

A cura di Deborah Di Rosa

Decreto Dignità: sgravio contributivo a rischio decadenza?

Categoria: **Finanziaria**
Sottocategoria: **Decreto Dignità**

Il decreto Dignità introduce, nel nostro ordinamento, un nuovo sgravio triennale - nella misura del 50% dei contributi previdenziali a carico delle imprese per le assunzioni, effettuate nel biennio 2019 e 2020, di soggetti che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età. In particolare, il nuovo beneficio viene esteso anche ai rapporti di lavoro domestico e risulta alleggerito, soprattutto per quanto riguarda il rischio per i datori di lavoro di decadere dalla legittima spettanza dell'agevolazione.

Di cosa si tratta?

Premessa	2
Requisiti per la fruizione	2
Principi generali per la fruizione degli sgravi contributivi	3
Tutela dell'occupazione	4
Allegato 1	
Tavola Sinottica.....	5
Allegato 2	
L'Esperto risponde.....	7

Premessa

Il Decreto Dignità, con l'obiettivo di contribuire alla riduzione del cuneo fiscale, ha previsto l'introduzione di una nuova forma di **esonero previdenziale** in favore dei datori di lavoro privati che, nel biennio 2019-2020, assumeranno lavoratori dipendenti con **contratto a tempo indeterminato**. Il testo di legge opera un preciso rimando ai rapporti disciplinati dalle c.d. tutele crescenti.



OSSERVA

La riduzione contributiva è pari al 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per il medesimo rapporto, con esclusione dei premi e contributi relativi all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile e per un periodo massimo di 36 mesi.



Leggi anche:

- [Sgravio decreto dignità: regole semplificate ma senza portabilità](#)

Requisiti per la fruizione

Il lavoratore, al momento dell'assunzione, deve:

avere un'età inferiore ai 35 anni;

non avere mai avuto in passato rapporti di lavoro a tempo indeterminato né con lo stesso datore di lavoro che precede all'assunzione esonerata e nemmeno con altri datori di lavoro.

Al riguardo, non costituiscono causa ostativa al godimento del beneficio, i periodi di apprendistato svolti presso altri datori di lavoro, nel caso in cui non siano proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Per la legittima fruizione del beneficio, è inoltre necessario rispettare i principi generali di fruizione di tutti gli incentivi in materia di lavoro.

La definizione delle modalità di fruizione della riduzione il testo di legge rinvia ad un apposito decreto interministeriale, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della Legge n. 96/2018.

Rispetto all'analogo sgravio introdotto già da quest'anno dalla Legge di Bilancio 2018, va sottolineato che lo sgravio dignità:

- ↳ non riporta la specifica esclusione dall'agevolazione dei lavoratori domestici e degli apprendisti;
- ↳ non obbliga alla verifica della condizione per il datore di lavoro incentivato di non aver effettuato, nella stessa unità produttiva, licenziamenti nei sei mesi precedenti la nuova assunzione;
- ↳ non prevede la clausola di garanzia per la stabilità successiva del rapporto di lavoro agevolato, nonché la precisazione circa il computo pensionistico dei contributi agevolati.

Principi generali per la fruizione degli sgravi contributivi

La fruizione dello sgravio dignità soggiace al rispetto delle regole generali dettate dal Jobs Act per la fruizione delle agevolazioni contributive:



l'assunzione non deve violare 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;



presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione non devono essere 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;



l'assunzione non deve riguardare 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. Detta condizione di esclusione si applica anche all'utilizzatore del lavoratore somministrato.

Tutela dell'occupazione

La norma contenuta nel Decreto Dignità mira ad incrementare il costo del lavoro sostenuto imprese, italiane o estere operanti in Italia, che licenziano dopo aver ricevuto aiuti di Stato connessi alla valutazione dell'impatto occupazionale.

Attenzione!

Un'impresa italiana o estera, operante nel territorio nazionale, che beneficia di aiuti di Stato che prevedono la valutazione dell'impatto occupazionale, ad eccezione dei casi riconducibili a giustificato motivo oggettivo, decade dal beneficio qualora riduca, in misura superiore al 10%, i livelli occupazionali degli addetti all'attività produttiva o all'attività interessata dall'aiuto, nei 5 anni successivi alla data di completamento dell'investimento.

La **decadenza dal beneficio è totale** nel caso di riduzione dei livelli occupazionali superiori al 50%; sotto tale soglia la decadenza è disposta in maniera proporzionale alla riduzione del livello di occupazione.



Anche in tal caso, sui crediti derivanti dalla restituzione dei benefici è istituito il privilegio dello Stato e l'importo del beneficio da restituire per effetto della decadenza deve essere maggiorato degli interessi, calcolati al tasso di riferimento vigente all'atto dell'erogazione o della fruizione del beneficio e maggiorati di 5 punti percentuali.

Le nuove norme si applicano ai benefici concessi o banditi, nonché agli investimenti agevolati avviati successivamente all'entrata in vigore del Decreto Dignità.

Alla luce del dettato normativo, dunque:

un'impresa che licenzia per *giustificato motivo oggettivo* (crisi aziendale, cessazione dell'attività o soppressione delle mansioni cui era assegnato il lavoratore) rischia il **disconoscimento per i soli mesi in cui si registrerà il decremento occupazionale**;

Se la stessa impresa interrompe il rapporto per *giustificato motivo soggettivo* (licenziamento disciplinare) è prevista la **decadenza e la restituzione** del beneficio.

Allegato 1**Tavola Sinottica****Premessa**

- L'esonero contributivo introdotto dal Decreto Dignità mira a favorire l'occupazione giovanile. Si tratta di uno sgravio del 50% sui contributi dovuti dai datori di lavoro, per tre anni e nel limite di 3.000 euro annui, sulle assunzioni a tempo indeterminato di giovani under 35 negli anni 2019 e 2020, che non hanno mai avuto un indeterminato nella loro vita.

Novità

- Arrivano, con la Circolare n. 16 del 20 settembre 2018, le valutazioni dei Consulenti del Lavoro hanno sulle novità introdotte in materia di lavoro dal Decreto Dignità e dal successivo provvedimento di conversione in legge con modificazioni. In particolare, la circolare esamina il nuovo sgravio contributivo previsto per il biennio 2019-2020 e i casi in cui il datore di lavoro rischia la decadenza dal beneficio e il recupero dello stesso.

Requisiti per la fruizione

- Il Bonus Assunzione è valido nel caso in cui i lavoratori assunti o passati a un contratto a tempo indeterminato rientrino in **specifici requisiti**:
- siano giovani che non hanno ancora compiuto 35 anni e che non sono stati occupati a tempo indeterminato con lo stesso datore di lavoro o con un altro;
 - siano giovani che non hanno compiuto i 30 anni: in questo caso sono valide le stesse condizioni degli under 35.

Principi generali per la fruizione degli sgravi contributivi

- Il D.Lgs. n. 150/20153, ha ripreso ed integrato quanto affermano i principi generali di fruizione degli incentivi definiti dalla Riforma Fornero (L. n.92 del 28 giugno 2012), definendo alcuni caratteri di base che la nuova assunzione deve rispettare per essere agevolabile. 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.

Tutela dell'occupazione

- Ai fini della **tutela dell'occupazione nelle imprese beneficiarie di aiuti**, viene previsto che le imprese italiane ed estere - che beneficiano di misure di aiuto di Stato operanti nel territorio nazionale, che prevedono la valutazione dell'impatto occupazionale qualora, al di fuori dei casi riconducibili a giustificato motivo *oggettivo* - riducano i livelli occupazionali degli addetti all'unità produttiva o all'attività interessata dal beneficio nei 5 anni successivi alla data di completamento dell'investimento.

Riferimenti normativi

-
- Legge n. 96/2018;
 - D.Lgs. n. 23/2015;
 - Dall'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015;
 - Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, Circolare n. 16 del 20 settembre 2018.

Allegato 2**L'Esperto risponde...****QUESITO**

E' possibile fruire dello sgravio in caso di proseguimento dell'apprendistato?

SOLUZIONE

Come sottolineato nell'analisi condotta dalla Fondazione Studi, il testo di legge non prevede espressamente che il beneficio possa essere usufruito anche nell'ipotesi in cui l'apprendistato sia stato svolto presso il medesimo datore di lavoro. Su questo punto si attendono dunque chiarimenti di prassi.