

Legge di stabilità 2016

## Esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato

Roberto Camera - Funzionario della Direzione territoriale del lavoro di Modena

In considerazione della vigenza del nuovo esonero contributivo, introdotto dalla Legge di stabilità 2016 (legge n. 208/2015) e previsto per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2016, vediamo quali sono le novità presenti nella norma.

Nella seguente tabella esplicitativa, sono esplicitate le tipologie di contratti di lavoro a tempo inde-

terminato alle quali si applica l'incentivo in questione, gli elementi soggettivi che devono essere presenti in capo al lavoratore, l'eventuale cumulabilità dell'esonero con altre agevolazioni in essere per il 2016 ed, infine, i casi particolari che le aziende si possono trovare ad affrontare qualora procedano all'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato nel 2016.

Esonero contributivo - Chiarimenti	
<b>Normativa di riferimento</b>	Commi dal 178 al 180 dell'articolo 1, della legge n. 208/2015 (c.d. Legge di Stabilità 2016)
<b>Prassi amministrativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inps - circolare n. 17 del 29 gennaio 2015</li> <li>- Inps - messaggio n. 1144 del 13 febbraio 2015</li> <li>- Ministero del lavoro - lettera circolare n. 9960 del 17 giugno 2015</li> <li>- Inps - messaggio n. 6533 del 23 ottobre 2015</li> <li>- Inps - circolare n. 178 del 3 novembre 2015</li> <li>- Ministero del lavoro - interpellato n. 25 del 5 novembre 2015</li> <li>- Inpgi - circolare n. 7 del 6 novembre 2015</li> <li>- Ministero del Lavoro - lettera circolare n. 19069 del 9 novembre 2015</li> <li>- Inps - messaggio n. 7264 del 2 dicembre 2015</li> <li>- Ministero del lavoro - interpellato n. 30 del 15 dicembre 2015</li> </ul>
<b>Datori di lavoro</b>	Privati ( <i>imprenditori e non imprenditori</i> ) e gli <i>enti pubblici economici</i> ; ivi compresi gli <i>Studi professionali</i> , le <i>Agenzie di somministrazione</i> e le <i>società cooperative</i> .
<b>Datori di lavoro Agricoli</b>	<p>Per i datori agricoli, vigono dei vincoli di natura economica diversi rispetto all'esonero ordinario:</p> <p><b>Dirigenti e impiegati</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Per queste assunzioni, l'esonero spetta nel limite di 1,1 milioni di euro per l'anno 2016, 2,8 milioni di euro per l'anno 2017, 1,8 milioni di euro per l'anno 2018, 0,1 milioni di euro per l'anno 2019.</li> </ul> <p><b>Operai</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gli <i>operai agricoli</i> soggiacciono ad un altro esonero contributivo, che prevede l'<i>esclusione</i>: <ul style="list-style-type: none"> <li>- dei contratti di apprendistato,</li> <li>- dei lavoratori che nell'anno 2015 siano risultati occupati a tempo indeterminato,</li> <li>- dei lavoratori occupati a tempo determinato che risultino <i>iscritti negli elenchi nominativi</i> per un numero di giornate di lavoro <i>pari o superiore a 250 giornate</i> con riferimento all'anno <b>2015</b>.</li> </ul> </li> <li>• In questo caso l'esonero spetta nel limite di 1,6 mln di euro per l'anno 2016, 8,8 mln di euro per l'anno 2017, 7,2 mln di euro per l'anno 2018, 0,8 mln di euro per l'anno 2019</li> <li>• L'incentivo è riconosciuto dall'Inps in base all'<i>ordine cronologico di presentazione</i> delle domande e, nel caso di insufficienza delle risorse, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'esonero. L'Inps non prende in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione anche attraverso il sito internet.</li> </ul>
<b>Tipologia di assunzione</b>	Lavoratori dipendenti assunti a <i>Tempo indeterminato pieno o part-time</i> (in quest'ultimo caso, l'incentivo va riproporzionato alle ore di lavoro).

# Approfondimenti

Esonero contributivo - Chiarimenti	
<b>Periodi di applicazione</b>	<p>Dal 1° gennaio al 31 dicembre 2016.</p> <p><b>Anno 2017</b></p> <p>Per i datori di lavoro privati, operanti nel Mezzogiorno (Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna), viene prevista l'estensione dell'esonero contributivo anche alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nell'anno 2017.</p> <p>Un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato entro il <b>30 aprile 2016</b>, disciplinerà la <b>durata</b> temporale e l'<b>entità</b> dell'esonero contributivo, prevedendo, inoltre, una maggiorazione della percentuale di decontribuzione e del relativo importo massimo per l'assunzione di <b>donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi</b>.</p>
<b>Beneficio</b>	<p>Esonero dei contributi Inps a carico del datore di lavoro.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sono esclusi dal beneficio: <ul style="list-style-type: none"> <li>- premi e contributi dovuti all'Inail;</li> <li>- contributo, ove dovuto, al «fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto» (art. 2120 del c.c.);</li> <li>- contributo, ove dovuto, ai fondi di cui all'art. 3, commi 3 (c.d. Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito), 14 (Fondi alternativi) e 19 (Fondo residuale), della legge n. 92/2012;</li> <li>- contributo per la garanzia del finanziamento del Quir, (art. 1, comma 29 della legge n. 190/2014);</li> <li>- contributo pari allo 0,30% della retribuzione imponibile (art. 25, comma 4, della legge n. 845/1978);</li> <li>- contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o al fondo di assistenza sanitaria (<i>ex lege</i> n. 166/1991);</li> <li>- contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti (<i>ex art.</i> 1, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 166/1997).</li> </ul> </li> </ul>
<b>Durata</b>	2 anni.
<b>Misura del beneficio</b>	il <b>40% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro</b> nel limite massimo di 3.250 euro su base annua.
<b>Tipologia dei lavoratori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operai</li> <li>• Impiegati</li> <li>• Quadri</li> <li>• Dirigenti</li> </ul>
<b>Lavoratori ai quali si applica l'incentivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soci di cooperativa di lavoro (ai sensi della legge n. 142/2001),</li> <li>• Lavoratori assunti a scopo di somministrazione da parte di Agenzia per il lavoro, ancorché la somministrazione venga resa a tempo determinato,</li> <li>• Disabili (anche se previsto dall'articolo 3 della legge n. 68/1999),</li> <li>• 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,</li> <li>• Trasformazione da Tempo determinato a Tempo indeterminato,</li> <li>• Lavoratori con precedenti rapporti di lavoro intermittente a Tempo indeterminato,</li> <li>• Lavoratori con precedenti rapporti di lavoro a Tempo indeterminato anteriori ai 6 mesi,</li> <li>• Ex collaboratori coordinati e continuativi,</li> <li>• Ex collaboratori con contratto professionale a partita Iva,</li> <li>• Ex associati in partecipazione con apporto di lavoro,</li> <li>• Soci di impresa o amministratori di società (qualora ciò non sia considerato, dagli organi di vigilanza, un escamotage al solo fine di ricevere l'esonero),</li> <li>• Ex Lavoratori assunti dall'acquirente o affittuario di azienda o di ramo d'azienda entro un anno dalla data del trasferimento aziendale (in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990), e che non siano passati alla sue dipendenze.</li> <li>• Lavoratori con rapporto a tempo parziale e indeterminato, solo se l'assunzione incentivata viene effettuata «in contemporanea» con l'altro rapporto in essere,</li> <li>• Lavoratore con precedente rapporto di somministrazione presso l'azienda che ora vuole assumerlo direttamente. Devono trascorrere i 6 mesi di non occupazione stabile e va ridotto l'incentivo dei mesi già utilizzati dall'Agenzia di somministrazione.</li> <li>• Lavoratore assunto in Italia per poi essere inviato all'estero.</li> </ul> <p><b>Casi particolari:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nelle ipotesi di <b>cessione del contratto</b> a tempo indeterminato <i>ex art.</i> 1406 c.c. 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.</li> <li>• nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'art. 2112 c.c., secondo il quale, in caso di <b>trasferimento di azienda</b>, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.</li> <li>• l'incentivo spetta, per il residuo, qualora i lavoratori già titolari di un rapporto a tempo indeterminato transitino dal cedente al subentrante nei casi di <b>cambi di appalto di servizi</b>, allorché il passaggio del personale avviene sulla base di una disposizione contenuta in una legge o in un contratto collettivo (comma 181)</li> <li>- non spetta <i>ex novo</i> per i lavoratori assunti in anni precedenti il 2015 e per i quali non era in essere l'incentivo</li> <li>• <b>Pensionati</b> (su questa tipologia di lavoratore, l'Inps non si è pronunciata).</li> </ul>

# Approfondimenti

Esonero contributivo - Chiarimenti	
<b>Lavoratori ai quali NON si applica l'incentivo</b>	<p>Rapporto a tempo determinato, Apprendistato, Lavoro intermittente (c.d. a chiamata) a tempo indeterminato, sia con che senza indennità di disponibilità, Lavoro domestico, Assunzioni nelle Pubbliche amministrazioni, Lavoratore autonomo e parasubordinato (es. co.co.co.), Lavoratore assunto a tempo indeterminato con una mansione in possesso di un ex lavoratore che ha il diritto di precedenza (v. art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015), Lavoratore che nei 6 mesi precedenti sia risultato occupato a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro, Lavoratore che abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione nei 6 mesi precedenti, Lavoratore che abbia avuto con l'azienda che vuole usufruire dell'esonero contributivo un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei 3 mesi precedenti l'entrata in vigore della Legge di stabilità (dal 1° ottobre 2015 al 31 dicembre 2015) detto limite riguarda anche le società controllate o collegate dal/dal datore di lavoro che assume (art. 2359 c.c.) ed i soggetti "facenti capo" al datore di lavoro che assume (es. assetti proprietari coincidenti sotto il profilo sostanziale), Lavoratore per il quale il beneficio relativo all'anno 2015 o 2016 sia già stato usufruito in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato con lo stesso datore di lavoro che lo riassume, Lavoratore con un rapporto a tempo indeterminato e part-time già in essere, Lavoratore che abbia prestato attività lavorativa a tempo indeterminato presso un Paese Estero, Lavoratori extracomunitari assunti tramite «flussi di ingresso». È una considerazione personale, stante il fatto che l'esonero è stato previsto per creare occupazione stabile per i cittadini italiani, comunitari ed extracomunitari regolarmente presenti in Italia.</p>
<b>Rispetto delle regole</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Durc</b> - regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale</li> <li>- L'Inps richiede il Durc interno, verificando mensilmente la <b>correttezza contributiva</b>. Se il sistema rileva delle irregolarità, l'azienda (o l'intermediario) viene avvisata (preavviso di Durc interno negativo) tramite Pec e invitata a regolarizzare, nel termine di 15 giorni decorrente dal ricevimento della Pec. Nel frattempo il semaforo diventa giallo. Se, nei termini previsti, non interviene la regolarizzazione, si forma il Durc negativo e, conseguentemente, il semaforo diviene rosso. Per quel mese stop ai benefici.</li> <li>- Il momento in cui si deve verificare se l'azienda è in regola con la contribuzione non è l'assunzione ma l'effettiva fruizione della riduzione. Ne deriva che se un'azienda alla data del 31 dicembre 2015 non risulta in regola, può comunque assumere e dopo la regolarizzazione della sua posizione debitoria, può fruire dei relativi benefici.</li> <li>• Assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro ed in materia di <b>salute e sicurezza sul lavoro</b>;</li> <li>• Rispetto degli accordi e <b>contratti collettivi nazionali</b> nonché di quelli di <b>secondo livello</b>, qualora presenti.</li> <li>• Assunzione di un lavoratore violando il <b>diritto di precedenza</b> in capo ad un altro lavoratore (anche in somministrazione);</li> <li>• Assunzione di un lavoratore nei 6 mesi successivi alla sospensione dal lavoro con interventi di <b>integrazione salariale straordinaria e/o in deroga</b>.</li> </ul> <p>- solo all'interno delle unità produttive ove vi è stata la sospensione e per le attività attinenti a quelle sospese.</p>
<b>Partenza del beneficio</b>	L'esonero parte <b>dalla data di comunicazione obbligatoria telematica al Centro per l'impiego</b> (Unilav)
<b>Verifica della compatibilità all'esonero</b>	<p>L'azienda, per verificare la sussistenza del requisito in capo al lavoratore (6 mesi di non occupazione stabile), ha varie possibilità. Questi i documenti che possono essere richiesti, alternativamente, al lavoratore (l'elenco è in ordine di importanza):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1)</b> dichiarazione ex D.P.R. n. 445/2000 con la quale, sotto propria responsabilità, il lavoratore dichiara di non avere condizioni ostative all'esonero contributivo previsto dal comma 178, articolo 1, della legge n. 208/2015.</li> <li><b>2)</b> attestato del Centro per l'impiego, rilasciato al lavoratore, che dimostri lo "status" di assenza di <b>rapporti a tempo indeterminato nei 6 mesi antecedenti</b>.</li> <li><b>3)</b> l'estratto contributivo Inps con tutti i rapporti di lavoro svolti dal lavoratore. I dati, generalmente, sono aggiornati a due mesi prima.</li> </ol>
<b>Cumulabilità dell'incentivo</b>	<p>L'esonero contributivo è cumulabile con altri incentivi che assumono natura economica, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili,</li> <li>• l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori,</li> <li>• l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl,</li> <li>• l'incentivo inerente il "Programma Garanzia Giovani" (1.500, 3.000, 4.500 o 6.000 euro secondo la profilazione del giovane, effettuata dal centro per l'impiego),</li> <li>• l'incentivo per l'assunzione di giovani lavoratori agricoli (età compresa tra i 18 ed i 35 anni),</li> <li>• l'incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani entro i 29 anni (pari a 1/3 della retribuzione lorda entro il limite mensile di euro 650,00). La cumulabilità con l'esonero contributivo è ammessa esclusivamente fino al completamento dell'importo dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro,</li> <li>• l'incentivo economico per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità,</li> <li>• la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% in caso di trasformazione da tempo determinato ad indeterminato, ovvero in caso di stabilizzazione entro 6 mesi dalla scadenza del contratto a termine.</li> </ul>

# Approfondimenti

<b>Esonero contributivo - Chiarimenti</b>	
<b>Altre informazioni</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Non è necessario che il lavoratore sia iscritto al Centro per l'impiego ed abbia dichiarato la propria immediata disponibilità al lavoro presso i servizi competenti.</li><li>• Non si tratta di aiuti di stato: non va applicato il <i>de minimis</i> e la verifica dell'incremento occupazione netto.</li><li>• Il Ministero del lavoro, nel corso dell'anno 2015, ha più volte ribadito l'attenzione dei propri ispettori al fine di identificare i casi di fruizione indebita dell'esonero contributivo. In particolare, attraverso una implementazione delle verifiche ispettive, il Ministero ha posto sotto la propria lente di ingrandimento eventuali comportamenti elusivi volti alla fruizione illegittima dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di stabilità.</li></ul>