



del 17 Febbraio 2015

News per i Clienti dello studio

Ai gentili clienti
Loro sedi

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**.

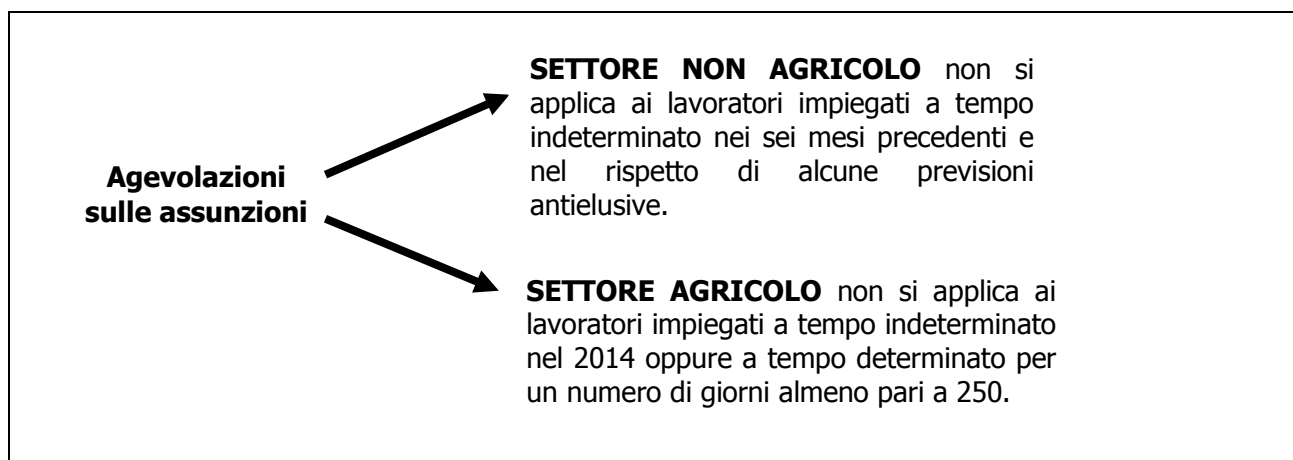
L'agevolazione, consistente in una **decontribuzione pari al 100%** e andrà a sostituire la **vecchia agevolazione prevista dalla legge n. 407/90 a favore dei datori di lavoro che assumono disoccupati e soggetti beneficiari CIGS**.

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**.



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 stanziare 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
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.	per un periodo non inferiore a 250 giornate lavorative.

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,

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

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 **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 **specifico 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.**

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

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.

SCHEMA RIEPILOGATIVO	
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

Cordiali saluti.

Marco Perciballi