

Circolare del 3 febbraio 2015

Oggetto: **Legge di stabilità 2015 - Esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato - Circolare INPS n. 17 del 29/01/2015.**

Con la circolare in oggetto, l'INPS ha fornito le prime istruzioni sull'esonero contributivo disposto dalla legge di stabilità 2015. Seguiranno le istruzioni per la compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

Natura dell'esonero contributivo

Secondo l'interpretazione dell'INPS l'agevolazione non rientra tra quelle disciplinate dalla normativa comunitaria sugli aiuti di Stato.

Datori di lavoro beneficiari dell'esonero contributivo.

Il beneficio in oggetto si applica ai datori di lavoro imprenditori, che, ai sensi dell'art. 2082 del codice civile, esercitano professionalmente una attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni e servizi.

Rapporti di lavoro incentivati.

L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time, con l'eccezione dei contratti di apprendistato.

Fra le tipologie contrattuali incentivate rientra anche il lavoro ripartito a tempo indeterminato, purché le condizioni per l'applicazione dell'esonero siano possedute da ambedue i lavoratori coobbligati.

L'INPS ritiene che non possa rientrare fra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, ancorché stipulato a tempo indeterminato.

L'esonero contributivo è applicabile anche all'assunzione a tempo indeterminato di dirigenti, nonché per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

Condizioni per il diritto all'esonero contributivo.

L'agevolazione è subordinata al rispetto delle norme a tutela delle condizioni di lavoro.

Inoltre, l'Istituto precisa che fra i principi di carattere generale che regolano il diritto alla fruizione degli incentivi vi è quello in base al quale l'incentivo non spetta ove l'assunzione medesima costituisca attuazione di un obbligo di legge o del contratto collettivo di lavoro (art.4, comma 12, lettera a) legge 92/2012).

Tuttavia, poiché il beneficio è finalizzato a promuovere la creazione di rapporti di lavoro stabile, l'INPS ritiene che le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni di legge, fruiscono dell'esonero contributivo della Legge di stabilità 2015, a prescindere dalla circostanza che costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo. Ad esempio, può fruire dell'esonero contributivo anche il datore di lavoro privato che, assuma a tempo indeterminato il lavoratore con il quale, nel corso dei dodici mesi precedenti, ha avuto uno o più rapporti di lavoro a termine per un periodo complessivo di attività lavorativa superiore a sei

mesi. Per questa interpretazione più favorevole si segnala che la confederazione si è tempestivamente attivata nelle sedi tecniche/istituzionali.

Come pure per tutti i casi di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato. Allo stesso modo, ha diritto all'esonero contributivo in esame anche il datore di lavoro privato che, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale, assuma a tempo indeterminato lavoratori a termine che non siano passati alla sue dipendenze.

L'esonero contributivo si applica anche alle fattispecie relative al nulla osta previsto dall'art.3 della legge 68/99 per le assunzioni di lavoratori disabili.

La fruizione dell'esonero contributivo di cui si tratta è subordinata al rispetto delle seguenti condizioni da parte del datore di lavoro che assume:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (rilascio del DURC);
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali/territoriale/aziendali.

Il diritto all'esonero contributivo triennale è subordinato, inoltre, alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti ulteriori condizioni:

- il lavoratore, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, non risulti occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nel quale deve essere ricompreso anche il rapporto di apprendistato. Analoghe considerazioni valgono nel caso in cui il lavoratore assunto abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione ovvero un rapporto di lavoro domestico a tempo indeterminato. Viceversa, la sussistenza di un rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato nell'arco dei sei mesi precedenti la data di assunzione non costituisce condizione ostativa per il diritto all'esonero contributivo triennale recato dalla norma in esame;
- il lavoratore, nel corso del periodo 1/10/2014-31/12/2014, non abbia avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi controllate o a questi collegate;
- il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato con lo stesso datore di lavoro che assume.

Contratto di somministrazione

L'esonero contributivo spetta anche alle nuove assunzioni a tempo indeterminato, a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione stessa sia stata resa a tempo determinato.

L'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore che ha già prestato la sua opera presso il datore di lavoro nella qualità di lavoratore somministrato, godendo dell'esonero contributivo in oggetto, fruisce dell'esonero contributivo triennale a condizione che il lavoratore medesimo non sia stato occupato a tempo indeterminato, nel corso degli ultimi sei mesi presso qualsiasi datore di lavoro, ivi incluso il somministratore, e per il periodo residuo di utilizzo dell'esonero.

Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione

L'esonero contributivo triennale non è cumulabile con *"altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente"*.

Pertanto, il predetto incentivo non è cumulabile con quello 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* (art. 4, commi 8 e seguenti, della legge n. 92/2012).

L'esonero in esame è invece cumulabile con:

- l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'art. 13, della legge n. 68/1999;
- l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori (decreto del Ministro della gioventù 19 novembre 2010), pari a euro 5.000,00 fruibili, dal datore di lavoro, in quote mensili non superiori alla misura della retribuzione lorda, per un massimo di cinque lavoratori. Tale incentivo è subordinato al rispetto del "*de minimis*" e non spetta qualora l'assunzione medesima costituisca attuazione di un obbligo che scaturisce da norme di legge o del contratto collettivo di lavoro;
- l'incentivo per l'assunzione di beneficiari del trattamento Aspi di cui all'art. 2, comma 10-bis, della Legge n. 92/2012, pari al 50% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento. Anche in questo caso, la fruizione dell'incentivo all'assunzione di lavoratori beneficiari del trattamento Aspi è subordinata al rispetto del "*de minimis*" e non spetta qualora l'assunzione medesima costituisca attuazione di un obbligo che scaturisce da norme di legge o del contratto collettivo di lavoro;
- l'incentivo inerente il "Programma Garanzia Giovani".

L'incentivo sperimentale per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani entro i 29 anni di età (art.1, D.L.76/2013), pari a 1/3 della retribuzione lorda entro il limite mensile di euro 650,00, è cumulabile con l'esonero contributivo triennale in misura limitata, in quanto non può superare l'importo dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. L' incentivo opererebbe, pertanto, solo con riferimento all'eventuale quota di contribuzione a carico del datore di lavoro superiore alla soglia mensile di euro 671,66 (euro 8.060,00/12).

Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (art. 6 della legge 223/1991) sono cumulabili con l'esonero contributivo esclusivamente per il contributo pari al 50% dell'indennità mensile che sarebbe spettata al lavoratore per il residuo periodo di diritto alla indennità medesima, fino ad un massimo di 12 mesi ovvero di 24 mesi, per assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni, ovvero di 36 mesi nel caso in cui l'assunzione del lavoratore di età superiore a 50 anni risulti effettuata nelle aree del Mezzogiorno. Analogamente, il predetto cumulo è ammissibile nei casi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (art.8, comma 4 legge 223/91).

Assetto e misura dell'incentivo

L'esonero contributivo è pari ai contributi previdenziali 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 cui all'art. 3, commi 3, 14 e 19, della legge n. 92/2012, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 3, comma 25, della medesima legge.

La durata dell' esonero contributivo è stabilita in un triennio e decorre dalla data di assunzione del lavoratore, che deve avvenire nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2015.

L'esonero non può comunque essere superiore alla misura massima di 8.060,00 euro su base annua. Per i rapporti di lavoro part-time (di tipo orizzontale, verticale ovvero misto), la misura della predetta soglia massima va riproporzionata. Analoga operazione di adeguamento è da effettuare in relazione ai contratti di lavoro ripartito.

Allo scopo di agevolare l'applicazione dell'incentivo, la soglia massima di esonero contributivo è riferita al periodo di paga mensile è pari a euro 671,66 (€ 8.060,00/12) e, per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata

assumendo a riferimento la misura di euro 22,08 (€ 8.060,00/365 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Lo stesso va applicato in relazione alla misura dei contributi a carico del datore di lavoro, fatte salve le contribuzioni sopra indicate, fino al limite mensile, adeguato in caso di part-time o di lavoro ripartito. La contribuzione eccedente potrà formare oggetto di esonero nel corso di ogni anno solare del rapporto agevolato, nel rispetto della soglia massima pari a euro 8.060,00 su base annua. Ad esempio, qualora nei primi tre mesi del rapporto agevolato l'importo dei contributi a carico del datore di lavoro sia pari ad euro 500,00 mensili e nel corso del quarto mese (ad es. dicembre), assuma il valore di euro 900,00, il datore di lavoro potrà comunque fruire dell'esonero per l'intero ammontare dei contributi previdenziali del quarto mese, dal momento che l'eccedenza (euro 228,34 = 900,00-671,66) è inferiore rispetto all'importo dell'esonero non fruito nei tre mesi precedenti (euro 514,98 = 171,66 x 3).

Soppressione dei benefici contributivi previsti dall'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990.

Si ricorda che dal 1° gennaio 2015, risultano abrogate le agevolazioni previste dall'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990 per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da almeno ventiquattro mesi.

Pertanto, lo sgravio contributivo previsto dalla suddetta norma non potrà essere riconosciuto in relazione alle trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a termine, ove effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2015.

Per le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato di cui alle sopra citate fattispecie effettuate entro il 31.12.2014, il datore di lavoro continuerà invece a fruire del beneficio contributivo disciplinato dall'art. 8, comma 9, della legge 407/1990 fino alla naturale scadenza.