

STUDIO PICCO
CONSULENZA TRIBUTARIA – DEL LAVORO – REVISIONE CONTABILE
Associazione professionale
16121 Genova, Piazza della Vittoria 7/14 TEL 010592750 010591418 FAX 010561437
e-mail: reception@studiopicco.com
Codice fiscale e partita Iva 01177950993

Genova, 17 febbraio 2015.

CIRCOLARE N. 10/2015

Sgravio contributivo legge di stabilità 2015: alcuni casi particolari di applicazione

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che **l'INPS**, con la **circolare n. 17 del 29.01.2014**, ha fornito alcune **precisazioni in riferimento all'ambito di applicazione delle agevolazioni a favore dei datori di lavoro che assumono, dal 01.01.2015 al 31.12.2015, lavoratori a tempo indeterminato**. Come noto, l'agevolazione contenuta nella legge di stabilità 2015 ha previsto originariamente **pochissimi vincoli alla sua applicazione**: l'INPS è intervenuto per **indicare alcuni ulteriori requisiti, escludendo l'applicazione della previsione introdotta dalla riforma del lavoro relativa all'obbligo di assunzione**. L'Istituto, in buona sostanza, ha ritenuto di poter concedere l'applicazione dell'agevolazione a favore dei datori di lavoro che regolarizzano un lavoratore in riferimento al quale è esistente un obbligo di assunzione per violazione del diritto di precedenza. Viene chiarito, inoltre, che l'agevolazione non è applicabile ai lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto di lavoro intermittente, mentre viene ammessa l'agevolazione nel caso in cui un lavoratore intermittente (anche a tempo indeterminato) venga assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Premessa

Con la **legge di stabilità per il 2015**, il legislatore ha previsto l'introduzione di un'agevolazione a favore dei datori di lavoro che nel periodo **01.01.2015/31.12.2015 assumono lavoratori a tempo indeterminato**. L'INPS, con la **circolare n. 17 del 29.01.2015** ha fornito chiarimenti in riferimento **all'ambito di applicazione dell'istituto**, mentre con il **messaggio n. 1144 del 13.02.2015** sono state comunicate le **modalità pratiche di richiesta e la procedura di erogazione del beneficio contributivo**.

L'agevolazione, consistente in una **decontribuzione pari al 100%** e andrà a sostituire la vecchia agevolazione prevista dalla legge n. 407/90 a favore dei datori di lavoro che assumono disoccupati e soggetti beneficiari CIGS.

Di seguito, illustriamo i **chiarimenti** forniti dall'INPS in riferimento all'ambito di applicazione dell'agevolazione, con particolare riguardo ad alcune particolari ipotesi, quali la **trasformazione del rapporto a tempo indeterminato** e la **possibilità di accedere all'agevolazione anche in presenza di un preesistente obbligo di assunzione**.

Segnaliamo che **l'agevolazione si applica anche alle assunzioni operate dallo scorso gennaio**, a prescindere dalla data di pubblicazione dei chiarimenti INPS sull'argomento.

Cenni sull'agevolazione

L'articolo 1, commi da 118 a 124 della legge n. 190 del 23.12.2014 ha introdotto un'agevolazione a favore dei datori di lavoro che effettuato assunzioni agevolate a partire dallo scorso 01.01.2015 e fino al prossimo 31.12.2015.

Agevolazioni sulle assunzioni

SETTORE NON AGRICOLO non si applica ai lavoratori impiegati a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti e nel rispetto di alcune previsioni antielusive.

SETTORE AGRICOLO non si applica ai lavoratori impiegati a tempo indeterminato nel 2014 oppure a tempo determinato per un numero di giorni almeno pari a 250.

Secondo quanto previsto al comma 118, **ai datori di lavoro privati non agricoli "è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua"**.

Con il successivo comma 119, invece, viene stabilito che **per i datori di lavoro del settore agricolo l'agevolazione spetta in riferimento "alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato, decorrenti dal 1° gennaio 2015 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2015"** nel limite delle risorse stanziate con il comma 120. Relativamente a tale settore si segnala che i requisiti per accedere alla misura agevolativa differiscono da quelli previsti per i lavoratori degli altri settori.

In riferimento ai **requisiti di accesso**, rimangono escluse le assunzioni operate al ricorrere delle differenti ipotesi previste per i datori di lavoro agricoli e non agricoli:

REQUISITI	
Datori di lavoro non agricoli	Datori di lavoro agricoli
Lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro.	Assunzione di lavoratori che risultano occupati a tempo indeterminato nel 2014.
Il beneficio sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato.	Assunzione di lavoratori che risultano occupati a tempo determinato nel 2014 per un periodo non inferiore a 250 giornate lavorative.
Assunzioni relative a lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro, ivi considerando società controllate o collegate, hanno comunque già in essere un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della presente legge.	

Le condizioni comuni alle due fattispecie individuati dall'INPS, invece, sono le seguenti:

- **il datore di lavoro ovvero l'utilizzatore con contratto di somministrazione non deve essere 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 ⁽¹⁾;
- l'assunzione non deve riguardare **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. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore somministrato, nell'arco dei sei mesi precedenti la decorrenza della somministrazione, abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero una precedente somministrazione con l'utilizzatore, per la nuova assunzione il datore di lavoro (agenzia di somministrazione) non può fruire dell'esonero contributivo triennale;
- **nell'ipotesi di mancato inoltro della comunicazione telematica obbligatoria di cui al DM 30.10.2007** (Unilav, Unisomm, ecc.) inerente l'assunzione risulta effettuata decorsi i termini di legge ⁽²⁾.

Con riferimento al rispetto delle **norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria**, la fruizione dell'esonero contributivo di cui si tratta è

¹ Il rispetto della presente condizione interessa esclusivamente le assunzioni riferite all'unità produttiva interessata dai sopra citati interventi di integrazione salariale.

² 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

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:

- **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);
- **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.

Ciò detto, analizziamo alcune ipotesi di **applicazione dell'agevolazione chiarite dalla circolare n. 17/2014.**

L'assunzione di apprendisti è agevolabile?

Secondo quanto chiarito dall'INPS, il datore di lavoro **non può accedere all'agevolazione qualora assuma il lavoratore con contratto di apprendistato.** Pur trattandosi di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'istituto fruisce già di una **specificata agevolazione contributiva**, non cumulabile con quella in commento. Si deve segnalare, inoltre, che **l'assunzione con contratto a tempo indeterminato di un lavoratore che rivestiva la qualifica di apprendista nei sei mesi precedenti all'assunzione non può essere soggetta all'agevolazione:** trattandosi di un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il contratto di apprendistato preclude l'applicazione dell'agevolazione.

L'assunzione a tempo parziale è agevolabile?

Secondo quanto chiarito dall'INPS, nel caso di assunzione di lavoratore a tempo indeterminato parziale il datore di lavoro **può fruire dell'agevolazione stante il fatto che il massimale deve essere riproporzionato all'orario del lavoratore.**

L'assunzione di lavoratori a chiamata è agevolabile?

L'INPS ha precisato che **visto il carattere saltuario e discontinuo che caratterizza il lavoro a chiamata**, il rapporto di lavoro **non può fruire dell'agevolazione**, anche qualora venga stipulato un contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato con indennità di disponibilità.

Al contrario, **qualora il datore di lavoro abbia assunto un lavoratore intermittente ed intenda assumerlo con contratto di lavoro a tempo indeterminato** (inteso non intermittente), **il precedente rapporto non preclude l'applicazione dell'agevolazione.** Quindi, se ho alle dipendenze un lavoratore intermittente a tempo indeterminato e decido di assumerlo a tempo indeterminato nel periodo 2015, posso accedere all'agevolazione.

La trasformazione del rapporto è agevolabile?

In riferimento alla **trasformazione di un precedente rapporto a termine**, si segnala che l'INPS ha colmato la lacuna lasciata dal legislatore **ammettendo all'agevolazione anche le trasformazioni**

del rapporto a tempo indeterminato. Quindi, il datore di lavoro che ha alle dipendenze un lavoratore a termine e decide di assumerlo nel corso del 2015 tramite trasformazione a tempo indeterminato può accedere all'agevolazione.

L'assunzione in presenza di un obbligo preesistente è agevolabile?

In riferimento alle **assunzioni avvenute in presenza di un preesistente obbligo** si deve specificare che **nonostante la riforma del lavoro ritenga l'ipotesi non ammissibile ad incentivi**, l'INPS ha ritenuto di poter **ammettere anche tale ipotesi proprio per favorire nel maggior grado possibile l'assunzione del lavoratore con un rapporto stabile.** Quindi, in deroga alle ordinarie disposizioni di legge il datore di lavoro gravato dall'obbligo di assumere, può beneficiare in ogni caso dell'agevolazione introdotta dalla legge di stabilità.

L'assunzione a scopo somministrazione è agevolabile?

Secondo quanto stabilito dalla circolare, **l'assunzione a scopo di somministrazione può essere ammessa all'agevolazione, qualora sia operata a tempo indeterminato.** Al contrario, l'assunzione diretta del dipendente dall'utilizzatore preclude l'applicazione dell'agevolazione qualora nei sei mesi precedenti il dipendente sia stato utilizzato nel corso di una somministrazione a tempo indeterminato. Quindi, **l'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore che ha già prestato la sua opera presso il datore di lavoro nella qualità di lavoratore somministrato, godendo dell'esonero contributivo in oggetto, fruisce dell'esonero contributivo triennale a condizione che il lavoratore medesimo non sia stato occupato a tempo indeterminato, nel corso degli ultimi sei mesi presso qualsiasi datore di lavoro, ivi incluso il somministratore, e per il periodo residuo di utilizzo dell'esonero.**

L'assunzione di personale dirigenziale agevolabile?

Secondo quanto stabilito dall'INPS, **in assenza di una specifica preclusione in tal senso, e nonostante le ipotesi di recesso ad nutum previste in riferimento a tali lavoratori, l'agevolazione si può applicare anche in riferimento all'assunzione di personale dirigente.**

L'assunzione con contratto di lavoro ripartito è agevolabile?

L'INPS ha ammesso all'agevolazione anche i contratti di lavoro ripartito a tempo indeterminato, anche se in tal caso i **requisiti devono essere posseduti da entrambi i lavoratori interessati dal rapporto di lavoro ripartito.**

L'assunzione con contratto di lavoro domestico è agevolabile?

L'INPS ha confermato che in riferimento a tale tipologia di rapporto **non si può applicare l'agevolazione**, così come previsto originariamente anche dalla legge n. 190/2014.

Ipotesi	Ammissione al beneficio
Assunzione di lavoratore domestico a tempo indeterminato	No
Assunzione con contratto di lavoro ripartito nel rispetto dei requisiti in capo ad entrambi i lavoratori	Si
Assunzione personale dirigenziale	Si
Assunzione con preesistente obbligo	Si
Assunzione a scopo somministrazione	Si
Assunzione diretta di un lavoratore precedentemente somministrato	Si, nel rispetto del divieto di precedente assunzione a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti
Trasformazione del rapporto a tempo indeterminato	Si
Assunzione part time	Si con massimale proporzionalmente ridotto
Assunzione lavoratori a chiamata a tempo indeterminato	No
Assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore precedentemente impiegato con contratto intermittente a tempo indeterminato	Si
Assunzione con contratto di apprendistato	No

Come di consueto lo scrivente studio resta a disposizione per ulteriori chiarimenti, dubbi e casi particolari.

Cordiali saluti.

STUDIO PICCO
