

circolare
05 APRILE 2016



Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

Milano, 05 aprile 2016

Oggetto

Esonero contributivo 2016 per le assunzioni a tempo indeterminato

Al fine di dare piena operatività alla disciplina introdotta dalla legge di stabilità 2016, l'Inps è recentemente intervenuto con circolare n. 57 del 29 marzo 2016 fornendo il quadro complessivo di riferimento e le istruzioni operative per la gestione degli adempimenti connessi alla fruizione dell'esonero contributivo previsto per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato (ovvero delle trasformazioni di precedenti rapporti a tempo determinato) effettuate nel 2016.

Datori di lavoro interessati

L'Istituto previdenziale ricorda, innanzitutto, che possono beneficiare dell'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Stabilità 2016

- i datori di lavoro privati, indipendentemente dal settore di appartenenza e,
- con misure e condizioni diverse, i datori di lavoro del settore agricolo.

Pertanto possono beneficiare del nuovo esonero contributivo tutti i datori di lavoro privati, compresi i soggetti che non rivestono la qualifica di imprenditori ai sensi dell'articolo 2082 c.c. (ad esempio gli studi professionali).

Restano esclusi dal beneficio i contratti di apprendistato in relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

Condizioni per il diritto all'esonero contributivo

Il diritto alla fruizione dell'incentivo, finalizzato a favorire l'assunzione, risulta subordinato al rispetto

A) dei principi generali stabiliti dalla Legge n. 92/2012

Pertanto l'esonero contributivo non spetta nel caso in cui l'assunzione a tempo indeterminato è effettuata:

- in violazione del 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;
- da un datore di lavoro (ovvero da un utilizzatore con contratto di somministrazione) che abbia in atto sospensioni dal lavoro con interventi di integrazione salariale straordinaria e/o in deroga (il rispetto della presente condizione interessa esclusivamente le assunzioni riferite all'unità produttiva interessata dai sopra citati interventi di integrazione salariale);
- da parte di datore di lavoro che abbia in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, quando l'assunzione a tempo indeterminato 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. Detta condizione di esclusione si applica anche all'utilizzatore del lavoratore somministrato;
ovvero
- quando l'inoltro della comunicazione telematica obbligatoria di cui al d.m. 30.10.2007 inerente l'assunzione risulta effettuata decorsi i termini di legge.

B) delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione sociale obbligatoria dei lavoratori

Si tratta nello specifico

- della regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (al cui rispetto è subordinato il rilascio del DURC);
- del 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.

C) di taluni presupposti introdotti dalla Legge di stabilità 2016

In particolare, la fruizione di tale diritto è subordinata alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni

- il lavoratore, nel corso dei 6 mesi precedenti l'assunzione, non deve risultare occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (da ricomprendersi anche il contratto di apprendistato);
- il lavoratore, nel corso dei 3 mesi antecedenti la data di entrata in vigore della Legge di Stabilità 2016 (01.10.2015 - 31.12.2015) non deve aver avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi controllate o a questi collegate, ai sensi dell'art. 2359 c.c., nonché facenti capo, ancorché per interposta persona, al datore di lavoro medesimo;
- il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato, con fruizione dell'esonero contributivo biennale, con lo stesso datore di lavoro che assume.

Misura dell'agevolazione

L'agevolazione in esame

- consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nella misura del 40% ad eccezione delle seguenti forme di contribuzione
 - premi e contributi dovuti all'INAIL,
 - contributo, se 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.;
 - contributo, se dovuto, ai Fondi di cui agli artt. 26, 27, 28 e 29 del D.Lgs. n. 148/2015, ossia i Fondi di solidarietà bilaterali/Fondi di solidarietà residuale/Fondi di integrazione salariale;
- non può comunque essere superiore alla misura massima di euro 3.250,00 su base annua (per i rapporti di lavoro part-time la misura della predetta soglia massima va adeguata in diminuzione sulla base dello specifico orario ridotto di lavoro);
- spetta per un periodo massimo di 24 mesi a decorrere dalla data di assunzione del lavoratore, che deve essere compresa tra il 1° gennaio 2016 ed il 31 dicembre 2016.

Rapporti di lavoro incentivati

Il dettato normativo prevede che l'esonero contributivo si applica alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che part-time.

L'Inps nella propria circolare precisa che l'incentivo spetta anche per le assunzioni

- con contratto di lavoro ripartito (o job sharing);
- a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato;
- in relazione ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della Legge n. 142/2001.

Per l'Istituto non si ravvisano altresì motivi ostativi all'applicazione dell'esonero anche per le assunzioni a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale.

Diversamente l'incentivo non spetta in relazione alle assunzioni effettuate

- con contratto di apprendistato;
- con contratto di lavoro intermittente.

Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione

L'INPS precisa che l'esonero contributivo in commento

- non è cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente".

Pertanto, a titolo esemplificativo, il predetto 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 (art. 4, commi 8 e seguenti, della legge n. 92/2012).

- è invece cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali rientrano:
 - l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'art. 13, della legge n. 68/1999;
 - l'incentivo pari a euro 5.000,00 una tantum per ogni assunzione di "giovani genitori", fruibile dal datore di lavoro per un massimo di cinque lavoratori, di cui al DM 19 novembre 2010;
 - l'incentivo per l'assunzione di lavoratori che beneficiano dell'indennità NASpl, pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe spettata al lavoratore, (art. 2, comma 10-bis, Legge n. 92/2012);
 - l'incentivo inerente il "Programma Garanzia Giovani", 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;

In relazione agli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ex art. 6 della legge n. 223/1991, l'Inps precisa che risulta cumulabile con l'esonero contributivo in commento esclusivamente il contributo di cui al comma 4 dell'art. 8 della citata legge (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) 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. Analogamente, il predetto cumulo è ammissibile nei casi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Codifica datori di lavoro UniEmens

I datori di lavoro aventi titolo all'esonero contributivo in oggetto inoltreranno all'Inps, prima della trasmissione della denuncia contributiva del primo mese in cui si intende esporre l'esonero medesimo, la richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione "6Y". Tale richiesta andrà effettuata esclusivamente dai datori di lavoro che non siano ancora in possesso del medesimo codice per le assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2015.

Restando a disposizione per qualsiasi eventuale chiarimento, ci è gradita l'occasione per porgere i migliori saluti.

Daniela Ghislandi

Dottore Commercialista
Revisore contabile

