

---

## “LEGGE DI BILANCIO 2018”

---

# GUIDA OPERATIVA

ALL'ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE  
PER L'OCCUPAZIONE GIOVANILE STABILE



A cura dell'Area Legale Contratti Lavoro



## ASSUNZIONE O TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI UN CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE

### NORMATIVA

**Legge 27 dicembre 2017, n. 205** ("Legge di Bilancio 2018")

**Circolare INPS n. 40 del 2 marzo 2018**

### BENEFICIARI DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO

Possono fruire dell'esonero **tutti i datori di lavoro**, imprenditori e non imprenditori (associazioni sindacali o politiche; studi professionali; ecc.).

### RAPPORTI DI LAVORO PER I QUALI E' FRUIBILE L'ESONERO CONTRIBUTIVO

L'esonero riguarda i **rapporti di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time, instaurati dal 1° gennaio 2018**, compresa l'assunzione di lavoratori subordinati nelle cooperative di produzione e lavoro e quella a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, anche se poi la somministrazione avvenga a tempo determinato.

Sono **escluse** le assunzioni a tempo indeterminato dei dirigenti e le assunzioni con contratto di lavoro intermittente, anche se a tempo indeterminato, o le assunzioni con contratto di apprendistato.

Il beneficio è riconosciuto anche in caso di **trasformazione del rapporto a termine**, sorto anche prima del 2018, in rapporto a tempo indeterminato, purché la trasformazione sia avvenuta **a partire dall'anno 2018**. In questa ipotesi, al datore di lavoro compete anche il rimborso, previsto dall'articolo 2, comma 30, della legge n. 92/2012, della contribuzione aggiuntiva del 1,40% versata durante lo svolgimento del contratto a termine.

Pur prevedendo la legge che il beneficio si applichi ai contratti di lavoro subordinato "a tutele crescenti", secondo l'INPS **l'esonero contributivo in oggetto trova applicazione**, nel rispetto di tutte le altre condizioni, **nei confronti di tutti i contratti subordinati a tempo indeterminato attivati a partire dal 1° gennaio 2018**, anche nelle ipotesi in cui le parti, nell'esercizio delle loro legittime prerogative, abbiano inteso applicare, allo specifico rapporto di lavoro, condizioni di miglior favore per il lavoratore rispetto a quelle fissate dal D.Lgs. n. 23/2015.

### MISURA DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO

**L'esonero contributivo è pari al 50 % dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro**, con **esclusione** delle seguenti forme di contribuzione:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- l'eventuale contributo (cioè, il TFR) versato al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c. - Fondo di Tesoreria INPS" (riguarda solamente le imprese che

occupavano 50 o più dipendenti al 31 dicembre 2006 o che, se di successiva costituzione, hanno occupato 50 o più dipendenti nell'anno civile di costituzione);

- il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R., di cui all'articolo 1, comma 29, della legge n. 190/2014 (v. nostro Suggerimento n. 217/2015);
- il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile (che si versa unitamente al contributo per la NASpl), destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua (ad esempio, Fondimpresa);
- il contributo di solidarietà del 10% sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria, di cui alla legge n. 166/1991 e al decreto legislativo n. 252/2005.

In relazione, poi, ad **alcuni casi particolari**, l'Istituto ha precisato quanto segue.

- Il contributo aggiuntivo dello 0,50% della retribuzione imponibile, previsto dalla legge n. 297/1982 ("Disciplina del trattamento di fine rapporto"), che le imprese versano tutti i mesi unitamente al contributo al Fondo pensioni INPS, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo in parola.  
Peraltro, tenuto conto che la medesima legge n. 297/1982 prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto (TFR) in misura pari al predetto incremento contributivo, una volta applicato l'esonero dal versamento del predetto contributo aggiuntivo il datore di lavoro non dovrà evidentemente operare l'abbattimento della quota annua del TFR del lavoratore ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di € 3.000,00, dalla fruizione dell'esonero contributivo.
- In caso di applicazione delle misure compensative previste dal decreto legislativo n. 252/2005 a seguito di destinazione del TFR ai Fondi pensione o al "Fondo di tesoreria INPS" ovvero di erogazione in busta paga della Qu.I.R., l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

**L'esonero non può comunque essere superiore alla misura massima di € 3.000,00 su base annua.**

Pur in assenza di specifica precisazione, è da ritenere che tale misura massima vada **riproporzionata** nel caso di **rapporto di lavoro part-time**.

Inoltre, l'anzidetto tetto massimo di esonero contributivo deve essere **rapportato al periodo di paga mensile**, ed in tal caso sarà pari a € 250,00 (€ 3.000,00/12), mentre, per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, il tetto

**DURATA DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO**

dell'esonero sarà di € 8,06 (€ 250,00/31 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero stesso.

In pratica, sul piano operativo, l'esonero va applicato in relazione alla misura dei contributi INPS a carico del datore di lavoro (dedotti il TFR versato al Fondo di Tesoreria e le altre contribuzioni escluse dall'esonero, sopra indicate), fino al limite della predetta soglia mensile, opportunamente adeguata in caso di rapporti di lavoro part-time.

**La durata dell'esonero contributivo è pari a 36 mesi**, decorrenti dalla data di assunzione del lavoratore o di trasformazione del contratto a termine.

Ferma restando, in generale, la durata pari a 36 mesi a partire dalla data di assunzione o di trasformazione, l'Istituto ritiene che il periodo di godimento dell'agevolazione possa essere sospeso nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dell'esonero.

**REQUISITO ANAGRAFICO**

I lavoratori, alla data dell'assunzione o della trasformazione del rapporto di lavoro **non devono aver compiuto i 30 anni**, cioè devono avere un'età massima di 29 anni e 364 giorni.

Per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate **nel corso dell'anno 2018**, il limite di età del lavoratore è espressamente innalzato dalla legge a **35 anni**; per tale anno, quindi, il limite di età del lavoratore è di 34 anni e 364 giorni.

**ASSENZA DI PRECEDENTI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO**

**Il lavoratore**, nel corso della sua vita lavorativa precedente all'assunzione/trasformazione del rapporto di lavoro incentivata, **non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.**

**Non sono ostativi** al riconoscimento dell'incentivo i **contratti di apprendistato** svolti presso un altro datore di lavoro e non stabilizzati in contratto a tempo indeterminato ovvero l'esistenza di precedenti **rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato**. Così come non impedisce l'accesso al beneficio il pregresso svolgimento di **prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**, quali, a titolo esemplificativo, il rapporto di lavoro a termine, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, ecc..

Viceversa, **non consentono** il godimento dell'esonero eventuali precedenti contratti a tempo indeterminato stipulati dal lavoratore, **anche se:**

- effettuati a scopo di somministrazione;
- risolti **in prova o per dimissioni** del lavoratore;
- avvenuti all'estero.

In caso di **cessione del contratto a tempo indeterminato** con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto; analogamente, in caso di **trasferimento d'azienda**, la fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente.

Il requisito dell'assenza di rapporti a tempo indeterminato in capo al lavoratore deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata.

Infatti, **se il lavoratore, per il quale lo stesso o un precedente datore di lavoro ha già fruito parzialmente dell'esonero in trattazione, viene riassunto, per il nuovo rapporto si può fruire dell'agevolazione per i mesi residui spettanti (c.d. "portabilità dell'esonero") e ciò indipendentemente:**

- dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato;
- **dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione;**
- dal fatto che il datore di lavoro precedente abbia subito la **revoca dell'agevolazione** per aver effettuato licenziamenti entro sei mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato, riguardanti il lavoratore assunto con l'esonero o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica;
- dal **rapporto di collegamento** eventualmente sussistente tra i datori di lavoro iniziale e successivo.

Allo scopo di agevolare le verifiche in ordine alla insussistenza di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato ovvero alla residua entità del beneficio in caso di assunzione di un lavoratore che ha già avuto un rapporto di lavoro agevolato, l'INPS ha realizzato un'**apposita utility** attraverso la quale i datori di lavoro ed i loro intermediari previdenziali possono acquisire, indicando il **codice fiscale del lavoratore**, 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.**

L'Istituto precisa che l'applicativo è fruibile dal sito internet dell'Istituto ([www.inps.it](http://www.inps.it)) seguendo il percorso "*Tutti i servizi – Servizio di verifica esistenza rapporti a tempo indeterminato*" e può essere consultato, attraverso gli ordinari sistemi di autenticazione, dai datori di lavoro ovvero dai loro intermediari previdenziali ed, esclusivamente in relazione alla propria posizione assicurativa, dai lavoratori interessati.

In ogni caso, tenuto conto che il riscontro fornito dall'applicativo INPS non ha valore certificativo, sarà in ogni caso necessario che i datori di lavoro acquisiscano anche l'**autodichiarazione del lavoratore**, rilasciata ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. n. 445/2000, in ordine alla sussistenza di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato (v. fac-simile in calce alla presente Guida).

**ULTERIORI REQUISITI  
PER IL DIRITTO  
ALL'ESONERO**

- 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 che abbia manifestato per iscritto - entro sei mesi dalla cessazione del rapporto - la propria volontà di essere riassunto;
- presso il datore di lavoro **non devono essere in atto sospensioni dal lavoro** connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione o la trasformazione 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'esonero contributivo non è riconosciuto ai datori di lavoro che, **nei sei mesi precedenti l'assunzione**, abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge n. 223/1991, nella medesima unità produttiva.  
Secondo alcuni commentatori: a) sarebbero incluse nei "licenziamenti" anche le risoluzioni consensuali sottoscritte presso l'ITL (articolo 7 della legge n. 604/1966), mentre sono esclusi i licenziamenti per supero comparto, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo; b) il licenziamento ostativo al beneficio potrebbe riguardare anche dipendenti che avevano mansioni o categorie d'inquadramento diverse dall'assumendo; c) la verifica del periodo di sei mesi, nei licenziamenti collettivi, andrebbe effettuata con riferimento alla data dell'ultimo licenziamento intimato e non alla data della fine della procedura, che potrebbe essere anteriore anche di vari mesi.
- il datore di lavoro, **nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, non deve procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del medesimo lavoratore o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica**. In caso contrario, la legge prevede la **revoca dell'esonero** e il recupero del beneficio già fruito;
- la fruizione dell'esonero contributivo è inoltre subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006:
  - regolarità nell'assolvimento degli obblighi di contribuzione previdenziale;
  - assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
  - rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli territoriali.

Ricordiamo che l'**inoltrato tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro** produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di

**COMPATIBILITÀ  
CON ALTRE FORME  
DI INCENTIVO  
ALL'OCCUPAZIONE**

**MODALITÀ DI  
COMPILAZIONE  
DELL'UNIEMENS**

decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Non è di ostacolo all'esonero contributivo il fatto che l'assunzione/trasformazione costituisca attuazione di un obbligo legale o contrattuale preesistente.

In generale, l'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Bilancio 2018 **non è cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

Pertanto, ad esempio, il predetto esonero contributivo **non è cumulabile** con 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 regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori, tra i quali, anche per il 2018, c'è il settore delle costruzioni - cfr. D.M. 10 novembre 2017 (v. nostro Suggerimento n. 429/2013). Comunque, è possibile godere prima dell'incentivo anzidetto per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'esonero previsto dalla legge n. 205/2017 per la trasformazione a tempo indeterminato.

Inoltre, l'agevolazione **non è cumulabile con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia ed in particolare con la riduzione dell'11,50%** dei contributi INPS e dei premi INAIL per gli operai a tempo pieno.

L'esonero contributivo di cui alla Legge di Bilancio 2018 è invece **cumulabile** con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:

- 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'art. 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012, pari al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento;
- l'incentivo "Occupazione NEET", disciplinato dal decreto direttoriale dell'ANPAL n. 3/2018 e applicabile alle sole assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2018, fino al cento per cento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua per ogni lavoratore assunto.

**Per il conguaglio dell'esonero contributivo introdotto dalla "Legge di Bilancio 2018" non è necessario presentare alcuna richiesta preventiva all'INPS.**

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 <Denuncia Individuale>. 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 **<Tipoincentivo>** dovrà essere inserito il valore "**GEKO**" 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.

**N.B.:** il **recupero** degli eventuali importi arretrati dell'esonero contributivo relativi ai mesi di competenza di gennaio e di febbraio 2018 **può essere effettuato esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di marzo, aprile e maggio 2018.**

---

## CONFERMA A TEMPO INDETERMINATO DI UN CONTRATTO DI APPRENDISTATO

---

La medesima agevolazione introdotta dalla Legge di Bilancio 2018 può essere riconosciuta nelle ipotesi di **mantenimento in servizio, decorrente dal 1° gennaio 2018, del lavoratore al termine del periodo di apprendistato**, ma a condizioni parzialmente diverse rispetto a quelle previste per l'esonero contributivo in caso di assunzione/trasformazione a tempo indeterminato di un contratto di lavoro.

Di seguito evidenziamo le sole differenze tra le due discipline.

### MISURA E DURATA DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO

L'incentivo pari al **50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL**, nel **limite massimo di 3.000 euro su base annua**, spetta anche **nelle ipotesi di mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato**, realizzatosi successivamente al 31 dicembre 2017.

In tal caso, **l'esonero è fruibile a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo spettante per la conferma dell'apprendista a tempo indeterminato** (aliquota ridotta per i 12 mesi successivi alla prosecuzione del contratto) ed **ha una durata di soli 12 mesi** anziché 36.

### REQUISITO ANAGRAFICO

Anche se l'esonero è fruibile solo a partire dal 13° mese successivo alla trasformazione del rapporto di lavoro da apprendistato a contratto a tempo indeterminato, **il requisito anagrafico va valutato alla data del mantenimento in servizio dell'apprendista**: a tale data **il giovane non deve aver ancora compiuto il 30° anno di età**, cioè deve avere un'età massima di 29 anni e 364 giorni.

### REQUISITI PER IL DIRITTO ALL'ESONERO

L'esonero contributivo per la trasformazione del rapporto di lavoro da apprendistato a contratto a tempo indeterminato richiede un **numero inferiore di requisiti** rispetto a quelli previsti per l'esonero contributivo in caso di assunzione/trasformazione a tempo indeterminato di un contratto di lavoro.

In particolare:

- l'esonero contributivo è riconosciuto anche se il datore di lavoro, **nei sei mesi precedenti la trasformazione**, abbia proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge n. 223/1991, nella medesima unità produttiva;
- non è prevista la revoca dell'esonero nel caso in cui il datore

**ESCLUSIONE DELLA  
"PORTABILITA'  
DELL'ESONERO"**

**MODALITA' DI  
COMPILAZIONE  
DELL'UNIEMENS**

di lavoro proceda, **nei sei mesi successivi alla trasformazione**, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore confermato dopo l'apprendistato o di un lavoratore occupato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica del lavoratore confermato;

In caso di parziale fruizione dell'esonero contributivo per la trasformazione del rapporto di lavoro da apprendistato a contratto a tempo indeterminato, **non è possibile la c.d. "portabilità dell'esonero"**, per cui **l'eventuale nuovo datore di lavoro non potrà fruire della quota di esonero per il periodo residuo utile alla piena fruizione.**

**Per il conguaglio dell'esonero contributivo introdotto dalla "Legge di Bilancio 2018" non è necessario presentare alcuna richiesta preventiva all'INPS.**

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>. 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 **<TipoIncentivo>** 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.

**N.B.: il recupero degli eventuali importi arretrati dell'esonero contributivo** relativi ai mesi di competenza di gennaio e di febbraio 2018 **può essere effettuato esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di marzo, aprile e maggio 2018.**

**DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI ATTO DI NOTORIETA' (\*)**  
**AI SENSI DELL'ARTICOLO 47 DEL D.P.R. 445/2000**

Il/La sottoscritto/a .....nato/a a .....  
(Stato o Provincia) ..... il ..... e residente nel Comune di  
..... (Provincia) ..... in via .....  
numero .....,

sotto la propria responsabilità e consapevole di quanto disposto dall'articolo 76 del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445 in caso di dichiarazioni mendaci,

**DICHIARA**

di non aver mai svolto prima d'ora attività lavorativa, anche all'estero, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Rilascio la presente dichiarazione ai fini del riconoscimento dell'esonero contributivo previsto dall'articolo 1, commi da 100 a 108 e 113 e 114, della legge n. 205/2017.

Luogo e data

Il dichiarante

*(\*) N.B.: la presente dichiarazione va resa dal lavoratore sia in sede di assunzione a tempo indeterminato, sia all'atto della trasformazione del rapporto a termine, nonché dall'apprendista al momento della conferma in servizio.*

**Informativa ai sensi dell'art. 13 D. Lgs. n. 196/2003** : i dati sopra riportati sono richiesti e verranno utilizzati esclusivamente ai fini del riconoscimento dell'esonero contributivo previsto dalla legge n. 205/2017.