

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);
- 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);
- 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).
- il datore di lavoro che assume, o utilizza in somministrazione, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore nei 6 mesi precedenti (ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo).

Con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro di somministrazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore (anche nel caso in cui l'incentivo sia soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore)

Nel caso in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti (dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa).

Ai fini della determinazione e durata degli incentivi si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto (subordinato o somministrato); non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, tranne che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie (sia per 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.

## 6.2 Tipologie di agevolazioni

### 6.2.1 Esonero contributivo

Spetta ai datori di lavoro che assumono lavoratori a tempo indeterminato (anche part-time), anche a scopo di somministrazione nonché in apprendistato, dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2018 per le stabilizzazioni, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di giovani che hanno concluso un periodo di alternanza scuola – lavoro o che hanno terminato un periodo di apprendistato di primo o di terzo livello.

Il beneficio è pari ad un esonero dal pagamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (ad esclusione dei premi e contributi INAIL) fino ad un massimo di 3.250 euro per 36 mesi.<sup>111</sup>

<sup>111</sup> Art. 1, commi da 308 a 313, Legge n. 232 del 11 dicembre 2016; Circolare INPS n. 109 del 2017