

FLOW CHART

Box 1 – Condizioni di accesso al beneficio

L'assunzione rispetta le condizioni di accesso previste dalla legge (natura datore di lavoro, caratteristiche lavoratore, tipologia rapporto)?

NO



SI

Box 2 – Principi generale di fruizione degli incentivi

Sono rispettati i principi generali dell'art. 31, d.lgs. 150/2015?

NO



SI

Box 3 - DURC e rispetto CCNL

L'azienda rispetta le condizioni dell'art. 1, co. 1175-1176, legge 296/2006?

NO



SI

Box 4 – Compatibilità con altri incentivi

E' l'unica forma di incentivo fruita dall'azienda (escluso bonus sud, garanzia giovani, lavoratori in NASPI e lavoratori disabili)?

NO



CHIARIMENTI

BOX 1 – CONDIZIONI DI ACCESSO

- 1) L'azienda che intendere fruire dell'esonero deve essere un "datore di lavoro privato".

Hanno accesso al beneficio i soli datori di lavoro privato, a prescindere dalla natura di imprenditore. Vi rientrano, quindi, a titolo esemplificativo: associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, enti morali ed enti ecclesiastici.

E' invece esclusa dalla fruizione dell'incentivo, la Pubblica Amministrazione.

- 2) L'assunzione deve essere con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, per mansioni corrispondenti alle qualifiche di operaio, impiegato, quadro.

Rientrano nei rapporti di lavoro incentivati le sole assunzioni a tempo indeterminato con contratto a tutele crescenti, anche part time. Il riferimento alle assunzioni include sia le ipotesi di nuova assunzione, sia quelle di trasformazione di rapporti a tempo determinato. L'esonero, pur con le differenze di durata evidenziate in premessa, si applica anche ai casi di prosecuzione a tempo indeterminato di un contratto di apprendistato.

L'INPS precisa che il riferimento al contratto a tutele crescenti non esclude dall'incentivo assunzioni a tempo indeterminato in cui le parti, nell'esercizio delle proprie prerogative, abbiano previsto condizioni di miglior favore rispetto alle previsioni del d.lgs. n. 23/2015.

Vi rientrano altresì le ipotesi di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione (ancorché la somministrazione all'utilizzatore sia poi a tempo determinato), fermo restando il rispetto dell'art. 31, co. 1, lett. e (su cui, vedi oltre).

Sono esclusi per legge i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico. L'INPS, in via interpretativa, esclude altresì le assunzioni a tempo indeterminato con contratto a chiamata e le prestazioni occasionali di cui all'art. 54-bis d.l. 50/2017.

Il riferimento contenuto nella legge di bilancio alle assunzioni ex d.lgs. n. 23/2015, esclude dal beneficio le assunzioni di dirigenti.

Infine, l'INPS precisa che è possibile fruire dell'esonero anche nell'ipotesi di due rapporti di lavoro part time, nel solo caso in cui la decorrenza sia la medesima. In caso contrario, infatti, verrebbe meno il requisito dell'assenza di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato (su cui, cfr. punto 4).

- 3) Il lavoratore da assumere deve avere le seguenti caratteristiche anagrafiche:

1	Nuova assunzione o trasformazione da tempo determinato	Il lavoratore, alla data della nuova assunzione, non deve aver compiuto 30 anni. Per le sole assunzioni del 2018, il limite è innalzato a 35 anni (34 e 364 giorni).
2	Prosecuzione a tempo indeterminato da rapporto di apprendistato	Il lavoratore, alla data del mantenimento in servizio, non deve aver compiuto 30 anni (29 anni e 364 giorni).
3	Assunzioni e trasformazione a tempo indeterminato con giovani dell'alternanza o dell'apprendistato duale	Il lavoratore non deve aver compiuto 30 anni (35 per il 2018). Inoltre, non deve aver acquisito da più di 6 mesi il titolo di studio e deve aver svolto, presso il medesimo datore che assume, periodi di alternanza scuola-lavoro ovvero di apprendistato duale.
4	Portabilità del beneficio	Non vi sono limiti anagrafici

4) Il lavoratore non deve aver mai svolto lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il lavoratore nel corso della propria vita lavorativa, non deve mai essere stato occupato, presso il medesimo o altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (sono ammessi quindi rapporti a termine ovvero di natura autonoma), neppure laddove il precedente rapporto si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni. La legge fa espressamente salvi eventuali periodi di apprendistato, che non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione.

L'INPS, in via interpretativa, ritiene non ostativi rapporti di lavoro intermittente, anche se a tempo indeterminato, e rapporti di lavoro domestico.

Viene precisato che non consentono l'accesso al beneficio rapporti di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, rapporti di lavoro subordinato all'estero, rapporti di lavoro autonomo o parasubordinato riqualificati come rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In caso di cessione del contratto e di trasferimento di azienda, il cessionario potrà continuare a godere dell'incentivo per il periodo residuo.

Infine, va ricordato che la legge ammette espressamente l'ipotesi della c.d. "portabilità" (salvo che per la prosecuzione a tempo indeterminato di rapporti di apprendistato), ossia la possibilità per un nuovo datore di fruire del beneficio per il periodo residuo rispetto a quanto fruito dal precedente datore. Si ricorda che la legge prevede che nel calcolo del periodo residuo, la eventuale revoca del beneficio al primo datore di lavoro, non ha effetti nei confronti degli altri datori.

Ai fini della verifica di tale requisito, l'Inps ha realizzato un'apposita **utility** che consente ai datori di lavoro e loro intermediari previdenziali nonché ai lavoratori di acquisire, sulla base delle condizioni di aggiornamento delle banche dati dell'Istituto e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (sistema delle comunicazioni obbligatorie), le informazioni in ordine allo svolgimento di rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati precedentemente al 1° gennaio 2018 ovvero a partire dalla predetta data.

In concreto, attraverso tale funzionalità gli interessati potranno indicare il codice fiscale del lavoratore e conoscere se lo stesso abbia già avuto rapporti a tempo indeterminato. Detta procedura restituisce, con evidenza separata, il riscontro (SI/NO) risultante sulla base dell'analisi delle informazioni desumibili dalle dichiarazioni contributive in possesso dell'Istituto e dalle comunicazioni obbligatorie.

Si fa, comunque, presente che il riscontro fornito non ha valore certificativo, dal momento che possono sussistere rapporti di lavoro a tempo indeterminato all'Estero, di cui l'Istituto può venire a conoscenza soltanto alla maturazione dei requisiti per il pensionamento.

E', pertanto, fondamentale che i datori di lavoro acquisiscano comunque la dichiarazione del lavoratore in ordine alla sussistenza di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Nel caso di lavoratori già assunti con l'agevolazione strutturale in esame, l'applicativo fornisce evidenza, al datore di lavoro che si accinge ad assumere, dei periodi residui per la fruizione dell'agevolazione medesima.

L'applicativo è fruibile dai datori di lavoro ovvero dai loro intermediari previdenziali e, per la sola posizione assicurativa personale, dai lavoratori interessati, accedendo al sito internet dell'Istituto (www.inps.it) attraverso gli ordinari sistemi di autenticazione, e seguendo il percorso " *Tutti i servizi – Servizio di verifica esistenza rapporti a tempo indeterminato*".

Tale strumento nasce anche Per effetto di quanto richiesto da Confcommercio nell'ambito del Comitato Amministratore Fondo pensioni lavoratori dipendenti Inps, con apposito Ordine del Giorno indirizzato ai vertici dell'Istituto.

I requisiti, sino ad oggi, venivano infatti verificati dall'Inps in tempi di gran lunga successivi all'assunzione dei lavoratori, circostanza che in molti casi ha determinato, qualora fosse accertata l'insussistenza dei citati requisiti, il recupero delle agevolazioni contributive già fruite legittimamente dalle aziende in base alle norme di legge.

Attraverso la nuova modalità di verifica preventiva, si dovrebbe finalmente risolvere tale problematica, dando certezza alle aziende riguardo all'agevolazione effettivamente spettante e senza che le stesse subiscano penalizzazioni del tutto ingiustificate.

La funzione di controllo dei requisiti ai fini del diritto all'assunzione agevolata è svolta dall'Inps e dall'INL (Ispettorato Nazionale lavoro) per le rispettive competenze.

Per le attività di alternanza scuola-lavoro, verrà utilizzato il sistema informativo del Ministero dell'istruzione, Università e Ricerca ed a tal fine verranno considerati probatori i seguenti elementi:

- la convenzione stipulata con l'istituzione scolastica o formativa per l'attivazione del tirocinio;
- il progetto formativo individuale allegato alla convenzione per l'attivazione del tirocinio;
- il foglio presenze dello studente in impresa;
- la dichiarazione rilasciata dall'istituzione scolastica o formativa, attestante l'effettivo svolgimento del tirocinio in coerenza con i contenuti e la durata previsti dalla convenzione e dal progetto formativo individuale, nonché di altre attività riconducibili al percorso di alternanza scuola-lavoro realizzate dal medesimo datore di lavoro.

5) L'azienda non deve aver effettuato licenziamenti individuali per g.m.o. o collettivi nella medesima unità produttiva, negli ultimi 6 mesi.

Tale requisito non è richiesto per l'incentivo destinato alla prosecuzione a tempo indeterminato di rapporto di apprendistato.

Nelle assunzioni a scopo di somministrazione, tale requisito deve sussistere in capo all'azienda utilizzatrice.

Si ricorda, infine, che l'esonero viene revocato nel caso in cui il datore, nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, licenzi per g.m.o. il lavoratore assunto o un altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica. Tale requisito, tuttavia, non è richiesto per l'esonero destinato alla prosecuzione di rapporti di apprendistato.

BOX 2 – ART. 31 D.lgs. n. 150/2015

1) L'incentivo non spetta in caso di violazione del diritto di precedenza stabilito dalla legge o dal contratto collettivo:

la riassunzione deve riguardare un lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto – entro sei mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto. L'incentivo non spetta anche nell'ipotesi in cui il datore di lavoro intenda utilizzare un lavoratore mediante contratto di somministrazione senza aver offerto la riassunzione al lavoratore titolare del diritto di precedenza.

In mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può procedere all'assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine (cfr. interpello n. 7/2016 MLPS).

2) L'incentivo non spetta se presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale:

in tale ipotesi sono fatti salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione riguardino lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione.

3) Nel contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore.

4) L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

5) L'incentivo spetta anche se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva.

Pertanto è possibile fruire dell'esonero contributivo per le assunzioni e trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato a prescindere dalla circostanza che queste costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.

Ad esempio:

- ipotesi di trasformazione di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato o assunzione, con le medesime mansioni ed entro i successivi dodici mesi, di un lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi;
- assunzione a tempo indeterminato di lavoratori che, nell'ambito di un trasferimento di azienda, non sono passati immediatamente alle dipendenze del cessionario entro un anno dal trasferimento;
- assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili;
- assunzioni effettuate a fronte di obblighi previsti dalla contrattazione collettiva, ad esempio nelle ipotesi di previsione ed in applicazione di clausole sociali nell'ambito degli appalti di servizi.

6) L'incentivo spetta qualora l'assunzione riguardi 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.

Tuttavia, nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a datori di lavoro collegati, il beneficio riconoscibile è solo quello eventualmente residuo. Inoltre, il principio del cumulo delle agevolazioni secondo il quale, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato, deve considerarsi assorbito.

BOX 3 – ART. 1, CO. 1175-1176, Legge n. 296/1996

- 1) Regolarità nell'assolvimento degli obblighi di contribuzione previdenziale;
- 2) assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- 3) rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

A tal proposito si richiama la circolare dell'INL n. 03/18 in cui è stato evidenziato come l'ordinamento riservi l'applicazione di determinate discipline subordinatamente alla sottoscrizione dei contratti leader, cioè dei contratti collettivi dotati del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi.

Tra le altre cose, l'INL ha espressamente evidenziato come, il requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, rilevi:

- per il godimento di "benefici normativi e contributivi" ai sensi dell'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006, rispetto ai quali è indispensabile l'applicazione dei contratti comparativamente più rappresentativi.

BOX 4 – CUMULO CON ALTRI INCENTIVI

- 1) L'esonero contributivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi:

incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi, incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni.

E' possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge n. 92/2012, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'esonero previsto dalla legge n. 205/2017 per la trasformazione a tempo indeterminato.

- 2) L'esonero è cumulabile con:

- l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'articolo 13, della legge n. 68/1999;
- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl di cui all'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012;
- l'incentivo "Occupazione Mezzogiorno", disciplinato dal decreto direttoriale dell'ANPAL n. 2 del 2 gennaio 2018, per le assunzioni o trasformazioni effettuate nel corso dell'anno 2018;
- l'incentivo "Occupazione NEET", disciplinato dal decreto direttoriale dell'ANPAL n. 3 del 2 gennaio 2018, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2018.

- 3) L'esonero non spetta nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra Ue non convenzionati, in considerazione della disciplina speciale della legge n. 398/87.

ASSETTO DELL'INCENTIVO ED ISTRUZIONI OPERATIVE

L'incentivo consiste nell'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali complessivi a carico del datore di lavoro, con esclusione delle seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- il contributo, ove dovuto, al "fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c." di cui al comma 755 della legge n. 296/2006, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dal comma 765, ultimo periodo della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai fondi di solidarietà di cui all'art. 26,27,28 e 29 del decreto legislativo n. 148/2015, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo.

Non sono inoltre soggette all'esonero in questione le seguenti tipologie di contribuzione:

- 1) il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R. (TRF in busta paga in quota mensile);
- 2) il contributo dello 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, in relazione ai datori di lavoro che vi aderiscono, al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua;
- 3) il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla legge 166/1991;
- 4) il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo;
- 5) il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti.

L'esonero non può comunque essere superiore alla misura massima di 3.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile.

La soglia massima di esonero contributivo fruibile per ogni mese di rapporto è, pertanto, pari a 250 euro (€ 3.000/12). Per rapporti di lavoro instaurati o risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di euro 8,06 (€ 250/31 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Contributo adeguamento legge 297/82

Poiché si tratta di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, anche il contributo aggiuntivo IVS pari allo 0,50% della retribuzione imponibile, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo triennale.

Quota TFR

Una volta applicato l'esonero dal versamento del predetto contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 3.000 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Previdenza complementare

In caso di destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione, al fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c., nonché di erogazione in busta paga della Qu.I.R., l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni derivanti dalle misure compensative specificamente previste.

Restituzione contributo addizionale trasformazione rapporti a termine

Nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% (art. 2, comma 30, della legge n. 92/2012).

Lavoro in somministrazione

Nelle assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per quella a tempo determinato, per la durata complessiva di 36 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

Apprendistato

Nelle ipotesi di mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato, l'agevolazione spetta per 12 mesi, decorrenti dal mese successivo rispetto all'ulteriore periodo agevolato previsto dall'articolo 47, comma 7, del d.lgs. n. 81/2015.

Casi di sospensione

La sospensione del godimento dell'agevolazione può avvenire esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, con conseguente differimento temporale del periodo di fruizione del beneficio.

Per la fruizione dell'agevolazione, i datori di lavoro dovranno attenersi alle istruzioni operative Inps di seguito evidenziate.

Esonero contributivo pari al 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro per l'assunzione di giovani di cui al comma 100

I datori di lavoro esporranno, a partire dal flusso UniEmens di competenza marzo 2018, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

nell'elemento <Tipolncentivo> dovrà essere inserito il valore **"GECO"** avente il significato di "Esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205";

nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore **"H00"** (Stato);

nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;

nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo dell'esonero contributivo relativo ai mesi di competenza di gennaio e febbraio 2018. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di marzo, aprile e maggio 2018.

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

con il codice **"L472"** avente il significato di "conguaglio esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017";

con il codice **"L473"** avente il significato di "arretrati gennaio/febbraio 2018 esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017".

Esonero per mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato

I datori di lavoro esporranno, a partire dal flusso UniEmens di competenza marzo 2018, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

nell'elemento <**TipolIncentivo**> dovrà essere inserito il valore "**GAPP**" avente il significato di "Esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205";

nell'elemento <**CodEnteFinanziatore**> dovrà essere inserito il valore "**H00**" (Stato);

nell'elemento <**ImportoCorrIncentivo**> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;

nell'elemento <**ImportoArrIncentivo**> dovrà essere indicato l'importo dell'esonero contributivo relativo ai mesi di competenza di gennaio e febbraio 2018. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di marzo, aprile e maggio 2018.

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

con il codice "**L474**" avente il significato di "conguaglio esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017";

con il codice "**L475**" avente il significato di "arretrati gennaio/febbraio 2018 esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017".

Esonero per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione

I datori di lavoro esporranno, a partire dal flusso UniEmens di competenza marzo 2018, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

nell'elemento <**TipolIncentivo**> dovrà essere inserito il valore "**GALT**" avente il significato di "Esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205";

nell'elemento <**CodEnteFinanziatore**> dovrà essere inserito il valore "**H00**" (Stato);

nell'elemento <**ImportoCorrIncentivo**> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;

nell'elemento <**ImportoArrIncentivo**> dovrà essere indicato l'importo dell'esonero contributivo relativo ai mesi di competenza di gennaio e febbraio 2018. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di marzo, aprile e maggio 2018.

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

con il codice "**L476**" avente il significato di "conguaglio esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017";

con il codice "**L477**" avente il significato di "arretrati gennaio/febbraio 2018 esonero contributivo articolo 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017".

Regolarizzazione

I datori di lavoro che abbiano già provveduto alle assunzioni, potranno recuperare l'agevolazione contributiva per periodi arretrati (da gennaio a febbraio 2018). Utilizzando i flussi Uniemens dei mesi di competenza marzo, aprile e maggio 2018.

I datori di lavoro che hanno diritto alla fruizione del beneficio e che hanno sospeso o cessato l'attività, ai fini della fruizione dell'esonero spettante, dovranno invece avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig).