

## NOTA ILLUSTRATIVA

**NATURA DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO** – L'esonero contributivo trova applicazione nei confronti dei contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato attivati a partire dal 1° gennaio 2018. Si tratta di un intervento strutturale e generalizzato, rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale, perciò non costituisce aiuto di Stato.

**DATORI DI LAVORO BENEFICIARI** – La misura è rivolta a tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori ed inclusi quelli del settore agricolo. Non si applica, invece, nei confronti della pubblica amministrazione (ovvero ai datori di lavoro di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), mentre è estesa agli Enti pubblici economici, in ragione della natura imprenditoriale dell'attività svolta in regime di concorrenza con le imprese private che operano nel medesimo settore, nonché agli organismi pubblici privatizzati (trasformati in società di capitali), indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale. Possono fruire del beneficio, tra gli altri, anche le associazioni culturali, politiche, sindacali, di volontariato, gli studi professionali, i consorzi industriali, gli enti morali.

**RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI** – Sono incentivate le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (anche se instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro), a tempo pieno o parziale, con l'eccezione del contratto di apprendistato e del lavoro domestico. Sono equiparate alle assunzioni a tempo indeterminato le trasformazioni a tempo indeterminato del rapporto originariamente costituito a termine, purché al momento della trasformazione il lavoratore abbia il requisito anagrafico richiesto. Sono altresì agevolate le assunzioni a tempo indeterminato effettuate a scopo di somministrazione, anche se quest'ultima sia realizzata verso l'utilizzatore tramite contratti di somministrazione a termine.

L'INPS peraltro esclude dall'ambito di applicazione del beneficio il lavoro intermittente, ancorché stipulato a tempo indeterminato e nonostante l'eventuale pattuizione dell'indennità di disponibilità.

Sono altresì escluse le assunzioni a tempo indeterminato del personale di categoria dirigenziale, stante il riferimento al contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti ai sensi del Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23. Al riguardo, l'Istituto sottolinea che l'art. 1 di tale provvedimento ne circoscrive l'ambito di applicazione agli operai, agli impiegati e ai quadri.

Sono altresì escluse dall'esonero contributivo le prestazioni di lavoro occasionali di cui all'art. 54-bis del Decreto-Legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96.

*Esonero per mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato* – Come già accennato, l'esonero è riconosciuto anche, per un periodo massimo di dodici mesi, sempre nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato, purché il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione. In tal caso l'esonero è fruito a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo riconosciuto per la prosecuzione del contratto di apprendistato.

*Esonero per assunzioni e stabilizzazioni di giovani che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro periodi di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato di primo o terzo livello* – In tal caso l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, sempre esclusi i premi e contributi dovuti all'INAIL, è totale, fermi restando il tetto massimo di 3.000 euro su base annua da riparametrare su base mensile ed il requisito anagrafico richiesto. Il beneficio è attribuito ai datori di lavoro privato che assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, entro sei mesi

dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30 per cento del previsto monte ore (v. più nel dettaglio la circolare in esame) oppure 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. Dopo l'alto apprendistato, l'assunzione deve avvenire entro sei mesi dal completamento del progetto di ricerca, se il contratto non è finalizzato al conseguimento di un titolo di studio.

*Somministrazione* – Con riferimento ai lavoratori assunti da un'agenzia di somministrazione e inviati in missione presso un utilizzatore che eroga loro la formazione prevista dall'apprendistato, l'INPS sottolinea che l'esonero spetta non solo nell'ipotesi in cui, al termine dell'apprendistato ed entro sei mesi dal conseguimento del titolo, il rapporto a tempo indeterminato venga instaurato con la medesima agenzia, ma anche nel caso in cui l'ex utilizzatore assuma direttamente a tempo indeterminato il lavoratore al quale ha precedentemente erogato la formazione.

**CONDIZIONI PER IL DIRITTO ALL'ESONERO CONTRIBUTIVO** – La fruizione dell'esonero contributivo è subordinata:

- al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione disciplinati dall'art. 31 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150. In particolare non spetta l'agevolazione quando l'assunzione (o la stabilizzazione o la somministrazione) violi il diritto di precedenza di un altro lavoratore oppure quando presso il datore di lavoro o utilizzatore siano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvo che l'assunzione (o la stabilizzazione o la somministrazione) riguardi lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione. Al riguardo si sottolinea che l'INPS – in continuità con quanto già disposto in relazione alle misure introdotte in via sperimentale negli anni precedenti – conferma che il beneficio in questione si applica anche se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente (come l'assunzione di un lavoratore che ha esercitato il diritto di precedenza, l'assunzione di un soggetto disabile ai sensi dell'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, l'assunzione o la stabilizzazione in ottemperanza ad un impegno assunto nell'ambito di un contratto collettivo, l'assunzione derivante dal rispetto delle clausole sociali previste dalla contrattazione collettiva in caso di cambio appalto, ecc.): non è pertanto applicabile, a tale fattispecie, quanto previsto dall'art. 31, comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo n. 150/2015. Non sono inoltre applicabili i principi di cui all'art. 31, comma 1, lettera d), e comma 2 del citato Decreto Legislativo n. 150/2015, in quanto incompatibili con la portabilità dell'incentivo nei rapporti di lavoro successivi al primo incentivato ai sensi della Legge di bilancio 2018 (su cui v. oltre);
- all'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori. La fruizione dell'esonero contributivo è, infatti, subordinata alla regolarità contributiva, all'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro ed al rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- ai presupposti specifici stabiliti dalla Legge di bilancio 2018, di seguito descritti.

**CONDIZIONI SPECIFICHE PER LA FRUIZIONE DELL'ESONERO** – La Legge di bilancio 2018 stabilisce i seguenti quattro presupposti per il riconoscimento dell'agevolazione.

1) *Età del lavoratore* – Ai fini della fruizione del beneficio il lavoratore alla data dell'assunzione non deve aver compiuto trenta anni. Per le sole assunzioni effettuate nel corso del 2018, il limite di età del lavoratore è espressamente innalzato a trentacinque anni (perciò l'assunzione deve avvenire entro i 34 anni e 364 giorni di età). Analoghi limiti di età valgono per il caso della trasformazione a tempo indeterminato del contratto a tempo determinato.

Nella diversa ipotesi in cui un lavoratore, successivamente al 31 dicembre 2017, venga mantenuto in servizio al termine del periodo di apprendistato, ai fini del beneficio il giovane non deve aver compiuto trent'anni di età alla data della prosecuzione del rapporto.

2) *Assenza di precedenti rapporti a tempo indeterminato* – Ai fini del riconoscimento dell'agevolazione in relazione alla prima assunzione incentivata (per il principio di "portabilità" dell'agevolazione, v. oltre) il lavoratore non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche se a scopo di somministrazione. La condizione ostativa si realizza anche qualora il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per dimissioni o per mancato superamento del periodo di prova.

I periodi di apprendistato, svolti in precedenza presso il medesimo o altro datore di lavoro, non proseguiti in ordinario rapporto a tempo indeterminato, non sono invece ostativi al riconoscimento dell'agevolazione. Anche la sussistenza di precedenti rapporti di lavoro intermittente o di lavoro domestico a tempo indeterminato non precludono il diritto all'esonero contributivo.

3) *Assenza di licenziamenti nei sei mesi precedenti* – Non è autorizzato a fruire dell'agevolazione il datore di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione o la trasformazione a tempo indeterminato, abbia proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi ai sensi della Legge 23 luglio 1991, n. 223 nella stessa unità produttiva. Il rispetto di questo requisito non è richiesto nell'ipotesi di mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato. Nel caso di assunzione al fine della somministrazione, tale requisito deve essere valutato con riferimento all'utilizzatore.

4) *Assenza di licenziamenti nei sei mesi successivi* – Il beneficio viene revocato se il datore di lavoro, nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, procede al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del medesimo lavoratore o di un lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica. In tale ipotesi la revoca dell'agevolazione comporta anche il recupero di quanto già fruito dal datore di lavoro. Anche di questo requisito non è richiesto il rispetto nel caso di mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato.

**CASI PARTICOLARI** – La circolare dell'INPS elenca una serie di situazioni caratterizzate da particolari condizioni di specificità.

*Precedenti rapporti di lavoro all'estero* – L'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato all'estero non consente in alcun caso la fruizione dell'esonero contributivo, anche laddove sulla base della legislazione internazionale, il precedente rapporto di lavoro non contemplasse l'obbligo assicurativo nei confronti di una gestione previdenziale nazionale.

*Part-time* – L'esonero spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto a tempo indeterminato da due diversi datori di lavoro, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza dei predetti rapporti sia la medesima. In caso di assunzioni con date non coincidenti, invece, il datore di lavoro che assume successivamente si trova a non avere il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione, consistente nell'assenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato.

*Cessione individuale di contratto* – Nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1406 del Codice civile, con passaggio del dipendente alle

dipendenze del cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto, che prosegue con il nuovo datore di lavoro.

*Trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda* – L'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'art. 2112 del Codice civile, secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda o di ramo d'azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

*Riqualficazione del rapporto* – In caso di riqualficazione del rapporto autonomo o parasubordinato in subordinato a tempo indeterminato conseguente ad accertamento ispettivo non è concesso l'esonero (v., al riguardo, il messaggio dell'INPS n. 459 del 3 febbraio 2016, sulla nostra [Circolare n. 74 del 10/2/16](#)).

**PORTABILITA' DELL'INCENTIVO** – Se il lavoratore per il quale lo stesso datore (in base ad un'interpretazione sistematica ammessa dall'Istituto) o un precedente datore di lavoro ha già fruito parzialmente dell'esonero, viene riassunto, per il nuovo rapporto si può fruire dell'agevolazione per i mesi residui spettanti e ciò indipendentemente dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione e dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato. L'INPS, come già accennato, sottolinea che in questo caso non si applica quanto previsto dall'art. 31, comma 1, lettera d), del Decreto Legislativo n. 151/2015, in base al quale, in generale, gli incentivi non spettano qualora l'assunzione riguardi lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data di licenziamento, presentasse elementi di relazione con il datore di lavoro che assume (sostanziale coincidenza degli assetti proprietari o sussistenza di rapporti di controllo o collegamento).

Qualora, inoltre, l'esonero venga revocato al precedente datore di lavoro, per avere quest'ultimo licenziato entro sei mesi dall'assunzione il lavoratore in relazione al quale è stato riconosciuto l'incentivo oppure un altro lavoratore della stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica del primo, il precedente periodo già fruito dal precedente datore ed allo stesso revocato non aumenta l'agevolazione del datore di lavoro successivo, dovendosi comunque computare per il calcolo del periodo residuo spettante.

La portabilità del beneficio non è peraltro applicabile nell'ipotesi in cui l'esonero parzialmente fruito consegua al mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato.

**COMPATIBILITA' CON ALTRE FORME DI INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE** – Per espressa previsione di legge, l'esonero di cui trattasi non è compatibile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di fruizione degli stessi.

L'INPS, al riguardo, ritiene *non cumulabili* con l'esonero di cui trattasi:

- l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all'art. 4, commi 8-11, della Legge 28 giugno 2012, n. 92. La circolare in commento precisa che è comunque possibile fruire degli incentivi di cui alla Legge n. 92/2012 in relazione ad assunzioni a tempo determinato, quindi fruire dell'esonero di cui alla Legge di bilancio 2018, ricorrendone le condizioni, in caso di trasformazione a tempo indeterminato;
- le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.

L'Istituto, al contrario, sottolinea, spiegandone diffusamente le ragioni, che sono da ritenersi cumulabili con l'esonero contributivo:

- l'incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili di cui all'art. 13 della Legge n. 68/1999 (come modificato dall'art. 10 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151), che è subordinato al rispetto del requisito dell'incremento occupazionale;
- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento di NASpl ai sensi dell'art. 2, comma 10-bis, della Legge n. 92/2012, che è subordinato al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti "de minimis";
- l'incentivo "Occupazione Mezzogiorno", disciplinato dal Decreto Direttoriale dell'ANPAL 2 gennaio 2018, n. 2;
- l'incentivo "Occupazione NEET" per l'assunzione di giovani aderenti al Programma "Garanzia Giovani", disciplinato dal Decreto Direttoriale dell'ANPAL 2 gennaio 2018, n. 3.

L'INPS evidenzia, inoltre, anche sulla base degli orientamenti adottati in casi analoghi di riduzioni contributive, che nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra Unione Europea non convenzionati l'esonero di cui trattasi non può operare.

**ASSETTO E MISURA DELL'INCENTIVO** – L'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro non riguarda:

- i premi ed i contributi dovuti all'INAIL;
- il contributo, ove dovuto, consistente nel versamento delle quote di trattamento di fine rapporto al Fondo di Tesoreria istituito presso l'INPS, ai sensi dell'art. 1, comma 755, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- il contributo, ove dovuto, ai fondi di cui agli articoli da 26 a 29 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148 (cioè i Fondi di solidarietà bilaterali, i Fondi di solidarietà bilaterali alternativi e il Fondo di integrazione salariale), nonché quello al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e della Provincia autonoma di Bolzano di cui all'art. 40 dello stesso Decreto Legislativo n. 148/2015;

Devono essere altresì esclusi dall'esonero i contributi che non hanno natura previdenziale e quelli concepiti allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle Gestioni previdenziali di riferimento e cioè:

- il contributo per la garanzia sul finanziamento della quota integrativa della retribuzione (Qu.I.R.), c.d. "TFR in busta paga", di cui all'art. 1, comma 29, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190;
- il contributo previsto dall'art. 25, comma 4, della Legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile, destinato, per i datori di lavoro che vi aderiscono, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della Legge 23 dicembre 2000, n. 388;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai Fondi di assistenza sanitaria, di cui alla Legge 1° giugno 1991, n. 166.

La circolare in esame fa inoltre presente che:

- trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, di cui all'art. 3, comma 15, della Legge 29 maggio 1982, n. 297, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50 per cento della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dello sgravio contributivo triennale. In proposito, l'INPS sottolinea che il comma 16 dello stesso art. 3 prevede

contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al suindicato incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro deve effettuare tale abbattimento in misura pari alla quota del contributo aggiuntivo esclusa (per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 3.000 euro) dalla fruizione dell'esonero contributivo;

- in caso di applicazione delle misure compensative previste dall'art. 10, commi 2 e 3, del Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, a favore delle imprese che conferiscono il TFR ai Fondi pensione e/o al Fondo di Tesoreria, o provvedono all'erogazione della Qu.I.R. (esonero dal versamento del contributo dello 0,20%, e, per i dirigenti industriali, dello 0,40% ed esonero dal versamento dei contributi sociali dovuti alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti nella misura di 0,28 punti percentuali), l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta al netto delle riduzioni che scaturiscono dalla applicazione delle predette misure compensative;
- nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'art. 2, comma 30, della Legge n. 92/2012, concernente la restituzione del contributo pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali applicato ai rapporti di lavoro a tempo determinato.

L'esonero riguarda il 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro e 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, riferita al periodo di paga mensile ed è pari a 250 euro (euro 3.000/12). Per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di euro 8,06 (euro 250/31 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

**DURATA DEL BENEFICIO** – L'esonero contributivo è concesso per una durata massima di trentasei mesi a decorrere dalla data di assunzione, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro. In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione l'esonero spetta, anche se le missioni sono a tempo determinato, per la durata complessiva di 36 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

Nelle ipotesi di mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato, l'agevolazione spetta per dodici mesi, che decorrono dal mese successivo rispetto all'ulteriore periodo agevolato di un anno, previsto dall'art. 47, comma 7, del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, decorrente a sua volta dal mantenimento in servizio dopo il periodo di apprendistato.

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.

**FUNZIONALITA' PER AGEVOLARE L'ACCERTAMENTO DEI REQUISITI IN CAPO AL LAVORATORE** – Sia ai fini di verificare l'insussistenza di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'intera vita del lavoratore che si intende assumere con l'agevolazione, sia allo scopo di quantificare l'eventuale quota di esonero ancora fruibile in caso di portabilità del beneficio, l'INPS ha realizzato un'applicazione attraverso la quale i datori di lavoro o i loro intermediari previdenziali nonché gli stessi lavoratori possono acquisire, sulla base delle informazioni in possesso dell'INPS e del Ministero del Lavoro, le informazioni in ordine alla sussistenza di rapporti di lavoro instaurati precedentemente al 1° gennaio 2018 ovvero a partire da tale data (quest'ultima informazione può essere utile

anche ai fini dell'eventuale portabilità del residuo periodo di agevolazione). L'applicativo è contenuto nel portale internet [www.inps.it](http://www.inps.it) al percorso *Tutti i servizi – Servizio di verifica esistenza rapporti a tempo indeterminato* e richiede il codice fiscale del dipendente interessato. L'Istituto sottolinea che l'esito della verifica non ha valore certificativo, in quanto – per varie ragioni – possono riscontrarsi carenze di informazioni nei sistemi. Resta quindi fondamentale l'acquisizione delle necessarie informazioni anche da parte del lavoratore che si intende assumere.

**CONTROLLO DEI REQUISITI LEGITTIMANTI LA FRUIZIONE DELL'ESONERO** – Sarà cura dell'INPS e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro procedere ai controlli in ordine al possesso di tutti i requisiti stabiliti dalla legge ai fini del godimento dell'agevolazione, anche per quanto attiene agli elementi probanti l'attività di alternanza scuola-lavoro, per cui l'Istituto si avvarrà anche delle informazioni in possesso del sistema informativo del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.

**ISTRUZIONI OPERATIVE** – Il datore di lavoro interessato dovrà attenersi alle istruzioni dettagliate nella circolare in esame, alle quali si rinvia, in relazione alle quali si pone in evidenza che:

- l'esposizione nell'UniEmens dei lavoratori per i quali spetta l'esonero dovrà avvenire a partire dal flusso di competenza marzo 2018;
- la valorizzazione dell'esonero contributivo relativo ai mesi di competenza gennaio e febbraio 2018 potrà essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza marzo, aprile e maggio 2018.