Tipologia: ***LAVORO***
Protocollo: ***2002215***
Data: ***11 febbraio 2015***
Oggetto: ***chiarimenti INPS in materia di esonero contributivo triennale sulle assunzioni a tempo indeterminato***

AGISCO
ASSOCIAZIONE GIOCHI SCOMMESSE

Riferimenti:
- *Circolare INPS 29.01.2015, n. 17;*
- *Art. 1, co. 118-121, l. 23.12/2014, n. 190 (Legge di Stabilità per il 2015);*
- *Art. 5, D.L. 24.06.2014, n. conv. in L. 11.08.2014, n. 116;*
- *Art. 2, co. 10-bis ed art. 4, co 8-15, L. 28.06.2012, n. 92;*
- *D.M. Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 30.10.2007;*
- *Art. 1, co. 1175-1176, L. 27.12.2006, n. 296;*
- *Art. 5, co. 4-quarter, D.Lgs. 06.09.2001, n. 368;*
- *L. 03.04.2001, n. 142;*
- *Art. 1, co. 2, D.Lgs. 30.03.2001, n. 165;*
- *Art. 3 e 13, L. 12.03.1999, n. 68;*
- *Art. 6, L. 23.07.1991, n. 223;*
- *Art. 8, co. 9, L. 29.12.1990, n. 407;*
- *Art. 2082 e 2095 c.c.*
- *Circolare AGISCO 07.01.2015, n. 2000215;*

Allegati: *Allegato 1: Circolare INPS 29.01.2015, n. 17*

CHIARIMENTI INPS IN MATERIA DI ESONERO CONTRIBUTIVO TRIENNALE SULLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Gentile **Associato**,

l'INPS ha emanato la circolare per fruire dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro in relazione alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel corso del 2015, previsto dalla legge di Stabilità 2015 (art. 1, commi da 118 a 124, della legge 23 dicembre 2014, n. 190).

Con la circolare n. 17/2015, l'INPS prende posizione sulla natura dell'esonero contributivo, sull'ambito soggettivo dei datori lavoro potenziali beneficiari dell'agevolazione, su i rapporti di lavoro incentivati, sulle condizioni per il diritto all'esonero contributivo, sulla compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione, al contempo confermando la soppressione dei benefici contributivi previsti dall'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990.

In sintesi:

Natura giuridica dell'esonero contributivo

L'esonero non costituisce aiuto di Stato in quanto è intervento generalizzato, ovvero 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 ed ha, quindi, natura di incentivo all'occupazione.

Datori di lavoro beneficiari

L'incentivo è riconosciuto ai seguenti soggetti:

datori di lavoro imprenditori (rientrano anche gli enti pubblici economici -EPE- e gli organismi pubblici interessati da processi di privatizzazione -trasformazione in società di capitali-, indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale);

datori di lavoro non imprenditori (ad esempio: associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc..).

L'esonero contributivo non si applica nei confronti della pubblica amministrazione (art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001)

Indirizzo
Largo Arenula, 34
00186 – Roma
Codice Fiscale
05441090585
Telefono
(+39) 0668300441
(+39) 0668300442
Telefax
(+39) 0668300445
Mail
segreteria@assoagisco.it
agisco@pec.assoagisco.it
Web
www.assoagisco.it

Rapporti di lavoro incentivati

L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ancorché in regime di part-time. **Sono viceversa esclusi** e costituiscono eccezione alla regola i contratti di **apprendistato** e **lavoro domestico**.

L'esonero contributivo è applicabile ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati da una cooperativa di lavoro, anche ove in attuazione del vincolo associativo ai sensi della legge n. 142/2001 e, con riferimento alle Agenzie autorizzate, per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di **somministrazione.**

Poiché ai sensi dell'art. 2095 cc rientrano tra le categorie legali dei lavoratori subordinati, l'esonero contributivo potrà essere applicato al rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'assunzione di dirigenti.

Non rientra fra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di **lavoro intermittente** o a chiamata.

Condizioni per il diritto all'esonero contributivo

La legittima fruizione dell'incentivo presuppone, in primo luogo, il rispetto, dei principi fissati dalla legge n. 92 del 2012 e delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori (DURC), nonché dei presupposti specificati dall'art. 1, comma 118, della Legge di stabilità 2015.

Per quanto riguarda i principi stabiliti dalla L. n. 92 del 2012, l'esonero contributivo di cui si tratta non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

a) l'assunzione viola il diritto di precedenza, fissato dalla legge o dal contratto collettivo di lavoro, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato nell'ambito di un rapporto a tempo indeterminato ovvero cessato da un rapporto a termine;
b) il datore di lavoro ovvero l'utilizzatore con contratto di somministrazione sia interessato da sospensioni dal lavoro con interventi di integrazione salariale straordinaria e/o in deroga, fatti salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità diverse rispetto a quelle in possesso dei lavoratori interessati dai predetti provvedimenti;
c) l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. Detta condizione di esclusione si applica anche all'utilizzatore del lavoratore somministrato;
d) l'inoltro della comunicazione telematica obbligatoria di cui al D.M. 30.10.2007 (Unilav, Unisomm, ecc.) inerente l'assunzione risulta effettuata decorsi i termini di legge. In tal caso, la perdita dell'esonero attiene al periodo compreso fra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e quella dell'inoltro tardivo della comunicazione obbligatoria.

L'incentivo all'assunzione spetta a prescindere dalla circostanza che le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro. A titolo esemplificativo, si evidenzia che può fruire dell'esonero contributivo anche il datore di lavoro che assume a tempo indeterminato il lavoratore che in esecuzione di uno o più rapporti a termine ha prestato un attività lavorativa alle sue dipendenze per un periodo complessivo superiore a sei mesi nei dodici mesi precedenti l'assunzione (vd. diritto di precedenza di cui all'art. 5, co. 4-quater del D.Lgs. n. 368/2001).

L'esonero contributivo della Legge di stabilità 2015 può ritenersi valido anche nel caso dell'assunzione di **lavoratori disabili** ai sensi dell'art. 3, della legge n. 68/1999.

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, 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:

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 regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione

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

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** di cui all'art. 13, della legge n. 68/1999;
b) l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori 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;
c) l'incentivo all'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;
d) l'incentivo inerente il "**Programma Garanzia Giovani**";
e) l'incentivo per l'assunzione di giovani lavoratori agricoli di cui all'art. 5 D.L. 91/2014, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 116, limitatamente agli operai agricoli.

In relazione agli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle **liste di mobilità** ex art. 6 della legge n. 223/1991, risulta cumulabile con l'esonero contributivo esclusivamente il contributo di cui al comma 4 dell'art. 8 della citata legge, 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.

Misura dell'incentivo

L'esonero non può comunque essere superiore alla misura massima di 8.060,00 euro su base annua.

In relazione ai **rapporti di lavoro part-time** (di tipo orizzontale, verticale ovvero misto), la misura della predetta soglia massima 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. Analoga operazione di adeguamento è da effettuare in relazione ai contratti di lavoro ripartito sulla base della durata effettiva delle prestazioni rese da ognuno dei due lavoratori coobbligati in rapporto a quella ordinaria stabilita dalla legge ovvero dai contratti collettivi di lavoro.

Allo scopo di agevolare l'applicazione dell'incentivo, la soglia massimo 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.

Si segnala che la contribuzione eventualmente eccedente la soglia mensile dell'esonero opportunamente adeguata in relazione ai rapporti di lavoro part-time o ripartito, potrà essere conguagliata se l'importo dell'eccedenza è inferiore rispetto a quello dell'esonero non fruito nei mesi precedenti, fermo restando il rispetto della soglia massima di 8.060,00 euro su base annua (riproporzionata ai rapporti di lavoro part-time o ripartito).

Torna utile rammentare che qualora il datore di lavoro assuma a tempo indeterminato il lavoratore, potrà fruire dell'esonero contributivo solo per la durata residua del periodo massimo di fruizione.

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

A decorrere dal 1° gennaio 2015, 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, non potranno più fruire degli incentivi previsti, fino al 31.12.2014, dall'abrogato art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990.

A disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti, si porgono distinti saluti.

per **AGìSCO**

I Consulenti del lavoro

Avv. E. Claudio SCHIAVONE Rag. Antonio PALMISANO