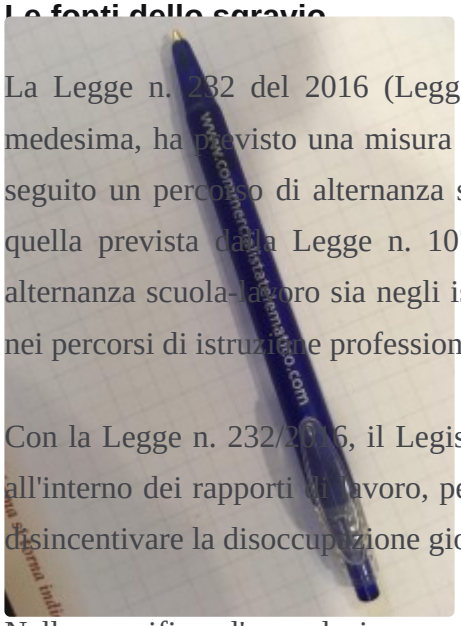
Alternanza scuola-lavoro: sgravio triennale per l'assunzione

di Antonella Madia

Pubblicato il 28 Agosto 2017

segnaliamo un'interessante agevolazione contenuta nella Legge di bilancio 2017 per i casi di alternanza scuola-lavoro: per i datori di lavoro che assumono, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro delle attività di alternanza scuola-lavoro è possibile l'esonero per tre anni dal versamento dei contributi previdenziali

Le fonti dello sgravio



La Legge n. 232 del 2016 (Legge di Bilancio 2017), e precisamente l'articolo 1, comma 308 della medesima, ha previsto una misura capace di promuovere l'occupazione stabile di coloro i quali abbiano seguito un percorso di alternanza scuola-lavoro. La legge in questione fa riferimento alle misure quali quella prevista dalla Legge n. 107/2015, la cosiddetta "buona scuola", che ha previsto delle ore di alternanza scuola-lavoro sia negli istituti tecnici sia nei licei, così come anche nei percorsi universitari e nei percorsi di istruzione professionale.

Con la Legge n. 232/2016, il Legislatore ha così cercato un metodo per inserire stabilmente tali ragazzi all'interno dei rapporti di lavoro, permettendo loro di acquisire maggiori competenze, e nel contempo di disincentivare la disoccupazione giovanile.

Nello specifico, l'agevolazione prevista dall'ultima Legge di Bilancio, comporta la possibilità **per i datori di lavoro che assumono tali soggetti dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2018**, di ottenere **l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali complessivi,** a parte i premi Inail, **nel limite massimo di € 3.250 all'anno, per tre anni**.

I datori di lavoro ammessi allo sgravio

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Prima di approfondire però come funziona tale esonero e come è possibile accedervi, è opportuno segnalare che la circolare INPS n. 109 del 10 luglio 2017 è andata ad approfondire il tema, definendo nello specifico quali sono i soggetti che possono accedere a tale tipologia di sgravio contributivo, e soprattutto le caratteristiche dei lavoratori da assumere. I datori di lavoro beneficiari dell'esonero contributivo sono tutti i datori di lavoro privati, e l'esonero contributivo non si applica ai soggetti di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 (cd. Testo Unico del pubblico impiego). Di conseguenza, lo sgravio in oggetto **si applica sia ai datori di lavoro imprenditori, sia ai datori di lavoro non imprenditori**. A tal proposito – ribadisce la circolare n. 109 – si intende come "datore di lavoro imprenditore" quel soggetto che esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni e servizi, ai sensi dell'articolo 2082 C.c. È opportuno segnalare che la Circolare INPS richiama anche gli enti pubblici economici tra i soggetti che possono attivare questo genere di sgravi contributivi, in quanto gli stessi pur essendo dotati di personalità giuridica di diritto pubblico, svolgono in via principale ed esclusiva, un'attività economica quale quella disciplinata dall'art. 2082 C.c., in regime di concorrenza con gli altri imprenditori privati. Rientrano all'interno di tale categoria anche quei datori di lavoro pubblici interessati da processi di graduale privatizzazione e di trasformazione in società di capitali, indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale. Per quanto riguarda invece i datori di lavoro non imprenditori (i quali, come già detto, possono attivare rapporti di lavoro fruendo di tale sgravio contributivo) rientrano ad esempio nel novero associazioni culturali, politiche, sindacali, associazioni di volontariato, così come anche studi professionali, consorzi di bonifica, enti ecclesiastici o enti morali.

Non rientrano invece tra i soggetti per i quali è possibile richiedere il beneficio, le amministrazioni statali le aziende e amministrazioni dello Stato o ad ordinamento autonomo, Regioni, Province, Comuni, Comunità montane e loro consorzi, Università, Camera di Commercio, enti pubblici non economici nazionali, aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale, Aran, e agenzie di cui al D.Lgs. n. 300/1999. Rientrano infine all'interno di quest'ultima casistica, anche Banca d'Italia, Consob e tutte le autorità indipendenti qualificate come Amministrazioni Pubbliche dal parere n. 260 del 1999 del Consiglio di Stato.

Quali contratti e quali lavoratori

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Chiariti quali sono i datori di lavoro che possono usufruire di questo genere di sgravi, è possibile andare ad analizzare quali sono invece i rapporti di lavoro per i quali può spettare lo sgravio triennale contributivo. Tale esonero infatti riguarda tutti i rapporti a tempo indeterminato, sia che si tratti di assunzioni che di trasformazioni, compreso l'apprendistato, anche part-time, ad eccezione dei contratti che riguardano il lavoro agricolo o domestico. Si tiene inoltre in considerazione la ratio della Legge n. 232/2016 – cioè la volontà di incentivare l'adozione del rapporto a tempo indeterminato – nell'affermare che per fruire dello sgravio non ci si può avvalere di contratti intermittenti o a chiamata, anche se stipulati a tempo indeterminato.

Ma quali sono i soggetti per i quali spetta tale incentivo? È necessario sottolineare che **l'esonero spetta a domanda di coloro che assumono a tempo indeterminato – entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio – degli studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro delle attività di alternanza scuola-lavoro**, le quali devono però essere pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste dalle relative fonti legislative istitutive di tale obbligo. Tale percentuale minima vale però anche per il monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.

Per individuare correttamente i soggetti con i quali è possibile instaurare il rapporto di lavoro agevolato**, è necessario che per poter assumere tali soggetti, i datori di lavoro procedano all'assunzione entro i sei mesi dal conseguimento del titolo di studio**, assumendo però solamente quei giovani che siano stati direttamente coinvolti dallo stesso in percorsi di alternanza per un periodo pari almeno al 30% del monte ore previsto (ossia ad esempio il 30% di 120 ore negli istituti tecnici e professionali, e di 60 ore nei licei, mentre per quanto riguarda invece l'ambito universitario, deve essere rispettato il 30% del monte ore previsto dall'ordinamento universitario per attività di alternanza). La Circolare chiarisce che tale percentuale del 30% del monte ore si riferisce anche a percorsi di istruzione e formazione professionale definiti dalle regioni, così come anche ai percorsi previsti con riferimento agli istituti tecnici superiori.

Il rispetto delle condizioni per accedere all'esonero

Definire però solamente i casi in cui spetta tale esonero, è riduttivo rispetto alla portata della normativa, in quanto ci sono anche delle condizioni per avere accesso al diritto all'esonero contributivo: infatti è

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

necessario **rispettare** da un lato **i principi generali in materia di incentivi all'assunzione**, mentre dall'altra **le norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria** dei lavoratori.

In particolare, si segnala che l'esonero contributivo non spetta:

- qualora ricorra una delle condizioni stabilite nei principi generali di fruizione degli incentivi, previste dall'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015 per cui non è possibile accedere a tale esonero contributivo qualora quella determinata assunzione violi il diritto di precedenza, stabilito dalla legge ovvero dal contratto collettivo, per la riassunzione di un altro lavoratore licenziato o cessato (anche nel caso in cui l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza);

- qualora presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione siano in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale (salvo il caso in cui la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso rispetto a quello posseduto dei lavoratori sospesi, oppure da impiegare in unità produttiva diversa da quella interessata dalla sospensione);

- se l'assunzione riguarda lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume;

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

Ovviamente, la fruizione dello sgravio contributivo è subordinata anche al rispetto delle norme in materia di condizioni di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, per cui è necessario che il datore di lavoro rispetti: obblighi di contribuzione previdenziale, assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro, rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali.

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

La misura dello sgravio e i contributi ammessi

L'incentivo è pari all'esonero dal versamento dei contributi complessivi previdenziali a carico dei datori di lavoro ad eccezione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, del contributo al "fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei trattamenti di fine rapporto ex art. 2120 c.c.", ai fondi di solidarietà regolati dal D.Lgs. n. 148/2015, del contributo per la garanzia per il finanziamento del QuIR, quello di finanziamento dei fondi interprofessionali ex Legge n. 388/2000, dei contributi di solidarietà sui versamenti alla previdenza complementare ovvero ai fondi di assistenza sanitaria, e dei contributi di solidarietà destinati ai lavoratori dello spettacolo e agli sportivi professionisti.

La richiesta dello sgravio

È opportuno a questo punto a capire come si riconosce l'incentivo. Infatti, i datori di lavoro che rispecchiano le caratteristiche sopra riportate e che intendono fruire del beneficio, devono inoltrare una richiesta attraverso l'apposita procedura telematica "308-2016" disponibile a partire dall'11 luglio 2017 e messa a disposizione all'interno dell'applicazione DiResCo sul sito INPS. In particolare i datori di lavoro interessati al riconoscimento dell'agevolazione dovranno inviare una domanda preliminare di ammissione all'incentivo anche per le assunzioni non ancora in corso indicando il lavoratore nei confronti del quale è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione, l'importo della retribuzione mensile media prevista o effettiva, l'aliquota contributiva datoriale che verrà applicata, la tipologia oraria del rapporto e l'eventuale percentuale di part-time.

Dopo aver inviato l'istanza di prenotazione, entro 48 ore l'Inps calcola l'importo dell'incentivo spettante, verifica la disponibilità residua della risorsa, e in caso di sufficiente capienza delle risorse informerà che è stato prenotato l'importo dell'incentivo per l'assunzione di quel lavoratore da parte del datore di lavoro.

23 agosto 2017

Antonella Madia

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D