

PER GIOVANI E DISOCCUPATI - 10 GENNAIO 2019 ORE 06:00

Incentivo occupazione Mezzogiorno: prorogati gli sgravi contributivi per le imprese

Eufranio Massi - Esperto di Diritto del Lavoro e Direttore del sito www.dottrinalavoro.it

Confermati anche per il 2019 e il 2020 gli sgravi contributivi per i datori di lavoro privati che assumono, con contratto a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, giovani che abbiano compiuto i 35 anni o, se di età superiore, che risultino privi di un lavoro regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. Le unità produttive dove si effettuano le assunzioni devono essere ubicate in Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Abruzzo, Molise e Sardegna. Non incide sul bonus sia la sede legale dell'impresa, che il luogo di residenza del lavoratore interessato.

Con il comma 247 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2019 (legge n. 145/2018), il Legislatore ha prorogato a tutto il 2019 (ma anche al 2020) il "Bonus Sud" già in vigore nello scorso anno per effetto della legge n. di Bilancio 2018 (legge n. 205/2017).

Ma, di cosa si tratta e, soprattutto, chi sono i soggetti destinatari?

Beneficiari

Il beneficio viene disposto in favore di tutti i **datori di lavoro privati** (quasi sicuramente, se il Decreto Direttoriale ANPAL, propedeutico all'effettiva operatività dell'incentivo resterà, sul punto, uguale a quello emanato lo scorso anno e che porta il n. 2) che assumeranno, con **contratto a tempo indeterminato**, anche a tempo parziale, nel corso del 2019 (e se il Decreto lo prevederà, da subito, anche nel 2020) soggetti che non abbiano compiuto i **35 anni** (ossia che, al momento della effettiva instaurazione del rapporto non abbiano superato la soglia dei 34 anni e 364 giorni) o, se di età superiore, che risultino privi di un lavoro regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. Il requisito previsto in favore di tali lavoratori è, come ben si sa, di origine comunitaria (Regolamento CE n. 800/2008) ed è stato ripreso nel nostro ordinamento, già da un D.M. del Ministro del Lavoro del 20 marzo 2013.

Gli "over 35" sono considerati **lavoratori svantaggiati** se negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi o, se nello stesso periodo, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale sia derivato un reddito che corrisponde ad un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ex art. 13 del D.P.R. n. 917/1986. Come ebbe a dire la circolare INPS n. 49/2018, focalizzando la questione, non ci si riferisce alla regolarità del rapporto di lavoro subordinato ma alla sua durata o, per il lavoro autonomo o parasubordinato, al limite reddituale di 4.800 euro.

Le unità produttive dei datori di lavoro che effettuano le assunzioni debbono essere ubicate in **Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Abruzzo, Molise e Sardegna**, non incidendo sul "bonus" sia la sede legale dell'impresa che il luogo di residenza del lavoratore interessato, i quali possono ben trovarsi fuori da tali territori.

Incentivi contributivi

Il beneficio, sotto forma di sgravio contributivo, per i lavoratori che saranno assunti secondo le previsioni contenute nell'art. 1 -bis del D.L. n. 87/2018 convertito, con modificazioni, nella legge

n. 96 raggiunge il limite massimo, nei 12 mesi di riferimento dell'agevolazione, che è rappresentato dal **tetto degli 8.060 euro**, già in essere con la legge n. 190/2014: esso è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti da altre disposizioni, limitatamente al periodo di applicazione (un anno dalla assunzione). Qualora l'assunzione avvenga a tempo parziale il beneficio subirà una **riduzione "pro-quota"**. Se, dopo la costituzione del rapporto di lavoro il dipendente viene trasferito presso un'altra unità produttiva ubicata "fuori" dalle Regioni sopra citate, l'agevolazione cesserà a partire dal mese successivo a quello nel quale è avvenuto il trasferimento.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile, applicando i criteri già forniti dall'Istituto con la circolare n. 49/2018, è pari a **671,66 euro** mentre, per i rapporti instaurati o risolti durante il mese, il tetto massimo va riproporzionato sulla base di 21,66 euro (euro 671,66/31) per ogni giorno di fruizione.

Cumulo tra agevolazioni

Il riferimento che il Legislatore ha fatto circa la cumulabilità potrebbe (ma il condizionale è d'obbligo per una serie di motivi, non ultimo quello che discende dal fatto che, ancora, non è stato emanato il relativo provvedimento) sommarsi a quello che spetterà al datore di lavoro per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori provenienti dal "mondo del **reddito di cittadinanza**". Ma, su questo argomento ci sarà tempo e modo per tornarci.

Leggi anche **Reddito di cittadinanza sotto forma di sgravi contributivi alle imprese**

Per quel che riguarda il cumulo tra la agevolazione ex art. 1-bis della legge n. 96 e quella che sarà prevista dal Decreto Direttoriale, tenendo presente che il tetto massimo è rappresentato dagli 8.060 euro annui, parametrati mensilmente, si può pensare (ma questa è una incombenza che, giustamente, spetta all'INPS di dirimere, cosa che l'Istituto, ha egregiamente, svolto lo scorso anno) che il Bonus Sud si faccia carico di 5.060 euro e il beneficio ex art. 1-bis dei residui 3.000.

Il comma 247 si conclude affermando che, sulla base di tali indirizzi, vanno riformulate le azioni dei programmi operativi nazionali (PON) e dei programmi operativi complementari (POC) che possono prevedere un "budget" complessivo di 500 milioni di euro ciascuno per gli anni 2019 e 2020.

In attesa delle istruzioni operative

Fin qui la disposizione normativa che, al momento, non è di immediata applicazione, mancando il **Decreto Direttoriale** che disciplina la materia e che provvede al finanziamento della stessa. Sotto l'aspetto amministrativo manca, ovviamente, anche la **circolare applicativa dell'INPS** (lo scorso anno fu la n. 49), particolarmente necessaria per la determinazione di passaggi fondamentali come quello che fa riferimento al non aver mai avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (per gli "under" 35), alle modalità di cumulo con il beneficio previsto dall'art. 1-bis della legge n. 96, alla **procedura informatica** di richiesta dell'agevolazione, allo "stop" del "Bonus Sud" in caso di trasferimento del lavoratore in una sede dell'azienda che non sia ubicata in una delle Regioni destinatarie della facilitazione.

Se, come probabile, assisteremo ad una proroga del vecchio Decreto Direttoriale n. 2/2018, senza alcun cambio di regole ma con una sorta di "copia ed incolla" (cosa già avvenuta per "Garanzia Giovani" anno 2019) si ritiene che, tra le altre cose, la circolare INPS confermi che allorquando si parla di tipologie contrattuali incentivate, ci si riferisca al contratto a tempo indeterminato sia a tempo pieno che part-time e all'apprendistato professionalizzante.

Restano fuori le forme dell'"**apprendistato di primo e terzo livello**" (artt. 43 e 45 del D. Lgs. n. 151/2015, il rapporto di lavoro domestico (per la specialità del rapporto) e quello intermittente, sia pure a tempo indeterminato (in quanto "la chiamata" dipende unicamente dalla volontà e disponibilità del datore di lavoro) e le **prestazioni occasionali** che, nelle varie ipotesi, sono state disciplinate dall'art. 54-bis della legge n. 96/2017 (queste ultime, comunque, non possono mai "generare" un contratto a tempo indeterminato, atteso il tetto delle 280 ore annuali ed il limite reddituale).

Manca, al momento, anche il Decreto Ministeriale “concertato” tra Lavoro ed Economia, postulato dal comma 3 dell’art. 1-bis che doveva essere emanato entro l’11 ottobre 2018 (sessanta giorni dalla entrata in vigore della legge n. 96) e che deve stabilire le **modalità di fruizione** dell’esonero contributivo previsto, in via generale per trentasei mesi, pari al 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione di quanto dovuto all’INAIL a titolo di premi, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato ed applicato su base mensile.

Mancando i punti normativi di riferimento (“in primis” il Decreto del Direttore dell’ANPAL e, poi, la conseguente circolare applicativa dell’INPS, nonché il D.M. richiesto dall’art. 1-bis della legge n. 96), si ritiene che, al momento, una riflessione sulla portata della nuova norma introdotta, non sia possibile e, pertanto, ogni valutazione deve, necessariamente, essere rimessa, ad un momento successivo alla pubblicazione di tali provvedimenti.