



Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

**Esonero contributivo triennale di cui ai
commi 118 e seguenti dell'articolo unico
della
Legge 23 dicembre 2014, n. 190**

Aprile 2015





A cura della Commissione

“COMMERCIALISTA DEL LAVORO – GRUPPO DI LAVORO JOBS ACT E LEGGE 190/2014”

Presidente

Lorenzo DI PACE

Componenti

Patrizia Argentesi

Cinzia Brunazzo

Liborio Calcagno

Domenico D’Agostino

Nicola Del Piano

Gianluca Silicani

Mandato 2014-2016

Area di delega

Consigliere Delegato

Commercialista del Lavoro

Vito Jacono



Indice

PREMESSA.....	4
CAPITOLO 1.....	5
1.1. Datori di lavoro interessati.....	5
1.2. Aspetti comunitari.....	5
1.3. Rapporti di lavoro agevolati	5
1.4. Esclusioni	6
1.5. Condizioni	7
1.6. Durata del beneficio	9
1.7. Contratto di somministrazione	9
1.8. Datori di lavoro agricoli	9
1.9. Misura dell'agevolazione.....	11
1.10. Cumulabilità	12
1.11. Modalità di utilizzo	13
1.12. Criticità	14
2.1 Comparazione con assunzioni agevolate in base ad altre norme.....	15
2.2 Art. 8 comma 9 Legge 407/90 (abrogato dal 31/12/2014).....	15
2.3 Benefici art. 8 comma 9 Legge 407/90 (Centro/Nord)	16
2.4 Benefici art. 8 comma 9 Legge 407/90 (Artigiani/Mezzogiorno).....	16
2.5 Confronto	17
2.6 Assunzione Giovani 18/29 anni D.L. 76/2013	17
2.7 Giovani da 18 a 29 anni – art. 1, D.L. 28 giugno 2013, n. 76.....	18
2.8 Confronto	19
2.9 Costo del lavoro per neo assunti, con e senza bonus nel 2015	20
Allegato - Controllo Condizioni per usufruire dell'esonero contributivo L. 190/2014	21



PREMESSA

La legge di stabilità 2015, al fine di promuovere forme di occupazione stabile, ha previsto esoneri contributivi per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1^a gennaio 2015 al 31 dicembre 2015. Trattasi di un'agevolazione da considerarsi come un tassello del progetto di questo Governo per combattere il lavoro precario che, unitamente al contratto a tutele crescenti e all'aumento delle aliquote contributive della gestione separata, vogliono nei fatti, e non solo nelle parole, agevolare il lavoro a tempo indeterminato.



CAPITOLO 1

1.1. Datori di lavoro interessati

L'esonero contributivo spetta a tutti i datori di lavoro privati, quindi anche soggetti non imprenditori.

Per i datori di lavoro del settore agricolo le disposizioni si applicano a condizioni specifiche e nei limiti di spesa. (Vedi paragrafo dedicato)

1.2. Aspetti comunitari

L'art. 107 del **Trattato sul funzionamento dell'Unione europea** recita *"...Salvo deroghe contemplate dai trattati, sono incompatibili con il mercato interno, nella misura in cui incidano sugli scambi tra Stati membri, gli aiuti concessi dagli Stati, ovvero mediante risorse statali, sotto qualsiasi forma che, favorendo talune imprese o talune produzioni, falsino o minaccino di falsare la concorrenza..."*, pertanto, essendo la normativa in esame applicabile a tutti i datori di lavoro privati ed a tutto il territorio nazionale, si ritiene che gli esoneri contributivi non debbano essere considerati aiuti di stato in quanto non si è in presenza di un vantaggio selettivo.

1.3. Rapporti di lavoro agevolati

L'esonero contributivo si applica *"...alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, decorrenti dal 1° gennaio 2015 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2015...."*

Anche se il testo della legge parla solo di nuove assunzioni, la Circolare INPS n. 17 del 29/01/2015 ha chiarito che l'agevolazione contributiva spetta anche in caso di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto di lavoro indeterminato.

Inoltre, dal tenore letterale della norma - la quale dispone che l'agevolazione riguarda le nuove assunzioni *"...decorrenti dal 1° gennaio 2015 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31/12/2015"* - si può ritenere agevolato il contratto di assunzione stipulato, ad esempio, il 30/12/2015 con inizio rapporto il 20/01/2016.

La Circolare INPS precisa che risultano agevolate anche le assunzioni a tempo indeterminato:



- con contratto di lavoro ripartito (job sharing) di cui agli articoli 41-45 della legge 276/2003, purché le condizioni per l'applicazione dell'esonero siano possedute da ambedue e lavoratori coobbligati;
- con personale con qualifica dirigenziale;
- instaurate in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001;
- a scopo di somministrazione (vedi più avanti).

1.4. Esclusioni

L'esonero contributivo non spetta:

- a) in relazione alle assunzioni effettuate con contratto di apprendistato e di lavoro domestico;
- b) relativamente ai lavoratori che nei 6 mesi precedenti alla data di assunzione siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro;
- c) con riferimento a dipendenti che nei 3 mesi antecedenti al 1° gennaio 2015 (data di entrata in vigore della Legge di Stabilità 2015) abbiano già avuto con il datore di lavoro un contratto a tempo indeterminato. A tal fine, vanno considerate le società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Quest'ultimo punto, volto a evitare abusi da parte dei datori di lavoro, non consente di avere l'agevolazione per quei dipendenti in forza a tempo indeterminato nel periodo dal 01/10/2014 al 31/12/2014, anche se fossero, ad esempio, disoccupati dal 01/01/2015 al 30/09/2015 e poi riassunti dallo stesso datore di lavoro o da società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Particolare attenzione va prestata alla locuzione *"anche per interposta persona"*, la Cassazione, nel caso delle agevolazioni di cui all'art. 8 della legge 223/91 statuendo che *"il diritto ai benefici economici è escluso da parte di impresa ... che presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti"* ha ricompreso non solo le forme di controllo e/o di collegamento espressamente regolate dall'art. 2359 cod. civ., ma pure quei rapporti tra imprese che si traducano, sul piano fattuale, in condotte costanti e coordinate di collaborazione e di comune agire sul mercato, in ragione di un comune nucleo proprietario o di altre specifiche ragioni attestanti costanti legami di interessi anche essi comuni (legami di coniugio, di parentele, di affinità o finanche di collaudata e consolidata amicizia tra i soci) (Cassazione - 20/4/2006 n. 9224);



- d) se sia stata ottenuta in precedenza, dunque l'agevolazione non è **"ripetibile"**, la norma precisa che *"L'esonero di cui al presente comma ... non spetta con riferimento a lavoratori per i quali il beneficio ... sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato con lo stesso datore di lavoro"*;
- e) relativamente alle assunzioni a tempo indeterminato con contratto di lavoro intermittente; in particolare la Circolare INPS ritiene che tale fattispecie non possa rientrare fra le tipologie incentivate in quanto non è un contratto che per sua natura possa definirsi stabile.

1.5. Condizioni

La possibilità di usufruire degli sgravi contributivi è vincolata al possesso della regolarità di cui all'art. 1, commi 1175 e 1176 della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007), ossia:

- possesso, del documento unico di regolarità contributiva;
- 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.

La già citata Circolare 17, precisa, inoltre, che l'agevolazione è sottoposta ai vincoli previsti dalla legge 92/2012, per cui non spetta:

- a) se l'assunzione del lavoratore viola un diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- b) se il datore di lavoro ha in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione o la trasformazione siano finalizzati all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva;
- c) per quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.
- d) Quando il datore di lavoro inoltra tardivamente il modello di assunzione (Unilav o Unisomm) l'esonero contributivo non spetta per il periodo compreso dalla data di assunzione a quella dell'inoltro tardivo della comunicazione obbligatoria.



La Circolare INPS dopo aver elencato le sopracitate preclusioni alla fruizione dell'agevolazione, sottolinea che l'obiettivo che l'esonero contributivo persegue è la promozione di forme di occupazione stabile ed in questa prospettiva reca disposizioni speciali che prevalgono sui principi generali della legge 92/2012 in riferimento alla cause ostative di cui all'art. 4, comma 12, lettera a).

Di conseguenza, con un'interpretazione innovativa e quasi sorprendente, estende l'agevolazione anche alle assunzioni con contratto a tempo indeterminato anche se costituiscono un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro, sempre che siano soddisfatte le altre condizioni.

La stessa Circolare INPS ammette l'esonero contributivo anche:

- in caso di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato;
- se l'acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 47, comma 6, della legge 428/1990, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale, assuma a tempo indeterminato lavoratori a termine che non siano passati alle sue dipendenze.

In riferimento al diritto di precedenza di cui al punto a) si ricorda che:

- nell'ambito di un rapporto a tempo indeterminato i lavoratori in mobilità e quelli licenziati per riduzione del personale hanno diritto di precedenza in caso di assunzioni per 6 mesi dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro, mentre in caso di trasferimento d'azienda l'art. 47 della legge 428/1990 prevede un obbligo di precedenza di assunzione per un anno dalla data del trasferimento per i lavoratori che non sono passati alle dipendenze dell'affittuario o del subentrante.
- Nell'ambito di un rapporto a termine ad un lavoratore cessato, che nel corso di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda abbia lavorato per più di sei mesi, viene riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate nei precedenti rapporti a termine.

In tale ipotesi però, affinché il diritto di precedenza sia efficace, è necessario che il lavoratore dichiari al datore di lavoro di volersene avvalere entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto.

Detto diritto di precedenza è escluso nel caso di diverse disposizioni previste da contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale,

- dall'entrata in vigore della L. 78 del 21/05/2014 per quanto riguarda i contratti a termine il datore di lavoro deve già nella lettera di assunzione ricordare al lavoratore l'esistenza del suo diritto. Ciò significa che in seguito non deve fare altro.



La precedenza varrà dal momento in cui la sua esternazione (comportamento volontario e attivo) viene a conoscenza del datore di lavoro. Nel limite del semestre di vigenza, se il prestatore non ha espresso la sua volontà, nel momento in cui l'imprenditore deve assumere, costui può legittimamente assumere chi vuole.

1.6. Durata del beneficio

L'esonero contributivo spetta per un periodo massimo di 36 mesi, quindi il beneficio compete dal giorno della data di assunzione "agevolata" fino al giorno antecedente la medesima data di 3 anni dopo.

1.7. Contratto di somministrazione

Risulta agevolata anche l'assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione anche se la somministrazione è resa a tempo determinato.

In riferimento a questo aspetto l'Inps precisa che l'assunzione a tempo indeterminato da parte dell'utilizzatore di un lavoratore somministrato, che già abbia goduto dell'esonero per una somministrazione presso lo stesso, può essere concessa a condizione che:

- il lavoratore non sia stato occupato a tempo indeterminato per i precedenti sei mesi incluso il somministratore;
- si scomputi dal periodo di esonero massimo consentito (36 mesi) il periodo usufruito presso la società di somministrazione per il tempo di utilizzo da parte dello stesso datore di lavoro.

1.8. Datori di lavoro agricoli

Per i datori di lavoro del settore agricolo sono previste regole particolari che, in determinati casi, possono consentire di fruire dello sgravio nel caso di stipula di contratti di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato, sempre decorrenti dal 1° gennaio 2015 e non oltre il 31 dicembre 2015.

I requisiti, differenti rispetto agli altri datori di lavoro, sono:

- i lavoratori non devono essere stati occupati nel 2014;



- in caso di lavoratori a tempo determinato, devono essere iscritti negli elenchi nominativi per un numero di giornate di lavoro inferiore a 250 giornate con riferimento all'anno solare 2014 (art. 1 co. 119 della legge di stabilità 2015).

Inoltre, mentre per la generalità dei datori di lavoro non risultano previste particolari procedure o richieste, per usufruire dell'esonero i datori di lavoro agricolo dovranno presentare apposita domanda all'INPS.

L'istituto riconoscerà la possibilità di fruire dell'esonero in relazione alle risorse assegnate (riconosciute nel limite di 2 milioni di euro per l'anno 2015, 15 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016 e 2017, 11 milioni di euro per l'anno 2018 e 2 milioni di euro per l'anno 2019). L'incentivo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande e, nel caso di insufficienza delle risorse, valutate anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito *internet*.

A tal uopo, la Direzione Generale dell'INPS ha già fornito le istruzioni tecniche per la fruizione dell'esonero contributivo triennale per le assunzioni a tempo indeterminato nel corso del 2015 introdotto dall'art. 1, comma 119, della L. 190/2014 (legge di stabilità per il 2015).

Si segnalano gli aspetti relativi ai datori di lavoro agricolo che assumono operai a tempo indeterminato i quali per accedere al beneficio devono presentare all'istituto **apposita istanza telematica**.

A tal fine i datori di lavoro agricolo avranno a disposizione, all'interno del "*Cassetto previdenziale aziende agricole*"_ sezione "*Comunicazioni bidirezionale – Invio Comunicazione*", il **modello di comunicazione "ASSUNZIONE OTI 2015"**, attraverso il quale potranno inizialmente prenotare le risorse e successivamente comunicare l'avvenuta assunzione del lavoratore secondo il seguente percorso:

- il datore di lavoro prenota lo sgravio, attraverso la compilazione della prima sezione del modello INPS. Si ricorda in proposito che - a differenza di quanto previsto per gli altri settori produttivi - per i datori di lavoro agricolo il beneficio viene riconosciuto solo fino a capienza delle risorse finanziarie stanziare (pari per l'anno 2015 a 2 milioni di euro);
- entro tre giorni dall'invio dell'istanza, l'INPS comunica al datore di lavoro richiedente la disponibilità delle risorse (che risulteranno dunque prenotate a suo favore);
- successivamente all'assunzione del lavoratore, entro quattordici giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto (di cui al punto precedente), il datore di lavoro ha l'onere di comunicare all'Istituto – compilando la seconda sezione del modulo di



- domanda – l'avvenuta stipula del contratto di assunzione a tempo indeterminato (il termine è perentorio: la sua inosservanza fa decadere la prenotazione;
- l'INPS controlla il possesso dei requisiti di legge per il diritto all'esonero e, in caso di esito positivo, attribuisce all'utente il codice di autorizzazione (C.A.) "E5" consultabile, da parte del datore di lavoro, nella sezione "Dati Azienda" del Cassetto previdenziale Aziende agricole (funzionalità "Codice autorizzazione");
 - il datore di lavoro, allo scopo di poter usufruire del beneficio, indica nella dichiarazione trimestrale (DMAG) i seguenti codici: "Y" nel campo "Tipo Retribuzione" e "E5" nel campo "CODAGIO" (il DMAG sarà sottoposto, nella fase di trasmissione telematica, ad una verifica di coerenza tra i dati contenuti nella denuncia stessa e quelli della domanda di ammissione al beneficio). La modalità di compilazione del flusso DMAG descritta sarà resa disponibile a partire dalla denuncia DMAG di competenza I trimestre 2015.

La procedura sopra descritta sembrerebbe riferirsi solo ad assunzioni ancora da effettuarsi, mentre la legge di stabilità per il 2015 prevede che lo sgravio sia concesso alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal primo gennaio e fino al 31 dicembre 2015.

Su questo e su altri dubbi interpretativi siamo in attesa di chiarimenti da parte dell'INPS

1.9. Misura dell'agevolazione

Il nuovo beneficio consiste nell'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di 8.060 euro annui.

L'esenzione spetta per tutte le contribuzioni previdenziali e assistenziali con l'esclusione:

- dei premi e dei contributi INAIL;
- del 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 296/2006 (Fondo Tesoreria);
- dei contributi, ove dovuti, ai fondi di cui all'art. 3, commi 3, 14 e 19 della legge 92/2012 (fondi di solidarietà bilaterali, fondo di solidarietà residuale).



Mentre la normativa si riferisce ad un tetto annuo di esenzione la Circolare INPS introduce un limite mensile e giornaliero dividendo l'importo per 12 e per 365 ottenendo quindi un limite mensile di 671,66 euro e giornaliero di 22,08 euro.

Qualora i contributi "sgravati" di un mese siano inferiori alla quota di 671,66 il residuo viene accantonato per essere utilizzato nei mesi successivi nei quali si supera la soglia per effetto di lavoro straordinario o di corresponsione di un premio di produttività. Se in un mese la contribuzione dovesse essere superiore a 671,66 il datore di lavoro dovrà pagare la eccedenza anche se la contribuzione annua alla fine dei dodici mesi di riferimento sia inferiore a 8.060,00.

In caso di rapporto di lavoro part time il limite va adeguato in relazione all'orario di lavoro ridotto rispetto all'orario di lavoro ordinario previsto dalla legge o CCNL.

1.10. Cumulabilità

L'esonero contributivo non è cumulabile con altri esoneri/riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti da altre disposizioni normative vigenti.

Mentre risulta compatibile 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;
- 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 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.
- e) Per quanto concerne l'incentivo sperimentale per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani entro i 29 anni di età, di cui all'art. 1, del d.l. n. 76/2013, pari a 1/3 della retribuzione lorda entro il limite mensile di euro 650,00, la cumulabilità con l'esonero contributivo triennale della Legge di stabilità 2015 è ammessa sempre nel limite dell'importo dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro;



- f) 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 solo l'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.

Si ricorda che i commi 20 e seguenti della L. 190/2014 prevedono un ulteriore vantaggio rappresentato dalla possibilità di scomputare dalla base di calcolo dell'IRAP le spese per il personale sostenute per i contratti a tempo indeterminato. La deduzione IRAP la cui decorrenza è prevista per il periodo successivo a quello in corso al 31/12/2014 si tradurrà in un risparmio a partire dal 2016.

1.11. Modalità di utilizzo

Il messaggio INPS n. 1144 del 13/02/2015 fornisce le istruzioni operative per accedere all'esonero contributivo triennale.

Prima della trasmissione telematica della denuncia contributiva del primo mese in cui si intende esporre l'esonero occorre richiedere l'attribuzione del codice di autorizzazione "6Y" attraverso la funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende avente il significato di "esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014".

Elaborato il cedolino paga, i datori di lavoro esporranno i lavoratori nei flussi UniEmens con i seguenti elementi:

- nell'elemento **<tipoIncentivo>** inserire il valore **"TRIE"**
- nell'elemento **<CodEnteFinanziatore>** inserire il valore **"H00"**
- nell'elemento **<ImportoCorrIncentivo>** verrà indicato l'importo dell'esonero spettante nel mese in base alle regole dettate dalla circolare 17/2015 dell'INPS
- nell'elemento **<ImportoArrIncentivo>** verrà indicato l'importo dell'esonero spettante per i mesi di gennaio e/o febbraio. In merito a tale elemento l'INPS precisa che potrà essere valorizzato solo nel mese di febbraio 2015 per l'esonero contributivo spettante a gennaio 2015 ed a marzo 2015 per l'esonero contributivo spettante nei mesi di gennaio e febbraio 2015.

I datori di lavoro che hanno assunto lavoratori aventi diritto all'esonero e che hanno sospeso o cessato l'attività, ai fini del recupero dell'incentivo spettante dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig).



L'introduzione del beneficio in esame comporta la contestuale soppressione, prevista al comma 121, relativamente ai rapporti di lavoro attivati dal 1° gennaio 2015, dei benefici previsti dall'articolo 8, comma 9 della Legge n. 407/1990.

Tale disposizione riconosceva, per le assunzioni effettuate fino al 31/12/2014, al datore di lavoro che assumeva, con contratto a tempo indeterminato (anche part-time), lavoratori disoccupati o sospesi in CIGS da almeno 24 mesi, una riduzione dell'aliquota contributiva a suo carico (contributi INAIL compresi) nella misura del 50%, elevata al 100% (esonero totale) in caso di imprese artigiane ed imprese operanti nel Mezzogiorno.

Va comunque evidenziato che la nuova agevolazione, pur avendo il pregio di rivolgersi indistintamente ai datori di lavoro di ogni parte d'Italia, risulta meno vantaggiosa rispetto alla vecchia legge 407/90 sia in termini economici (vedi Inail) sia perché a fronte di una esenzione contributiva a regime, viene introdotta un'agevolazione che, salvo proroghe, è limitata alle assunzioni effettuate nel 2015.

1.12. Criticità

1.12.1. Esclusione dall'esonero del contributo ASPI Legge 845/1978 (0,30% destinata ai fondi interprofessionali)

Si ritiene che, nonostante la Circolare INPS non ne faccia menzione, tale contributo non sia soggetto ad esonero in quanto destinato a sovvenzionare fondi interprofessionali.

1.12.2. Misure compensative per destinazione TFR a Tesoreria e/o a Fondo pensione: esonero contributo Fondo Garanzia TFR (0,20%) ed esonero contributivo DL 203/2005 (0,28%)

La riduzione in argomento è una misura prevista dall'art. 8 del DL 30/9/2005, n. 203 per compensare le aziende dalla perdita delle quote di TFR che, a seguito della scelta operata dai lavoratori, sono destinate al Fondo di previdenza complementare e/o al Fondo di Tesoreria. La stessa, quindi, riguarda tutti i datori di lavoro che si trovano nelle condizioni sopra descritte e compete in misura totale o parziale in ragione dell'ammontare delle quote di TFR conferite. Seppur la legge 190/2014 parla di ""non cumulabilità con altri esoneri o riduzioni di aliquote di finanziamento previste dalla vigente normativa"" si ritiene che la riduzione in argomento vada mantenuta in quanto non è venuto meno il motivo di tale riduzione e cioè la perdita di liquidità conseguente al versamento del TFR ai Fondi di previdenza complementare e/o al Fondo di Tesoreria.



1.12.3. Trattamento della restituzione addizionale ASPI 1,40% del precedente rapporto di lavoro a tempo determinato

Se pur la Circolare Inps 17 del 29/01/2015 non ne fa cenno il datore di lavoro può riottenere il contributo aggiuntivo dell'1,40%, se pagato, relativo al precedente contratto a tempo determinato. La restituzione è coerente anche con il nuovo dettato normativo che parla di "non cumulabilità con altri esoneri o riduzioni di aliquote di finanziamento previste dalla vigente normativa" in quanto la stessa richiamata dall'art. 1 comma 135 L. 147/2013 pur essendo di natura contributiva riguarda il precedente rapporto che viene trasformato a tempo indeterminato.

2.1 Comparazione con assunzioni agevolate in base ad altre norme

La legge di Stabilità 2015 offre l'opportunità, ai datori di lavoro che assumono lavoratori a tempo indeterminato, di fruire per tre anni dello sgravio totale dei contributi INPS. La stessa norma ha abrogato lo sgravio previsto dalla L. 407/90 per i disoccupati e cassaintegrati di lunga durata, ma non gli altri benefici contributivi previsti e ad oggi operativi. Opportuno pertanto un quadro riepilogativo delle agevolazioni ad oggi fruibili da parte delle aziende, evidenziandone criticità e punti di forza e comparandone il rispettivo costo del lavoro.

La Legge n. 407/1990 prevedeva che, in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati, sospesi o in CIG da almeno ventiquattro mesi, i contributi previdenziali ed assistenziali fossero applicati nella misura del 50 per cento per un periodo di trentasei mesi. Inoltre, nell'ipotesi che tali assunzioni fossero effettuate da imprese operanti nelle zone svantaggiate del Mezzogiorno ovvero da imprese artigiane, lo sgravio raggiungeva il 100% della contribuzione totale a carico del datore di lavoro.

Gli sgravi contributivi dell'art. 12 della Legge di Stabilità 2014 sono concessi per le assunzioni decorrenti dal 1° gennaio 2015 e stipulate entro il 31 dicembre 2015, mentre la soppressione dei benefici contributivi dell'art. 8, comma 9, della Legge n. 407/1990 è definitiva. Dunque, a partire dal 1 gennaio 2016, non ci saranno sgravi contributivi di alcun genere in favore delle assunzioni a tempo indeterminato.

2.2 Art. 8 comma 9 Legge 407/90 (abrogato dal 31/12/2014)

A decorrere dal 1° gennaio 1991 nei confronti dei datori di lavoro di cui ai commi 1, 2 e 3 ***in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o***



*sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto, (quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi), i contributi previdenziali ed assistenziali sono applicati nella misura del 50 per cento per un periodo di trentasei mesi. A tal fine sarà costituita in ogni regione **apposita lista dalla quale le assunzioni possono essere effettuate con richiesta nominativa**, secondo le modalità indicate entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. **Nelle ipotesi di assunzioni di cui al presente comma effettuate da imprese operanti nei territori del Mezzogiorno di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, ovvero da imprese artigiane, non sono dovuti i contributi previdenziali e assistenziali per un periodo di trentasei mesi.***

2.3 Benefici art. 8 comma 9 Legge 407/90 (Centro/Nord)

Fattispecie

Assunzione o Trasformazione a tempo indeterminato disoccupati o sospesi in CIGS da oltre 24 mesi

Beneficiari

Datori di lavoro in genere

Misura

Abbattimento 50% premi INAIL e contributi previdenziali Datore di Lavoro

Durata

36 mesi

2.4 Benefici art. 8 comma 9 Legge 407/90 (Artigiani/Mezzogiorno)

Fattispecie

Assunzione o Trasformazione a tempo indeterminato disoccupati o sospesi in CIGS da oltre 24 mesi

Beneficiari

Imprese del Mezzogiorno e artigiani

Misura



Abbattimento 100% premi INAIL e contributi previdenziali Datore di Lavoro

Durata

36 mesi

2.5 Confronto

LEGGE 407/90

- Sgravio: 50% nelle Regioni Centro/Nord - 100% nel Mezzogiorno
- Durata: 36 mesi
- No limiti di importo
- No limiti di arco temporale di assunzione
- Requisiti : Disoccupazione da almeno 24 mesi, o lavoratori sospesi o in CIGS o che abbiano mantenuto lo status di “disoccupato” pur avendo lavorato (limiti temporali o reddituali)
- Ripetibilità prevista se il lavoratore perde lo stato di disoccupazione e poi lo riacquista, iniziando a maturare da zero un nuovo periodo di 24 mesi di disoccupazione (Interpello Min Lav 08.03.2013, n.9)

LEGGE DI STABILITA' 2015

- Sgravio:100% con limite di importo
- Durata: 36 mesi
- Limiti di importo: 8.060,00 euro annui
- Arco temporale: assunzione solo per anno 2015
- Requisiti: no lavoro a tempo indeterminato da almeno 6 mesi con qualsiasi datore di lavoro e no lavoro a tempo indeterminato, con lo stesso datore di lavoro, nei 3 mesi precedenti l'entrata in vigore della L. 190/2014.
- Ripetibilità: non prevista

2.6 Assunzione Giovani 18/29 anni D.L. 76/2013

Con il D.L. n. 76 del 28.06.2013 (pubblicato in G.U. n. 150/2013) viene introdotto un incentivo per l'assunzione di personale dipendente a tempo indeterminato, nel caso in cui l'assunzione abbia comportato un incremento occupazionale.



Con la Legge di conversione n. 99 del 09.08.2013 (pubblicato in G.U. n. 196/2013) sono state apportate alcune importanti modifiche alla disciplina dell'incentivo, che prevede uno sgravio contributivo pari ad un terzo della retribuzione lorda, con un massimale di 650 euro al mese, per 12/18 mesi a seconda della tipologia di assunzione operata

Le assunzioni interessate dall'agevolazione sono quelle di giovani tra i 18 e i 29 anni che siano privi di occupazione regolarmente retribuita da almeno sei mesi, oppure siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale.

Con la Circolare INPS n. 131 del 17.09.2013 è stata fornita la disciplina attuativa dell'agevolazione, che secondo quanto comunicato dal Ministero del Lavoro in data 17.09.2013, si può applicare sin dalla assunzioni avvenute a partire dal 07.08.2013. Tra le altre cose l'INPS ha chiarito che la domanda deve essere presentata solamente on-line tramite il modello 76-2013, che è disponibile sul sito dell'INPS.

I commi da 1 a 3 dell'articolo 1 D.L. n. 76/2013 stabiliscono le condizioni che devono sussistere (congiuntamente o alternativamente) per poter beneficiare dell'incentivo consistente nello sgravio contributivo sulle assunzioni, che ricordiamo, possono consistere sia 1) nell'assunzione di un lavoratore, 2) sia nella conferma di un lavoratore già alle proprie dipendenze a tempo indeterminato.

2.7 Giovani da 18 a 29 anni – art. 1, D.L. 28 giugno 2013, n. 76

Fattispecie

Assunzione a tempo indeterminato (pieno o parziale, ANCHE APPRENDISTATO) giovani dai 18 ai 29 anni che realizzino una delle seguenti condizioni :

- a) privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) privi di un diploma di scuola media superiore o professionale;

Escluso lavoro intermittente o ripartito (occupazione stabile)

Beneficiari

Datori di lavoro in genere (escluso lavoro domestico)

Misura

- 1/3 retribuzione mensile lorda imponibile previdenziale
- Max 650 euro mese (dividere in trentesimi per frazioni di mese)



Esempio

Assunzione a tempo indeterminato il 15.10.2013; il beneficio spetta fino al 14.04.2015; per ottobre 2013 l'incentivo è pari a 1/3 della retribuzione di ottobre 2013, nei limiti di 17/30 di € 650; per aprile 2015 l'incentivo è pari a 1/3 di 14/30 della retribuzione di aprile 2015, nei limiti di 14/30 di € 650.

- Per apprendistato, l'incentivo non può superare l'importo della contribuzione dovuta

Durata

18 mesi

2.8 Confronto

D.L. 76/2013

- Limiti di età: 18-29 anni
- Durata: Massimo 18 mesi
- Incentivi Normativi: 1/3 della retribuzione mensile lorda sotto forma di riduzione contributiva
- Limite max: € 650/mese
- Durata norma: fino ad esaurimento fondi previsti

LEGGE DI STABILITA' 2015

- Sgravio: 100% con limite di importo
- Durata: 36 mesi
- Limiti di importo: 8.060,00 euro annui
- Arco temporale: assunzione solo per anno 2015
- Requisiti: no lavoro a tempo indeterminato da almeno 6 mesi con qualsiasi datore di lavoro e no lavoro a tempo indeterminato, con lo stesso datore di lavoro, nei 3 mesi precedenti l'entrata in vigore della L. 190/2014.
- Ripetibilità: non prevista



2.9 Costo del lavoro per neo assunti, con e senza bonus nel 2015

Aliquote previdenziali in vigore nel 2015

		Retribuz. Lorda	Aliquot a totale	Aliquota carico lavoratore	Aliquota contrib. a carico datore di lavoro	Perc. Riduz. Contrib.	Contrib. INAIL (b)	Costo del Lavoro	Costo del Lavoro con Bonus neo assunti (a)
Occupazione a Tempo Indeterminato	Industria fino a 15 dipendenti - Operai	26.000	40,07	9,19	30,88	30,88	1,7	34.471	26.442
	Industria oltre 50 dipendenti-Operai	26.000	41,57	9,49	32,08	32,08	1,7	34.783	26.723
	Commercio Industria fino a 15 dipendenti - Operai	26.000	38,17	9,19	28,98	28,98	1,2	33.847	26.312
	Commercio oltre 50 dipendenti-Operai	26.000	39,37	9,49	29,88	29,88	1,2	34.081	26.312
Occupazione a Tempo Indeterminato	Industria fino a 15 dipendenti - Operai	26.000	41,47	9,19	32,28		1,7	34.835	
	Industria oltre 50 dipendenti-Operai	26.000	42,97	9,49	33,48		1,7	35.147	
	Commercio fino a 15 dipendenti-Operai	26.000	39,57	9,19	30,38		1,2	34.211	
	Commercio oltre 50 dipendenti-Operai	26.000	40,77	9,49	31,28		1,2	34.445	

(a) Tetto sgravio 8.060,00 euro

(b) Per i contributi INAIL è stata considerata per l'industria la percentuale applicata al settore CALZATURE (A TITOLO ESEMPLIFICATIVO)



Allegato

Controllo Condizioni per usufruire dell'esonero contributivo L. 190/2014

- 1.** Il lavoratore ha avuto rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti l'assunzione ?
SI → l'esonero non spetta
NO → (recuperare percorso lavorativo dal Centro per l'impiego più autocertificazione del lavoratore) poi domanda 2
- 2.** Il lavoratore ha avuto rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato con lo stesso datore di lavoro o con società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 C.C. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, nel periodo dal 01/10/2014 al 31/12/2014 ?
SI → l'esonero non spetta
NO → domanda 3
- 3.** Esistono altri lavoratori nei cui confronti vi sia obbligo di riassunzione?
SI → domanda 3.1
NO → domanda 4
- 3.1** È stato offerto loro il posto di lavoro di cui parliamo?
SI → domanda 3.2
NO → L'esonero non spetta
- 3.2** Il rifiuto del lavoro offerto è documentabile?
SI → domanda 4
NO → L'esonero non spetta
- 4.** La verifica di cui ai punti precedenti è stata effettuata con riguardo al datore di lavoro nella sua interezza (TUTTE le unità produttive)?
SI → domanda 5
NO → Occorre verificarne il rispetto in tutte le unità produttive
- 5.** Il datore di lavoro o l'utilizzatore hanno alle proprie dipendenze lavoratori sospesi per crisi o riorganizzazione?
SI → domanda 5.1
NO → domanda 6
- 5.1** L'assunzione, trasformazione sono finalizzate ad acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi o sono effettuate presso unità produttive diverse?
SI → domanda 6
NO → L'esonero non spetta
- 6.** Il lavoratore nuovo assunto è stato licenziato nei 6 mesi precedenti da un datore di lavoro che al momento del licenziamento aveva assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o risulta in un rapporto di collegamento e/o controllo con questi?
SI → L'esonero non spetta
NO → domanda 7



- 7.** Il datore di lavoro è in regola con il Durc?
SI → domanda 8
NO → L'esonero non spetta
- 8.** Il datore di lavoro rispetta gli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ?
SI → domanda 9
NO → L'esonero non spetta
- 9.** Il datore di lavoro è destinatario di provvedimenti giudiziari definitivi derivanti dalla violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro?
SI → L'esonero non spetta
NO → domanda 10
- 10.** Il lavoratore ha già prestato attività in favore dello stesso soggetto in qualità di somministrato a tempo indeterminato con l'esenzione?
SI → i periodi si cumulano ai fini dei 36 mesi (necessita comunque lo stacco di 6 mesi); domanda 11
NO → domanda 11
- 11.** Le comunicazioni obbligatorie (Unilav, Unisomm) sono state inviate tempestivamente?
SI → L'esonero spetta
NO → Si perde la parte di esonero relativo al periodo tra la decorrenza del rapporto agevolato e la tardiva comunicazione – L'esonero spetta per la parte rimanente.