

L'ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO NEL 2015

di Roberto Camera¹

Con il comma 118 e ss. della Legge di Stabilità 2015², al fine di promuovere forme di occupazione stabile, viene introdotto un **incentivo generale per le assunzioni a tempo indeterminato** a decorrere **dal 1° gennaio e fino al 31 dicembre del 2015**.

Per le sue caratteristiche, la norma non risulta idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale, pertanto, non è inquadrabile tra quelle disciplinate dall'art. 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, quale aiuti concesso dallo Stato. In considerazione di ciò, alle relative assunzioni non va applicato il *de minimis* né, tantomeno, la verifica dell'incremento occupazione netto.

Con l'emanazione della circolare Inps n. 17 del 30 gennaio 2015, con i chiarimenti per l'utilizzo dello sgravio contributivo, facciamo una panoramica complessiva sull'incentivo, valutando le eventuali incompatibilità e, in generale, verificando le regole applicative della norma.

L'esonero contributivo riguarda le **nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato**, ancorché in regime di part-time, **decorrenti dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015**.

L'esonero riguarda un **periodo massimo di 36 mesi** dalla data di assunzione e un importo massimo pari a **8.060 euro su base annua**.

Datori di lavoro

L'esonero è **applicabile** esclusivamente **ai datori di lavoro privati**³, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore⁴ (es. Studi professionali).

L'esonero **spetta anche ai datori di lavoro agricoli** (comma 118), **ma esclusivamente per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato** instaurati, nel 2015, **con dirigenti, quadri e impiegati**. Gli operai agricoli soggiacciono ad un altro esonero contributivo regolato dal comma 119, che prevede l'esclusione dei lavoratori che nell'anno 2014 siano risultati occupati a tempo indeterminato e relativamente ai lavoratori occupati a tempo determinato che risultino iscritti negli elenchi nominativi per un numero di giornate di lavoro non inferiore a 250 con riferimento all'anno solare 2014. L'incentivo è riconosciuto dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande e, nel caso di insufficienza delle risorse, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'Istituto previdenziale non prende in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet. Per il 2015, per il settore agricolo sono stati stanziati 2 milioni di euro.

La fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al **rispetto delle condizioni** fissate dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, da parte del datore di lavoro che assume, **di seguito elencate**:

¹ Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

² Legge n. 190/2014.

³ Non si applica nei confronti della pubblica amministrazione.

⁴ Per datori di lavoro non imprenditori si intendono coloro i quali non svolgono attività imprenditoriale ex art. 2082 cod. civ., quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc..

a) **regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro.** Al riguardo, si tratta delle condizioni alle quali è subordinato il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (**DURC**);

b) **rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali** nonché di quelli di secondo livello, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Infine, ha diritto all'esonero contributivo, introdotto dalla Legge di stabilità 2015, 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.

Rapporti di lavoro a tempo indeterminato ai quali si può applicare l'incentivo

Possono essere assunti **a tempo indeterminato**, con l'applicazione dell'incentivo, lavoratori con i seguenti rapporti di lavoro:

- **Lavoro ripartito**⁵ (c.d. *job sharing*) a tempo indeterminato, sempreché le condizioni per l'applicazione dell'esonero siano possedute da ambedue i lavoratori coobbligati. L'incentivo va riproporzionato in relazione alla durata effettiva delle prestazioni rese da ognuno dei due lavoratori coobbligati.
- **Part-time**, sia esso di tipo orizzontale, verticale ovvero misto. Proprio in relazione ai rapporti di lavoro part-time, la misura della soglia massima di decontribuzione va adeguata in diminuzione sulla base della durata dello specifico orario ridotto di lavoro in rapporto a quella ordinaria stabilita dalla legge ovvero dai contratti collettivi di lavoro.
- **Dirigenti.**
- **Soci di cooperativa** di lavoro⁶.
- **Lavoratori assunti a scopo di somministrazione** da parte di Agenzia per il Lavoro, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.
- **Disabili**⁷.
- Lavoratori con precedente rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a 6 mesi, presso lo stesso datore di lavoro con il quale ha acquisito il **diritto di precedenza**⁸.
- Lavoratori a tempo determinato, con i quali si vuole **trasformare il rapporto a tempo indeterminato.**
- Lavoratori **con precedenti rapporti di lavoro intermittente** a tempo indeterminato.

Rapporti di lavoro a tempo indeterminato esclusi dall'incentivo

Per quanto stipulati a tempo indeterminato, sono da escludersi alla fruizione dell'esonero contributivo le assunzioni con contratto di lavoro:

- **apprendistato.**
- **intermittente** (c.d. a chiamata), sia esso con o senza indennità di disponibilità.
- contratti di **lavoro domestico.**

⁵ di cui agli articoli 41-45 della legge n. 276/2003

⁶ ai sensi della legge n. 142/2001

⁷ ai sensi dell'art. 3, della legge n. 68/1999

⁸ art. 5, comma 4-*quater*, del d.lgs. n. 368/2001

- contratto stipulato con lavoratore che abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione nei 6 mesi precedenti.

Incompatibilità soggettiva del lavoratore all'esonero contributivo

L'esonero non spetta ai **lavoratori che nei 6 mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro**. L'incompatibilità all'incentivo riguarda anche quei lavoratori che nei sei mesi precedenti erano occupati, a tempo indeterminato, presso le Agenzie per il lavoro a scopo di somministrazione, anche a tempo determinato.

L'esonero, inoltre, **non spetta** nel caso in cui il datore di lavoro intenda assumere a tempo indeterminato **un lavoratore che abbia avuto con l'azienda un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei 3 mesi prima dell'entrata in vigore della legge di Stabilità** (si conteggiano anche le società controllate o collegate nonché le società facenti capo, ancorché per interposta persona, al datore di lavoro medesimo). Essendo, la legge, entrata in vigore il 29 dicembre 2014, parliamo di rapporti di lavoro in essere al 29 settembre 2014.

Infine, l'esonero **non spetta ai lavoratori per i quali il beneficio sia già stato usufruito** in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato con lo stesso datore di lavoro che riassume. Rimane fuori dalle incompatibilità previste dalla legge, il lavoratore intermittente a tempo indeterminato, per il quale è possibile usufruire dell'incentivo anche se il rapporto a chiamata è terminato entro i 6 mesi precedenti la data di assunzione incentivata.

Cumulabilità dell'incentivo

In linea generale, l'esonero **non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote** di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

In particolare, l'esonero contributivo, previsto dalla Legge di Stabilità 2015, non è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre 12 mesi e di donne prive di impiego *regolarmente retribuito da almeno 24 mesi* ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree⁹.

L'esonero contributivo è, invece, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:

- a) l'incentivo per l'assunzione dei **lavoratori disabili**¹⁰;
- b) l'incentivo per l'assunzione di **giovani genitori**¹¹;
- c) l'incentivo all'assunzione di **beneficiari del trattamento Aspi**¹², pari al 50% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento. In questo caso, così come per l'assunzione di giovani genitori, è importante ricordare che la fruizione dell'incentivo all'assunzione di lavoratori beneficiari del

⁹ di cui all'art. 4, commi 8 e seguenti, della legge n. 92/2012

¹⁰ di cui all'art. 13, della legge n. 68/1999

¹¹ di cui al 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. Si ricorda che, a differenza dell'esonero contributivo introdotto dalla Legge di stabilità, la fruizione dell'incentivo all'assunzione di giovani genitori ai sensi del citato regolamento è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti cd. "*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, ai sensi dell'art. 4, comma 12, lettera a), della legge n. 92/2012.

¹² di cui all'art. 2, comma 10-bis, della Legge n. 92/2012.

trattamento Aspi è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti c.d. “*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 lavoro¹³;

- d) l’incentivo inerente il “**Programma Garanzia Giovani**”¹⁴;
- e) l’incentivo per l’assunzione di **giovani lavoratori agricoli**¹⁵, limitatamente agli operai agricoli;
- f) l’incentivo sperimentale per l’assunzione a tempo indeterminato di **giovani entro i 29 anni di età**¹⁶, pari a 1/3 della retribuzione lorda entro il limite mensile di euro 650,00. In questo caso, la cumulabilità con l’esonero contributivo triennale della Legge di stabilità 2015 è ammessa in misura limitata. Difatti, nel concorso di altri regime agevolati, l’ammontare dell’incentivo¹⁷ non può comunque superare l’importo dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per cui, unitamente allo sgravio contributivo triennale, il citato incentivo per l’assunzione di giovani entro i 29 anni di età opererebbe 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).
- g) l’incentivo per l’assunzione di lavoratori **iscritti nelle liste di mobilità**¹⁸. Risulta cumulabile con l’esonero contributivo esclusivamente il contributo di cui al comma 4 dell’art. 8 della legge n. 223/1991, che, per la sua natura di incentivo economico finalizzato all’occupazione di lavoratori in condizioni di particolare svantaggio, non rientra nella nozione di beneficio di natura contributiva. Pertanto, i datori di lavoro che, a partire dal 1° gennaio 2015, effettuano nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, possono usufruire, ove ricorrano tutte le restanti condizioni, dell’esonero contributivo di cui alla Legge di stabilità 2015 unitamente all’incentivo di natura economica di cui all’art. 8, comma 4, della legge n. 223/1991, 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.

Quale contribuzione riguarda

L’esonero contributivo è **pari ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro**, con eccezione delle seguenti forme di contribuzione:

- **i premi e i contributi dovuti all’INAIL**¹⁹;
- 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.**”²⁰, per effetto

¹³ ai sensi dell’art. 4, comma 12, lettera a), della legge n. 92/2012.

¹⁴ di cui al decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 8 agosto 2014, come modificato dal decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 23 gennaio 2015, n. 11.

¹⁵ di cui all’art. 5 D.L. 91/2014, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 116.

¹⁶ di cui all’art. 1, del decreto legge n. 76/2013.

¹⁷ di cui al decreto legge n. 76/2013.

¹⁸ ex art. 6 della legge n. 223/1991.

¹⁹ per effetto della esclusione operata dallo stesso comma 118 della legge n. 190/2014

²⁰ di cui al comma 755 della legge n. 296/2006

dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dal comma 765, ultimo periodo della legge n. 296/2006;

- 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 soglia massima di esonero contributivo è riferita al periodo di paga mensile ed 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.

Sul piano operativo, l'esonero va applicato in relazione alla misura dei contributi a carico del datore di lavoro, fatte salve le contribuzioni sopra indicate, fino al limite della predetta soglia mensile, opportunamente adeguata in caso di rapporti di lavoro part-time o ripartito. La contribuzione eccedente la predetta soglia mensile potrà formare comunque 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).

L'applicazione del predetto beneficio non determina alcuna riduzione della misura del trattamento previdenziale, in quanto l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche resta fissata nella misura ordinaria, pari, per la generalità dei lavoratori subordinati, al 33% della retribuzione lorda imponibile.

Legge n. 407/1990

A decorrere dal 1° gennaio 2015, le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da almeno 24 mesi, non potranno più fruire degli incentivi previsti, fino al 31 dicembre 2014, dall'abrogato art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990.

Analogamente, 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.

Restano, comunque, valide le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato effettuate a norma dell'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990 entro il 31 dicembre 2014, per le quali il datore di lavoro continuerà a fruire del beneficio contributivo fino alla naturale scadenza.

Conclusioni

Da un punto di vista operativo, l'Istituto dovrà emanare le istruzioni per la fruizione della misura di legge, con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.