

Esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato – Inps, Circolare n. 17/2015

10 Febbraio 2015

Con l'allegata Circolare n. 17 del 29 gennaio scorso, l'Inps ha fornito indicazioni operative in merito alla gestione degli adempimenti contrattuali legati all'esonero contributivo introdotto, al fine di promuovere nuova occupazione, dall'art. 1, comma 118, della Legge n. 190/2014 (Legge di Stabilità 2015).

Tale beneficio **si applica a tutti i datori di lavoro privati** (quindi anche ai soggetti non imprenditori^[1]) che effettuino nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2015 (esclusi i contratti di apprendistato e di lavoro domestico, poiché già soggetti ad una contribuzione previdenziale ridotta), per un periodo di 36 mesi e nel limite massimo di importo pari a 8.060 euro annui.

L'esonero non spetta nell'ipotesi in cui, nell'arco dei 6 mesi antecedenti l'assunzione, il lavoratore sia stato occupato, presso qualsiasi altro datore di lavoro, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, oppure abbia avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nei 3 mesi precedenti la data di entrata in vigore della norma, con il datore di lavoro richiedente o con società da questi controllate o collegate, nonché facenti capo al datore di lavoro medesimo. Pertanto, tale misura assume la **natura tipica di incentivo** all'occupazione e, caratterizzandosi come una misura generalizzata che prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa, non è qualificabile come aiuto di Stato.

Nel precisare che la misura dell'esonero è pari all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi Inail, l'Istituto ha comunicato che emanerà a breve ulteriori istruzioni per la fruizione dell'incentivo, con specifico riferimento alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive.

Tenuto conto della volontà di incentivare le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ferma restando l'esclusione dei contratti di apprendistato e di lavoro domestico, è stato precisato che **non rientrano tra le tipologie incentivate** le assunzioni con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, anche se stipulati a tempo indeterminato, poiché legati ad attività di natura discontinua.

Qualora ne ricorrano le condizioni, sarà possibile applicare l'esonero anche ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato per l'assunzione di personale con qualifica dirigenziale o instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro (L. n. 142/2001), nonché per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

L'Inps ha, inoltre, precisato che tra le **condizioni per la fruizione dell'esonero** contributivo sarà necessario il rilascio del Durc.

Per accedere al beneficio è stato fatto riferimento, infatti, al rispetto delle norme in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria e, pertanto, al rispetto delle condizioni fissate dai commi 1175 e 1176 della L. n. 296/2006 (Finanziaria 2007) ossia: regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (condizioni alle quali è subordinato il rilascio del Durc); rispetto dei contratti

collettivi nazionali e territoriali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il diritto alla fruizione è, altresì, subordinato al rispetto di alcuni principi di cui alla Legge Fornero e ad alcuni precipuamente introdotti dalla medesima Legge di Stabilità.

Con riferimento alla L. n. 92/2012, la fruizione del beneficio non spetterà laddove si presenti una delle seguenti condizioni:

1. l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine fissato dalla legge o dal contratto collettivo di riferimento;
2. il datore di lavoro o 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 le assunzioni riguardino professionalità diverse da quelle interessate da detti provvedimenti;
3. 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. Stessa esclusione anche per il datore di lavoro utilizzatore del lavoratore somministrato;
4. l'inoltro della comunicazione telematica obbligatoria, di cui al d.m. 31/10/2007 inerente l'assunzione, risulta essere tardiva.

L'incentivo all'assunzione prescinde dal fatto che si proceda ad assunzioni per obblighi di legge e, pertanto, rientreranno anche le assunzioni di cui all'art. 3 della L. n. 68/99.

L'incentivo spetterà anche alle nuove assunzioni a tempo indeterminato a scopo di **somministrazione**, anche se la somministrazione sia resa a tempo determinato.

In virtù del principio del cumulo di cui alla Legge Fornero, il beneficio opera nei periodi in cui il lavoratore presti la propria attività lavorativa presso lo stesso datore di lavoro sia come lavoro subordinato a tempo indeterminato che come somministrato.

E' stato, altresì, precisato che **l'esonero** in parola **non è cumulabile** con quello concesso 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 o prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree.

Tale esonero sarà, invece, cumulabile con altri incentivi di natura economica tra i quali:

1. l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'art. 13 della Legge n. 68/1999;
2. 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;
3. 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;
4. l'incentivo inerente il "Programma Garanzia Giovani";

5. l'incentivo per l'assunzione di giovani lavoratori agricoli di cui all'art. 5 del D.L. n. 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 (50% dell'indennità di mobilità) 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.

Con riferimento, poi, all'incentivo sperimentale per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani entro i 29 anni di età, di cui al D.L. n. 76/2013, la cumulabilità con l'attuale esonero della Legge di stabilità è previsto in misura limitata, stante i dettati normativi.

Con riferimento, poi, alla misura dell'incentivo, è stato precisato che 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, per effetto dell'esclusione operata dal comma 118 della legge in parola (L. n. 190/2014);
- 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 c.c.";
- il contributo, ove dovuto, ai fondi di cui all'art. 3, commi 3, 4 e 19 della L. n. 92/2012.

Chiarito, inoltre, con riferimento ai **rapporti di lavoro part-time** (verticale, orizzontale o misto), che la misura della soglia massima (8.060 euro su base annua) andrà adeguata in diminuzione, sulla base della durata dell'orario specifico, in relazione alla durata ordinaria di lavoro prevista dalla legge o dai Ccnl.

Ai fini della corretta applicazione dell'incentivo è stato precisato che la soglia massima di esonero è riferita al periodo di paga mensile ed è pari a 671,66 € (8.060/12), mentre per i rapporti risolti nel corso del mese, tale soglia andrà riproporzionata prendendo a riferimento la misura di 22,08 € (8.60/365) per ogni giorno di fruizione.

Infine, con riferimento all'abrogazione della disposizione di cui all'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990, è stato chiarito, che, 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, effettuate entro il 31/12/2014 potranno fruire degli incentivi fino alla naturale scadenza. Lo sgravio non potrà essere applicato anche con riferimento alle trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a termine, ove effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2015, mentre sarà possibile fruire del beneficio stesso sia per le assunzioni che per le trasformazioni effettuate entro il 31/12/2014.

Per quanto non riportato nella presente, si rimanda alla nota in oggetto nonché alla Circolare di commento n. 19816/2015 della Confindustria, parimenti allegata.

[1] I datori di lavoro privati che non svolgono attività imprenditoriale, ex art. 2082 cod. civ., quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche, sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali,

ecc...

19275-Circolare Inps n. 17 del 29-01-2015.pdf [Apri](#)

19275-News di commento Confindustria.pdf [Apri](#)