



del 2 Luglio 2015

## News per i Clienti dello studio

Ai gentili clienti  
Loro sedi

### **Sgravio contributivo legge di stabilità 2015: partono i controlli**

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con **circolare protocollo n. 9960 del 17.06.2015**, ha annunciato **l'avvio dei controlli sulla spettanza dello sgravio contributivo previsto dalla legge di stabilità per il 2015**. Ci si riferisce, in particolare, all'agevolazione sulle **assunzioni a tempo indeterminato** operate dal datore di lavoro nel periodo **dal 01.01.2015 fino al 31.12.2015**, per cui è riconosciuto lo **sgravio triennale dei contributi a carico del datore di lavoro**: sulla base di alcune segnalazioni pervenute al Ministero, **saranno a breve avviati controlli su numerose società, con particolare riguardo alle ipotesi di aggiramento strumentale delle condizioni previste per la fruizione**. Il Ministero si riferisce, in particolare, alle **ipotesi di disdetta dei contratti di appalto, di uso strumentale dei lavoratori tramite somministrazione ai fini del superamento della soglia di sei mesi e l'assunzione, da parte di terze società** (talvolta costituite appositamente), degli stessi **lavoratori somministrati**. Considerata l'attualità della questione, illustriamo le **condizioni per la fruizione dell'agevolazione e le disposizioni impartite dal Ministero del Lavoro al personale ispettivo**.

#### **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 [messaggio](#)

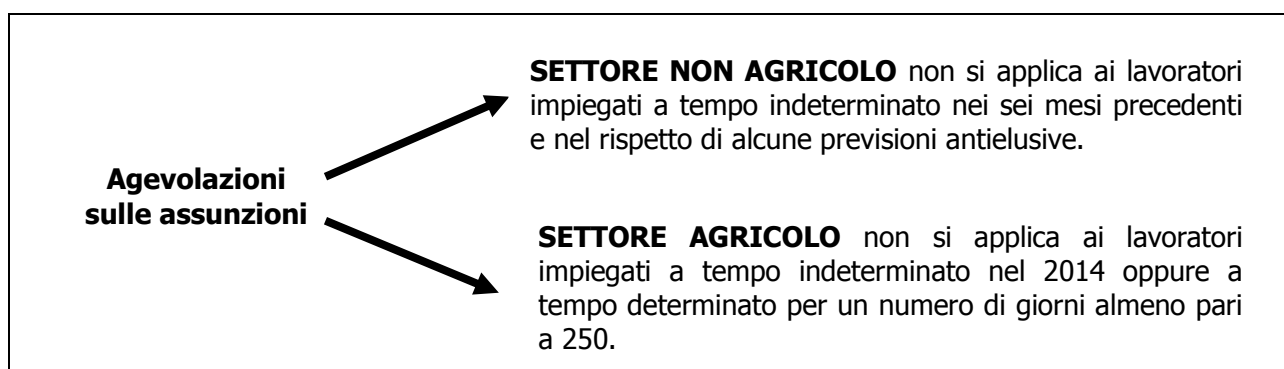
**n. 1144 del 13.02.2015** sono state comunicate le **modalità pratiche di richiesta e la procedura di erogazione del beneficio contributivo**.

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 quanto chiarito dal Ministero del Lavoro con la **circolare n. 9960 del 17.06.2015**: viene previsto **l'avvio di numerosi controlli nei confronti dei datori di lavoro che hanno richiesto l'agevolazione in assenza delle condizioni previste dalla legge**. Il Ministero fa riferimento, in particolare, alle **ipotesi di aggiramento delle condizioni adottate nell'ambito dei contratti di appalto, con specifico riferimento all'utilizzo di società costituite appositamente per assoggettare all'agevolazione lavoratori per cui non spetterebbe l'agevolazione**.

### **L'agevolazione e i requisiti**

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.



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 stanziato 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.

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.	

Secondo quanto chiarito dall’INPS rientrano, invece, nell’ambito di applicazione il **lavoro ripartito**, qualora entrambi i lavoratori coobbligati possiedano i requisiti richiesti dalla legge. **Nonostante le peculiarità che contraddistinguono la categoria**, inoltre, **si devono considerare ammessi all’agevolazione:**

- il **personale dirigente** assunto con contratto a tempo indeterminato;
- i **lavoratori a tempo indeterminato** il cui contratto di lavoro è **attuazione di un vincolo associativo** stretto con una cooperativa di lavoro;
- le assunzioni a tempo indeterminato a scopo somministrazione.

Viene inoltre ammessa la **possibilità di agevolare le assunzioni tramite trasformazione di un precedente rapporto a tempo determinato.**

<b>AGEVOLAZIONI SULLE ASSUNZIONI</b>	<b>RAPPORTI AMMESSI:</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- assunzione con contratto a tempo indeterminato da parte di datori di lavoro privati.</li> <li>- assunzione a tempo indeterminato di personale dirigenziale.</li> <li>- assunzione di lavoratori soci di cooperativa di lavoro.</li> <li>- assunzione a tempo indeterminato a scopo somministrazione.</li> <li>- assunzione a tempo indeterminato con contratto di lavoro ripartito.</li> </ul>
	<b>RAPPORTI ESCLUSI</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- contratti di lavoro intermittente a tempo indeterminato.</li> <li>- contratti di apprendistato.</li> <li>- contratto di lavoro domestico.</li> </ul>

**DATORI DI LAVORO NON AGRICOLI**  
**Sono escluse dall'agevolazione le seguenti ipotesi:**

- lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro.
- il beneficio è già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato.
- 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.

**DATORI DI LAVORO AGRICOLI**  
**Sono escluse dall'agevolazione le seguenti ipotesi:**

- lavoratori che risultano occupati a tempo indeterminato nel 2014 (come chiarito dalla circolare INPS, anche con contratto di apprendistato o assunzione a scopo di somministrazione)
- lavoratori che risultano occupati a tempo determinato nel 2014 per un periodo non inferiore a 250 giornate lavorative

**REQUISITI RIFORMA DEL LAVORO:**

- 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.
- 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. 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.
- 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. Si ricorda che, 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.

**REQUISITI DELL'ORDINAMENTO**

- 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.

**L'incentivo viene riconosciuto per un periodo massimo di 36 mesi e prevede l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche), con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL (<sup>1</sup>), nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060**

<sup>1</sup> Sono esclusi, inoltre, il contributo al fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto ed i contributi a favore dei sistemi bilaterali (o al fondo residuale) previsti dai commi 3, 14 e 19 dell'articolo 3 legge n. 92/2012.

**euro su base annua.** L'INPS, con la circolare n. 17/2015 ha precisato che **la soglia massima di esonero contributivo è riferita al periodo di paga mensile ed è pari a 671,66 euro (8.060/12)** e per i **rapporti instaurati o risolti nel corso del mese** si deve tenere conto del valore di **22,08 giornalieri.** In riferimento ai **lavoratori part-time il predetto massimale deve essere riparametrato all'effettivo orario di lavoro.**

In riferimento alla **natura dell'agevolazione,** l'INPS, con la circolare n. 17/2015 ha chiarito che **le disposizioni contenute nella legge n. 190/2014 assumono la natura tipica di un incentivo all'occupazione.** Risultano, pertanto, applicabili le disposizioni in materia di agevolazioni sulle assunzioni previste dalla riforma del lavoro (fatta eccezione per la preesistenza dell'obbligo di assunzione), nonché in generale quelle previste dal nostro ordinamento sull'argomento.

Riassuntivamente, le condizioni per accedere al beneficio sono schematizzate nel grafico appena sopra riportato.

## **I controlli**

Come anticipato in premessa, il Ministero del Lavoro ha annunciato, con la **circolare prot. 9960/2015,** l'avvio dei **controlli sulla spettanza dell'agevolazione in argomento.** L'attività, pur riguardando tutti i casi di non spettanza, intende rivolgersi **soprattutto a quelle ipotesi di "precostituzione artificiosa delle condizioni per poter godere del beneficio".** Il Ministero intende quindi avvierà i controlli con riferimento alle **ipotesi più gravi di violazione.** Tra queste si segnalano le **imprese committenti che disdettano contratti di appalto i cui lavoratori,** trascorso un periodo di sei mesi in cui continuano a prestare la medesima attività attraverso un contratto di somministrazione, **vengono assunti a tempo indeterminato da una terza impresa appaltatrice** (a volte costituita appositamente). Appare chiaro, per il Ministero del Lavoro, che in questa ipotesi (oltre a numerose altre) il datore di lavoro **sarà sanzionato con il disconoscimento dell'agevolazione.**

Resta ora da capire quando **l'agevolazione spetti o meno.**

## **Le ipotesi ammesse ed escluse**

Tra i vari casi che si possono prospettare, sono stati presi in considerazione dall'INPS i seguenti, che indichiamo riepilogativamente nella tabella sottostante:

<b>IPOTESI AMMESSE / ESCLUSE</b>	
<b>Apprendistato</b>	Il datore di lavoro <b>non può accedere all'agevolazione qualora assuma il lavoratore con contratto di apprendistato.</b> Pur trattandosi di un contratto

	<p>di lavoro a tempo indeterminato, l'istituto fruisce già di una <b>specifica agevolazione contributiva</b>, non cumulabile con quella in commento. Si deve segnalare, inoltre, che <b>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</b>: trattandosi di un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il contratto di apprendistato preclude l'applicazione dell'agevolazione.</p>
<b>Assunzione part time</b>	<p>Nel caso di assunzione di lavoratore a tempo indeterminato parziale il datore di lavoro <b>può fruire dell'agevolazione stante il fatto che il massimale deve essere riproporzionato all'orario del lavoratore</b>.</p>
<b>Lavoratori a chiamata</b>	<p>L'INPS ha precisato che <b>visto il carattere saltuario e discontinuo che caratterizza il lavoro a chiamata</b>, il rapporto di lavoro <b>non può fruire dell'agevolazione</b>, anche qualora venga stipulato un contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato con indennità di disponibilità.</p> <p>Al contrario, <b>qualora il datore di lavoro abbia assunto un lavoratore intermittente ed intenda assumerlo con contratto di lavoro a tempo indeterminato</b> (inteso non intermittente), <b>il precedente rapporto non preclude l'applicazione dell'agevolazione</b>. 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.</p>
<b>Trasformazione</b>	<p>In riferimento alla <b>trasformazione di un precedente rapporto a termine</b>, si segnala che l'INPS ha colmato la lacuna lasciata dal legislatore <b>ammettendo all'agevolazione anche le trasformazioni del rapporto a tempo indeterminato</b>. 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.</p>
<b>Assunzione e obbligo</b>	<p>In riferimento alle <b>assunzioni avvenute in presenza di un preesistente obbligo</b> si deve specificare che <b>nonostante la riforma del lavoro ritenga l'ipotesi non ammissibile ad incentivi</b>, l'INPS ha ritenuto di poter <b>ammettere anche tale ipotesi proprio per favorire nel maggior grado possibile l'assunzione del lavoratore con un rapporto stabile</b>. 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.</p>
<b>Somministrazione</b>	<p>Secondo quanto stabilito dalla circolare, <b>l'assunzione a scopo di somministrazione può essere ammessa all'agevolazione, qualora sia</b></p>

	<p><b>operata a tempo indeterminato.</b> 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, <b>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.</b></p>
<b>Personale dirigente</b>	<p>Secondo quanto stabilito dall'INPS, <b>in assenza di una specifica preclusione in tal senso</b>, e nonostante le ipotesi di recesso <i>ad nutum</i> previste in riferimento a tali lavoratori, <b>l'agevolazione si può applicare anche in riferimento all'assunzione di personale dirigente.</b></p>
<b>Lavoro ripartito</b>	<p>L'INPS <b>ha ammesso all'agevolazione anche i contratti di lavoro ripartito a tempo indeterminato</b>, anche se in tal caso i <b><u>requisiti devono essere posseduti da entrambi i lavoratori interessati dal rapporto di lavoro ripartito.</u></b></p>
<b>Lavoro domestico</b>	<p>L'INPS ha confermato che in riferimento al lavoro domestico <b>non si può applicare l'agevolazione</b>, così come previsto originariamente anche dalla legge n. 190/2014.</p>

Cordiali saluti.

Marco Perciballi