'esonero in trattazione, come già evidenziato nella circolare n. 40/2018, tale finalità deve considerarsi assorbita da quanto previsto dall'articolo 1, comma 103, della legge n. 205/2017, secondo il quale: *"Nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero di cui al comma 100, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni"*. Pertanto, anche nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a datori di lavoro collegati, il beneficio riconoscibile è solo quello eventualmente residuo. Per le suesposte motivazioni, anche il principio del cumulo delle agevolazioni enunciato dal comma 2 del medesimo articolo 31 del D.lgs n. 150/2015, secondo il quale, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato, deve considerarsi assorbito dal disposto del richiamato comma 103 della Legge di Bilancio citata.

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizioni di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, di seguito elencate:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale;
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto 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.

In relazione, infine, ai vincoli precipuamente previsti dalla norma in trattazione, il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:

a) il lavoratore, alla data della nuova assunzione effettuata nell'anno 2018 nonché, in forza della novella normativa di cui alla legge n. 160/2019, nelle annualità 2019 e 2020, non deve aver compiuto trentacinque anni (ossia deve avere al massimo trentaquattro anni e 364 giorni). Al riguardo, si ribadisce che per le assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato effettuate a decorrere dall'anno 2021 il limite anagrafico dovrà essere individuato nei trenta anni di età (da intendersi ventinove anni e 364 giorni).

Analoghi limiti anagrafici valgono nelle ipotesi di trasformazione di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato.

b) il lavoratore, nel corso della sua vita lavorativa non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Tale requisito deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata ai sensi della Legge di Bilancio 2018.

Al riguardo, si precisa che, come previsto dal comma 101 della Legge di Bilancio 2018, i periodi di apprendistato, svolti in precedenza presso il medesimo o altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione.

Simili considerazioni valgono anche nel caso in cui il lavoratore abbia avuto uno o più rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato. In tali ipotesi, in coerenza con le indicazioni fornite nell'ambito del precedente paragrafo, la sussistenza di precedenti rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato non costituisce condizione ostativa per il diritto all'esonero contributivo triennale disciplinato dalla norma in esame.

Analogamente, in considerazione della circostanza che l'esonero previsto dalla Legge di Bilancio 2018 non può trovare applicazione per i rapporti di lavoro domestici, la sussistenza di un rapporto di lavoro di tale genere (lavoro domestico a tempo indeterminato) in capo al lavoratore da assumere, anche in considerazione della specialità della disciplina, non influisce sulla possibilità di riconoscere legittimamente l'agevolazione.

Considerata la formulazione testuale della norma, non si ha diritto alla fruizione dell'esonero anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore. In proposito, si ricorda come l'istituto del periodo di prova abbia lo scopo di consentire al lavoratore di valutare

l'esperienza lavorativa offerta e al datore di lavoro di rilevare l'adeguatezza delle competenze e delle effettive capacità del prestatore rispetto alle specifiche esigenze produttive. Pertanto, il rapporto di lavoro, pur sottoposto ad una condizione - il superamento del periodo di prova - deve essere considerato a tempo indeterminato sin dall'origine;

c) l'esonero contributivo può essere riconosciuto ai soli 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 (cfr. art. 1, comma 104, della Legge di Bilancio 2018).

Si precisa, al riguardo, che nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all'assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice;

d) il datore di lavoro, nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, non deve procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del medesimo lavoratore o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica. Il licenziamento effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta, infatti, come previsto dal comma 105 della norma in trattazione, la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

## **6. Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione**

Come già rilevato nella circolare n. 40/2018, l'esonero contributivo in trattazione *"non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi"* (cfr. art. 1, comma 114, legge n. 205/2017).

Pertanto, prendendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse, il predetto esonero contributivo non è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all'articolo 4, comma 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

In proposito, si precisa che è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge n. 92/2012, per un rapporto a tempo determinato, e poi

dell'esonero previsto dalla Legge di Bilancio 2018 per la trasformazione a tempo indeterminato.

L'esonero contributivo è, invece, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:

a) l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'articolo 13, della legge 12 marzo 1999, n. 68, come modificato dall'articolo 10 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151. Al riguardo, a differenza dell'esonero contributivo in oggetto, si ricorda che la fruizione dell'incentivo disciplinato dall'articolo 13 della legge n. 68/1999 è subordinata al rispetto del requisito dell'incremento occupazionale;

b) l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI di cui all'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012 pari, a seguito delle modifiche introdotte dall'articolo 24, comma 3, del D.lgs n. 150/2015, al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento. Al riguardo, a differenza dell'esonero contributivo in oggetto, si ricorda che la fruizione dell'incentivo disciplinato dalla legge n. 92/2012 è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti c.d. "de minimis".

Con specifico riferimento alle assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2019, si fa, inoltre, presente che l'esonero in trattazione è cumulabile con l'incentivo "Occupazione Sviluppo Sud" nel limite massimo di un importo pari a 8.060 euro su base annua per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile.

Al riguardo, si sottolinea che la legge di bilancio per il 2020, al comma 10, dell'articolo 1, ha previsto espressamente che: *"All'articolo 1, comma 247, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le parole: «l'esonero contributivo di cui all'articolo 1-bis, comma 1, del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96» sono sostituite dalle seguenti: «l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 100 a 108 e da 113 a 115, della legge 27 dicembre 2017, n. 205»".*

Pertanto, nelle ipotesi in cui i datori di lavoro, nel corso dell'annualità 2019, abbiano iniziato a fruire dell'incentivo Occupazione Sviluppo Sud sull'intera contribuzione datoriale sgravabile ed abbiano comunque interesse a fruire per le mensilità successive dell'esonero strutturale, si fa presente che, come da orientamento condiviso con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, in presenza di tutti i presupposti legittimanti, la fruizione dell'incentivo in trattazione può avvenire, utilizzando i medesimi codici di conguaglio previsti nel successivo paragrafo 9, a partire dal tredicesimo mese di rapporto di lavoro, per un totale di ventiquattro mesi.

Di conseguenza, nelle ipotesi descritte i datori di lavoro già autorizzati a fruire dell'incentivo "Occupazione Sviluppo Sud" potranno continuare a godere,

secondo le indicazioni fornite nella circolare n. 102/2019, della suddetta agevolazione, nel rispetto del massimale già accordato dall'Istituto, per i primi dodici mesi di rapporto di lavoro.

La fruizione dell'esonero strutturale potrà decorrere, invece, dal tredicesimo mese di rapporto.

Si ricorda, inoltre, che l'esonero è cumulabile con l'incentivo "*Occupazione NEET*" di cui ai decreti direttoriali dell'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) n. 3 e n. 581 del 2018 e applicabile alle assunzioni effettuate nel corso delle annualità 2018 e 2019. Al riguardo, con specifico riferimento alle modalità di fruizione delle agevolazioni, si rinvia a quanto già chiarito nell'ambito della circolare n. 48/2018.

Parimenti, l'esonero è cumulabile con l'*Incentivo Lavoro (IO Lavoro)*" di cui al decreto direttoriale dell'ANPAL n. 52, emanato in data 11 febbraio 2020, la cui disciplina di dettaglio e le relative istruzioni operative saranno oggetto di successiva apposita circolare.

Sempre con riferimento all'eventuale compatibilità del beneficio con altri regimi agevolati, si fa presente che, nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra Ue non convenzionati, in considerazione della disciplina speciale della legge 3 ottobre 1987, n. 398, recante norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extra-comunitari e di rivalutazione delle pensioni erogate dai fondi speciali gestiti dall'INPS e con la quale si prevede una contribuzione previdenziale speciale, con l'applicazione di retribuzioni convenzionali, l'esonero in trattazione non può trovare applicazione (cfr. sul punto la circolare n. 236/1994, nella quale, con riferimento alle agevolazioni previste per le assunzioni dei lavoratori in mobilità si era già esclusa la possibilità di concedere i benefici contributivi per i lavoratori operanti in Paesi extracomunitari assicurati in base alla legge n. 398/1987, data la specialità dell'impianto normativo della predetta legge). In forza della previsione secondo cui l'esonero non è cumulabile con "*altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente limitatamente al periodo di applicazione degli stessi*", si fa, infine, presente che l'agevolazione non è cumulabile 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.

## **7. Assetto e misura dell'incentivo**

Come già rilevato nella circolare n. 40/2018, l'incentivo in trattazione, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari all'esonero dal versamento del 50 % dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro.

Si ricorda, con riferimento particolare all'effettiva entità dell'incentivo, che non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL (come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 100, della legge n. 205/2017);

- il contributo, ove dovuto, al "*Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile*" di cui al comma 755 della legge n. 296/2006, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dal comma 756, ultimo periodo della medesima legge;

- il contributo, ove dovuto, ai fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del D.lgs n. 148/2015, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della provincia autonoma di Bolzano di cui all'articolo 40 del D.lgs n. 148/2015.

Sono, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento, per le quali si rinvia a quanto già illustrato, da ultimo, con la circolare n. 40/2018.

Si fa, infine, presente che, nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 30, della legge n. 92/2012.

La durata del predetto esonero contributivo è stabilita dalla legge in massimo trentasei mesi, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro, e decorrere dalla data di assunzione del lavoratore.

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, per la durata complessiva di trentasei mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità (cfr. la circolare n.

84/1999), consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.

L'esonero riguarda il 50 % dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro e non può comunque essere superiore alla misura massima di 3.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile. La soglia massima di esonero contributivo fruibile per ogni mese di rapporto è, pertanto, riferita al periodo di paga mensile ed è pari a 250 euro (€ 3.000/12). Per i rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 8,06 euro (€ 250/31 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

## **8. Funzionalità volte ad agevolare l'accertamento dei requisiti in capo al lavoratore**

Come diffusamente evidenziato, ai fini del diritto alla fruizione dell'agevolazione, è necessario che il lavoratore assunto non abbia già avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Inoltre, il datore di lavoro che assume a tempo indeterminato un lavoratore che ha già avuto un rapporto di lavoro agevolato continua a fruire del beneficio contributivo in esame per il periodo residuo sino alla durata complessiva di trentasei mesi e ciò indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e indipendentemente dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione.

Sul punto, si fa presente che, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro sei mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato, riguardanti il lavoratore assunto con l'esonero o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere comunque computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

Allo scopo di agevolare le verifiche in ordine al possesso dei citati requisiti, si ricorda che l'Istituto ha realizzato un'apposita *utility* attraverso la quale i datori di lavoro ed i loro intermediari previdenziali, nonché i lavoratori possono acquisire, sulla base delle condizioni di aggiornamento delle banche dati dell'Istituto e del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (sistema delle comunicazioni obbligatorie), le informazioni in ordine allo svolgimento di rapporti di lavoro a tempo indeterminato.



Con specifico riferimento alle modalità di implementazione e consultazione della suddetta *utility*, si rinvia a quanto ampiamente illustrato nella citata circolare n. 40/2018 nonché nel messaggio n. 1784/2019.

## **9. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens**

Nell'esposizione delle denunce mensili, il datore di lavoro interessato dovrà attenersi alle indicazioni già fornite con la circolare n. 40/2018, distinte in base allo specifico beneficio.

### **Esonero contributivo pari al 50 % dei contributi a carico del datore di lavoro per l'assunzione di giovani di cui al comma 100**

I datori di lavoro esporranno, a partire dal flusso Uniemens di competenza aprile 2020, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento **<TipoIncentivo>** dovrà essere inserito il valore **"GECO"** avente il significato di "Esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 e L. n. 160/2019 comma 10";
- nell'elemento **<CodEnteFinanziatore>** dovrà essere inserito il valore **"H00"** (Stato);
- nell'elemento **<ImportoCorrIncentivo>** dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento **<ImportoArrIncentivo>** dovrà essere indicato l'importo dell'esonero contributivo relativo ai mesi di competenza compresi tra gennaio 2019 ed il mese di esposizione. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza di aprile, maggio e giugno 2020.

I dati sopra esposti nell'Uniemens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice "**L472**" avente il significato di "conguaglio esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017 e L. n. 160/2019 comma 10";
- con il codice "**L473**" avente il significato di "arretrati con decorrenza da gennaio 2019" esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017".

Al fine di evitare effetti regolarizzativi, il codice "L473" potrà essere utilizzato anche per i mesi di maggio e giugno, nel caso di mancata esposizione dell'esonero contributivo nel mese corrente.

Ai fini dell'applicazione di controlli finalizzati al monitoraggio della spesa si richiede la compilazione dell'elemento <InfoAggcausaliContrib> secondo le seguenti modalità:

- elemento <CodiceCausale>: indicare il codice causale definito per il conguaglio, relativo all'esonero contributivo arretrato "L473";
- elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>: inserire il valore 'N';
- elemento <AnnoMeseRif>: indicare l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- elemento <ImportoAnnoMeseRif>: indicare l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

Si fa, inoltre, presente che la somma degli importi esposti nella sezione <InfoAggcausaliContrib> deve essere uguale all'importo esposto nell'elemento <ImportoArrIncentivo>, a parità di <CodiceCausale>.

**Esonero per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o 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**

I datori di lavoro esporranno, a partire dal flusso Uniemens di competenza aprile 2020, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore "**GALT**" avente il significato di "Esonero contributivo articolo 1,

commi 100 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 e L. n. 160/2019 comma 10”;

- nell’elemento **<CodEnteFinanziatore>** dovrà essere inserito il valore **“H00”** (Stato);
- nell’elemento **<ImportoCorrIncentivo>** dovrà essere indicato l’importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell’elemento **<ImportoArrIncentivo>** dovrà essere indicato l’importo dell’esonero contributivo relativo ai mesi di competenza compresi tra gennaio 2019 ed il mese di esposizione. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza di aprile, maggio e giugno 2020.

I dati sopra esposti nell’Uniemens saranno poi riportati, a cura dell’Istituto, nel DM2013 “VIRTUALE” ricostruito dalle procedure come segue:

con il codice **“L476”** avente il significato di “conguaglio esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017 e L. n. 160/2019 comma 10”;

- con il codice **“L477”** avente il significato di “arretrati da gennaio 2019 esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017 e L. n. 160/2019 comma 10”.

Al fine di evitare effetti regolarizzativi, il codice “L477” potrà essere utilizzato anche nei mesi di maggio e giugno 2020, nel caso di mancata esposizione dell’esonero contributivo nel mese corrente.

Ai fini dell’applicazione di controlli finalizzati al monitoraggio della spesa si richiede la compilazione dell’elemento **<InfoAggcausaliContrib>** secondo le seguenti modalità:

- elemento **<CodiceCausale>**: indicare il codice causale definito per il conguaglio, relativo all’esonero contributivo arretrato “L477”;
- elemento **<IdentMotivoUtilizzoCausale>**: inserire il valore ‘N’;
- elemento **<AnnoMeseRif>**: indicare l’AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- elemento **<ImportoAnnoMeseRif>**: indicare l’importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

Si fa, inoltre, presente che la somma degli importi esposti nella sezione **<InfoAggcausaliContrib>** deve essere uguale all’importo esposto nell’elemento **<ImportoArrIncentivo>**, a parità di **<CodiceCausale>**.

I datori di lavoro che hanno diritto alla fruizione del beneficio e che hanno sospeso o cessato l’attività, ai fini della fruizione dell’esonero spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (Uniemens/vig).

## **10. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <PosAgri> del flusso Uniemens**

I datori di lavoro, a partire dal flusso Uniemens di competenza aprile 2020, con riferimento ai lavoratori in possesso dei requisiti previsti dalla norma, nella sezione <PosAgri>, devono valorizzare, oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, gli elementi di seguito specificati come indicato in relazione alle diverse fattispecie.

### **Esonero contributivo pari al 50 % dei contributi a carico del datore di lavoro per l'assunzione di giovani di cui al comma 100**

- elemento <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";
- elemento <CodAgio> con il codice Agevolazione "E7" che assume il significato di "Esonero contributivo art. 1 commi 100 e seguenti della Legge 27 dicembre 2017 n. 205".

### **Esonero per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o 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**

- elemento <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";
- elemento <CodAgio> con il codice "E9" che assume il significato di "Esonero contributivo art. 1 comma 108 della Legge 27 dicembre 2017 n. 205".

L'esposizione dei dati suddetti consentirà all'Istituto di procedere unitamente alla tariffazione corrente, al calcolo dell'esonero spettante che sarà automaticamente detratto dai contributi dovuti ai fini pensionistici per il periodo di riferimento.

## **11. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <ListaPosPA> del flusso Uniemens**

L'esposizione dei dati dovrà essere effettuata nel rispetto delle indicazioni già fornite con la circolare n. 40/2018, distinte in base allo specifico beneficio.

A partire dalla denuncia del periodo retributivo di aprile 2020, i datori di lavoro iscritti alla Gestione Pubblica esporranno nel flusso Uniemens, sezione ListaPosPA, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della gestione pensionistica, indicando in quest'ultimo la contribuzione piena calcolata sull'imponibile pensionistico del mese.

Per esporre il beneficio spettante, dovrà essere compilato l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica> secondo le modalità di seguito indicate.

**Esonero contributivo pari al 50 % dei contributi a carico del datore di lavoro per l'assunzione di giovani di cui al comma 100**

- nell'elemento <AnnoRif> dovrà essere inserito l'anno di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <MeseRif> dovrà essere inserito il mese di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <CodiceRecupero> dovrà essere inserito il valore "A" "Esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 -Giovani";
- nell'elemento <Importo> dovrà essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

Si evidenzia che l'eventuale recupero dei contributi relativi ai mesi da gennaio 2019 a marzo 2020 potrà essere effettuato valorizzando i predetti elementi esclusivamente nei flussi Uniemens - ListaPosPA di competenza di aprile, maggio e giugno 2020 tramite il quadro V1 Causale 5 a sostituzione delle precedenti denunce.

**Esonero per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o 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**

- nell'elemento <AnnoRif> dovrà essere inserito l'anno di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <MeseRif> dovrà essere inserito il mese di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <CodiceRecupero> dovrà essere inserito il valore "C" "Esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 -Scuola-Lavoro";

- nell'elemento <Importo> dovrà essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

Si evidenzia che l'eventuale recupero dei contributi relativi ai mesi da gennaio 2019 a marzo 2020 potrà essere effettuato valorizzando i predetti elementi esclusivamente nei flussi Uniemens – ListaPosPA di aprile, maggio e giugno 2020 tramite il quadro V1 Causale 5 in sostituzione delle precedenti denunce.

Si ricorda che l'agevolazione riguarda esclusivamente la contribuzione dovuta ai fini pensionistici.

## **12. Istruzioni contabili**

Ai fini delle rilevazioni contabili dell'esonero contributivo in oggetto, già trattato nella circolare n. 40 del 2018, modificato dalla normativa di cui all'articolo 1, comma 10, della legge n. 160/2019, che ha previsto da un lato l'abrogazione dei commi da 1 a 3 dell'articolo 1-bis del D.L. n. 87/2018 e, dall'altro, la modifica dell'articolo 1, comma 102, della legge n. 205/2017, si procede alla variazione della denominazione dei conti già istituiti con la suddetta circolare per integrarli con la nuova normativa.

Nella fattispecie si provvede a variare i seguenti conti distinti per tipologia di agevolazione:

- **GAW37241** Sgravi di oneri contributivi nella misura del 50 % dei contributi previdenziali, a favore dei datori di lavoro, per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Art.1, commi da 100 a 108, della legge n. 205/2017- art.1 comma 10, della legge 27 dicembre 2019, n. 160;
- **GAW37242** Sgravi di oneri contributivi nella misura del 100 % dei contributi previdenziali, a favore dei datori di lavoro che adottano attività di alternanza scuola-lavoro, per le assunzioni di studenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Art.1, commi da 100 a 108 della legge n. 205/2017- art.1 comma 10, della legge 27 dicembre 2019, n. 160.

Come di consueto ed in virtù delle istruzioni operative contenute nei paragrafi che precedono, ai conti già istituiti gestiti dalla procedura automatizzata di ripartizione contabile dei DM, andranno contabilizzate, rispettivamente, le somme esposte nel flusso Uniemens e riportate nel DM2013 "VIRTUALE" ai codici:

**"L472" e "L473" al conto GAW37241;**  
**"L476" e "L477" al conto GAW37242.**

Gli stessi conti rileveranno la contabilizzazione delle somme spettanti a titolo di esonero contributivo a favore dei datori di lavoro agricoli e verranno movimentati dalla procedura automatizzata di contabilizzazione per i lavoratori agricoli dipendenti.

Verranno utilizzati, altresì, per la rilevazione contabile degli sgravi degli oneri contributivi diretti ai datori di lavoro iscritti alle gestioni pensionistiche ex INPDAP che, per le denunce contributive, si avvalgono del flusso Uniemens, sezione ListaPosPA.

La Direzione generale, come di consueto, curerà direttamente i rapporti finanziari con lo Stato, ai fini del rimborso degli oneri connessi con gli sgravi contributivi in esame.

Si riportano in allegato (Allegato n. 2) le variazioni intervenute al piano dei conti.

Il Direttore Generale  
Gabriella Di Michele