



Venerdì 27/04/2018

## **BONUS SUD 2018**

A cura di: *Studio Dr. Paolo Soro*

Prorogato, con alcune modifiche, anche nel 2018, l'incentivo contributivo per le nuove assunzioni nel Mezzogiorno: analizziamo la Circolare INPS N. 49 del 19 marzo 2018.

Con il Decreto Direttoriale N. 2 del 02/01/2018, l'ANPAL ha dettato la disciplina applicativa per il Bonus occupazione Sud, previsto dalla legge di Bilancio 2018 in favore dei datori di lavoro privati che assumono (o trasformano) a tempo indeterminato, tra il 1° gennaio e il 31 dicembre del 2018, lavoratori per impiegarli nelle Regioni del Mezzogiorno, a determinate condizioni.

I soggetti destinatari sono i datori di lavoro privati (a prescindere dalla circostanza che siano imprenditori), i quali assumono personale senza esservi tenuti. Non è possibile riconoscere l'agevolazione nei casi in cui il datore di lavoro non è libero di scegliere chi assumere. Ergo, le agevolazioni non spettano nel caso in cui l'assunzione scaturisca da un obbligo di natura legale o contrattuale.

Esempi di obblighi legali, sono:

- diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'ex-dipendente a tempo indeterminato licenziato nei 6 mesi precedenti;
- diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore del dipendente a tempo determinato, il cui rapporto sia cessato negli ultimi dodici mesi e che ha lavorato, presso la stessa azienda, per più di 6 mesi;
- diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita, negli ultimi dodici mesi (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo), un'azienda (o un suo ramo) in crisi.

Esempio di obblighi contrattuali:

- disposizioni collettive applicabili alle imprese di servizi per cui l'azienda che subentra a un'altra in un appalto è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda.

Dunque, l'incentivo non spetta se:

- 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
- se presso il datore di lavoro sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvo non si tratti di lavoratori inquadrati a un livello diverso
- se l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei 6 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.

Il Bonus in parola riguarda il Mezzogiorno. Più esattamente, parliamo delle Regioni "meno sviluppate": Basilicata, Campania, Puglia e Sicilia; e delle Regioni "in transizione": Abruzzo, Molise e Sardegna. Agli effetti del Bonus, rileva la sede di lavoro per la quale viene effettuata l'assunzione. Quindi, se la società ha la sede legale a Milano e il neo assunto ha parimenti residenza a Milano, laddove lo assuma per lavorare un'unità locale che possiede nelle anzidette Regioni, l'incentivo spetterà integralmente (ovviamente, soddisfatte le altre condizioni previste).

Il bonus parimenti spetta nelle ipotesi di trasferimento da una regione "meno sviluppata" a una "in transizione"; o viceversa.

Restano non disciplinate dalla circolare INPS alcune fattispecie, come quelle del distacco, del lavoro agile e del tele-lavoro.

La circolare, infatti, si limita a precisare che:

Al fine di garantire la legittima fruizione dello sgravio nelle ipotesi in cui un datore di lavoro, avente sede legale in una regione diversa da quelle sopra elencate, assuma lavoratori per una prestazione lavorativa da svolgersi in una unità operativa ubicata nelle suddette regioni meridionali, è necessario che la sede INPS competente, a seguito di specifica richiesta da parte del datore di lavoro interessato e dopo aver effettuato i dovuti controlli, inserisca, nelle caratteristiche contributive della matricola, il codice di autorizzazione "OL", che, dal 1° gennaio 2018, assume il significato di "Datore di lavoro che effettua l'accantonamento contributivo con unità operative nei territori del Mezzogiorno".

Pertanto, le strutture territoriali, dopo aver verificato, mediante la consultazione delle comunicazioni obbligatorie, che la prestazione lavorativa si svolge in una sede di lavoro ubicata all'interno delle regioni ammesse, che tale unità operativa risulta regolarmente associata al datore di lavoro e registrata all'interno dell'apposita sezione del "Fascicolo elettronico aziendale" e che il soggetto interessato ha già ricevuto un'autorizzazione alla fruizione dell'agevolazione mediante la compilazione dello specifico modulo telematico, possono attribuire il codice di autorizzazione "OL" con data inizio validità dal mese di instaurazione del rapporto di lavoro incentivato e con fine validità nel mese di competenza gennaio 2020, data ultima per la fruizione dell'agevolazione in trattazione.

L'agevolazione può essere fruita unicamente dai datori di lavoro che assumono persone disoccupate:

- Di età compresa tra 16 e 34 anni (fino a 34 anni e 364 giorni).
- Di qualunque età purché privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

Per soggetti "privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi" il Legislatore intende coloro che negli ultimi 6 mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato



dalla durata di almeno 6 mesi, ovvero coloro che negli ultimi 6 mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito la cui relativa aliquota d'imposta non superi le detrazioni massime spettanti.

Il lavoratore, inoltre, non deve aver avuto un rapporto di lavoro con lo stesso datore di lavoro negli ultimi 6 mesi. L'unica eccezione è costituita dal rapporto a tempo determinato in caso di trasformazione dello stesso a tempo indeterminato.

Per "stesso datore di lavoro" si intendono anche quelli nei confronti dei quali esiste una sostanziale coincidenza di assetti proprietari, o rapporto di controllo o collegamento.

L'agevolazione si applica unicamente alle seguenti ipotesi contrattuali:

- assunzione a tempo indeterminato, anche in somministrazione, e a tempo parziale
- apprendistato professionalizzante o di mestiere
- trasformazione di contratto a termine / tempo determinato
- assunzioni di soci lavoratori di cooperative mediante contratti di subordinazione

Sono, invece, esclusi dalle agevolazioni le seguenti fattispecie:

- contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore
- contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca
- contratto di lavoro domestico
- contratto di lavoro a chiamata o intermittente
- prestazioni di lavoro occasionale / accessorio

L'incentivo, inoltre, è subordinato:

- alla regolarità degli obblighi contributivi (DURC)
- all'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro
- al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.



L'incentivo è pari al 100% della contribuzione previdenziale posta a carico del datore di lavoro, con l'esclusione dei premi INAIL, per 12 mesi (esempio: assunzione = 01/11/2018; scadenza = 30/10/2019), entro un tetto massimo annuo pari a 8.060 euro, pari su base mensile a 671,66 euro, e su base giornaliera a euro 21,67; nonché riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

Vanno ulteriormente escluse dall'applicazione dell'incentivo le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento. Pertanto, non sono oggetto di incentivazione le seguenti forme di contribuzione, ancorché di natura obbligatoria:

- il contributo per la garanzia sul finanziamento della Q.U.I.R.
- il contributo destinato al finanziamento dei fondi interprofessionali
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti

La principale novità di quest'anno è la possibilità di cumulare il Bonus Sud con l'incentivo nazionale strutturale per l'occupazione giovani stabile, previsto per l'assunzione dei lavoratori under 35 (2018): in questo caso, è prevista la durata triennale per l'incentivo principale, mentre il Bonus Sud integrerà lo sgravio al 100% (fino a 8.060 euro) per i primi 12 mesi.

Al fine di valutare correttamente la legittimità di tale cumulo sarà necessario valutare caso per caso i requisiti dettati dalle due discipline, posto che esistono alcune differenze:

- l'incentivo sull'occupazione giovanile prevede una specifica ipotesi di decadenza, in caso di licenziamento nei primi 6 mesi del rapporto di lavoro; ciò non è previsto dal Bonus Sud;
- per aver diritto all'incentivo giovani il lavoratore non deve mai essere stato occupato a tempo indeterminato; ciò non è richiesto in caso di assunzione di giovani col Bonus Sud.

Resta, invece, immutato il rispetto del regime "de minimis": 200.000 euro in un triennio, anche se sono previste alcune deroghe:

il limite non si applica se il lavoratore ha meno di 25 anni, a condizione che l'assunzione determini un incremento occupazionale netto effettivo, nei dodici mesi successivi all'assunzione, rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti (con riferimento all'intera organizzazione del datore di lavoro e non alla singola unità produttiva). Se al termine dell'anno successivo all'assunzione è presente l'incremento occupazionale netto, l'incentivo è confermato; in mancanza, il datore di lavoro deve restituire le quote di incentivo eventualmente già godute. Il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento: un nuovo incremento registrato nei mesi successivi legittima la fruizione



del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, senza possibilità di recuperare il beneficio perso.

Non incidono sul calcolo dell'incremento, i posti di lavoro divenuti vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie
- invalidità
- pensionamento per raggiunti limiti d'età
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro
- licenziamento per giusta causa

Inoltre, se il lavoratore ha tra 25 e 34 anni, oltre all'incremento occupazionale, è necessario che il dipendente:

- sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; oppure
- non sia in possesso di diploma, abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito; oppure
- sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna pari almeno al 25%, rispetto alla media degli altri settori.

Il Bonus si richiede inoltrando apposita istanza telematica all'INPS, seguendo il percorso sul portale dell'Ente: «Accedi ai servizi» «Altre tipologie di utente» «Aziende, consulenti e professionisti» «Servizi per le aziende e consulenti» (autenticazione PIN) «Dichiarazioni di responsabilità del contribuente» (DIRESCO).

Andranno inseriti: i dati del lavoratore interessato, la Regione e la Provincia di esecuzione della prestazione lavorativa, l'importo della retribuzione mensile media (inclusi ratei tredicesima / quattordicesima), l'aliquota contributiva datoriale soggetta al Bonus e l'eventuale intenzione di fruire della cumulabilità con l'incentivo Occupazione Giovani.

L'INPS provvede a verificare i requisiti di ammissione del soggetto da assumere secondo i dati presenti nell'archivio dell'ANPAL (si rammenta che il lavoratore, per poter godere del beneficio, dovrà presentare agli uffici del collocamento la Dichiarazione di Immediata Disponibilità - DID).

Dopo di che, l'istituto determina l'importo dell'incentivo sulla base dell'aliquota indicata, accerta la disponibilità delle risorse e comunica la prenotazione dell'incentivo, ovvero il diniego dell'istanza.

Dalla data di accettazione, l'azienda avrà 10 giorni di tempo per provvedere all'assunzione (o trasformazione) a tempo indeterminato e comunicarlo con l'usuale modello UNILAV. Trascorso detto



termina, l'istanza viene revocata. In tutte le altre ipotesi in cui si ha un iniziale diniego dell'istanza (esempio: mancanza di risorse nel periodo), l'istanza resta comunque valida per 30 giorni. Dopo tale termine, la stessa decade e occorre predisporre una nuova domanda. Giova, altresì, ricordare che l'istanza non può essere modificata in alcun caso e i dati indicati devono esattamente corrispondere a quelli esposti nel modello UNILAV di riferimento. In caso di variazioni (anche lievi) occorre annullare l'istanza depositata e presentarne una ex novo, così perdendo, però, la posizione in graduatoria, posto che le istanze verranno processate in ordine cronologico di arrivo.

In conclusione, si rappresenta che, al momento, le risorse disponibili sono limitate a 200 milioni, seppure è prevista la possibilità di incrementarle fino a 500 milioni. L'anno scorso, il fondo era pari a complessivi 530 milioni... e non è stato affatto sufficiente.

Dr. Paolo Soro

Fonte: <http://www.paolosoro.it>