

La circolare INPS n.17 del 2015 sull'esonero contributivo

CENTRO STUDI

Circolare n.1 del 2015



Carissimi amici e amiche,

Ancora una volta nasce il diritto circolatorio. Commentiamo la circolare n.17 del 2015 dell'Inps sull'esonero contributivo previsto dalla legge di stabilità 2015 apparsa sul web il 30.01.2015 ieri lavorativamente parlando.

Un saluto a tutti ringraziando per l'affetto e la stima con cui ci seguite e ci offrite spunti e riflessioni costantemente.

David Trotti e Maurizio Manicastrì
Coordinatori Nazionali del Centro Studi AIDP

L'Inps venerdì scorso ha emanato le prime istruzioni per il famoso esonero previsto dalla legge di stabilità 2015 (art. 1, commi da 118 a 124, della legge 23 dicembre 2014, n. 190).

Iniziamo facendo una rapida panoramica che approfondiremo successivamente. Si tratta di un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro in relazione alle nuove assunzioni (per il periodo dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015) con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Vi è subito da dire che questo beneficio non si applica ai contratti di apprendistato ed ai datori di lavoro domestici (a motivo secondo l'Inps del fatto che hanno aliquote già ridotte).

L'esonero riguarda tutti i datori di lavoro privati (anche a quelli agricoli con alcune particolarità), e non fa riferimento alle aziende od agli imprenditori e dunque si può applicare anche ai non imprenditori.

Esso spetta purchè nei sei mesi precedenti l'assunzione, il lavoratore non sia stato occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, con contratto a tempo indeterminato (primo problema: quindi anche se hai fatto un giorno con tale contratto non sei esonerabile).

Esclusione invece comprensibile dal punto di vista elusivo è quella che impedisce l'applicazione dell'esonero laddove, nell'arco dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della Legge di stabilità 2015 (quindi dal 01/10/2014), il lavoratore assunto abbia 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 (secondo problema: e questo cosa vuol dire?), al datore di lavoro medesimo.

La misura dell'esonero è pari all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL (e questo nei settori con un alto tasso di tariffa, esempio l'edilizia fa perdere un po' di appeal), nel limite massimo di un importo pari a euro 8.060,00 su base annua (anche se l'Inps poi "riscrive il testo di legge" annacquando l'anno).

L'applicazione del beneficio non determina alcuna riduzione della misura del trattamento previdenziale, in quanto l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche resta fissata nella misura ordinaria, pari, per la generalità dei lavoratori subordinati, al 33% della retribuzione lorda imponibile ed inoltre continuano ad applicarsi ai lavoratori gli istituti e gli interventi previdenziali tipici del settore in cui opera il relativo datore di lavoro.

La sua durata è pari a trentasei mesi a partire dalla data di assunzione.

L'Inps però già nella premessa della circolare ci dice che neanche questa primo provvedimento amministrativo basta per farci godere del beneficio (dopo più di un mese dall'entrata in vigore della legge) in quanto dovranno essere emanate le istruzioni per la fruizione dell'esonero, con particolare riguardo



alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro (leggi Uniemens).

Natura dell'esonero contributivo

Secondo l'Istituto la misura prevista dalla legge di stabilità assume la natura tipica di incentivo all'occupazione, e quindi, vedendolo dal punto di vista dell'Europa, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come intervento generalizzato, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale, inoltre il suo godimento prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa.

L'Istituto a questo riguardo precisa testualmente: *“Per le sue caratteristiche, la norma non risulta quindi idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale. Si ritiene pertanto che non sia inquadrabile tra quelle disciplinate dall'art. 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (aiuti concesso dallo Stato ovvero mediante risorse statali).”*

Datori di lavoro beneficiari dell'esonero contributivo.

L'esonero contributivo in oggetto non si applica nei confronti della pubblica amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recati dall'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 (agli agricoltori come abbiamo detto si applica con alcune particolarità).

Dunque potranno godere:

a) datori di lavoro imprenditori (ovvero secondo il codice civile chi esercita professionalmente una attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni e servizi). Rientrano, anche in questa categoria gli enti pubblici economici (EPE), tenuto conto che gli stessi, pur essendo dotati di personalità giuridica di diritto pubblico, svolgono in via principale o esclusiva un'attività economica in regime di concorrenza con gli altri imprenditori privati che operano nel medesimo settore (per capire chi sono queste categorie assimilate la circolare in commento si rifà alla circolare n. 40 del 20 febbraio 1996). Per restare nella zona grigia del pubblico o forse privato la circolare ricomprende anche gli organismi pubblici che sono stati interessati da processi di privatizzazione (trasformazione in società di capitali), indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale;

b) datori di lavoro non imprenditori. Sono tali i datori di lavoro privati che non svolgono attività imprenditoriale quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc..

Rapporti di lavoro incentivati.

L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato (indipendentemente dall'orario di lavoro e quindi anche ad esempio il job sharing) e con l'esclusione di apprendisti e lavoratori domestici (quindi anche quelli delle convivenze e delle grandi comunità).

Per il *job sharing* a tempo indeterminato, la circolare precisa che il beneficio è applicabile solo e soltanto se ambedue i lavoratori coobbligati possiedono le caratteristiche per godere dell'esonero.

Secondo l'Inps (e questa interpretazione può essere condivisa) volendo il legislatore favorire la certezza e la stabilità del rapporto non si può far rientrare fra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, ancorché stipulato a tempo indeterminato. Questo poiché le caratteristiche strutturali del lavoro intermittente, ancorché a tempo indeterminato, risultano decisamente

incoerenti con le motivazioni che sorreggono le finalità dell'esonero contributivo della Legge di stabilità, che si individuano, come più volte ribadito, nell'espansione di forme di occupazione basate sulla stabilità della prestazione lavorativa.

La condivisione della posizione dell'Istituto è legata al fatto che, anche se può essere prevista la corresponsione di un compenso continuativo in termini di indennità di disponibilità "la cui misura è rimessa alla pattuizione fra le parti come dice l'Istituto dimenticando però che tale pattuizione può anche mancare e comunque deve essere rispettosa della tariffa minima di cui al Decreto Ministeriale 10/03/2004" (20% della somma di paga base, contingenza, EDR, ratei mensilità aggiuntive), si tratta di una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di far fronte ad attività lavorative di natura discontinua (*"svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente ... ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno"*), tant'è che, sul piano generale, la durata della prestazione è soggetta a limitazioni di legge (*"con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari"*). Inoltre l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, nell'*an* e nel *quantum*, è soggetto alla totale discrezionalità delle esigenze produttive del datore di lavoro (*"il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa"*).

Per fortuna l'Inps non trova nulla di ostativo nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'assunzione di dirigenti, ed anche per il rapporto di lavoro "ulteriore" (legge 142/2001) che un socio di cooperativa sceglie dopo essersi associato alla stessa cooperativa.

Condizioni per il diritto all'esonero contributivo.

Su questo punto qualche riflessione si deve fare, poiché, il diritto alla fruizione (secondo l'Istituto) dell'incentivo risulta subordinato al rispetto, da un lato, dei principi della legge n. 92 del 2012 (e qui l'Inps ci rimanda alla sua circolare n. 137/2012), dall'altro alle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori (ovvero sicurezza del lavoro) e, infine, da alcuni elementi introdotti dalla legge di stabilità 2015.

A parere di chi scrive la posizione non è condivisibile completamente in quanto la norma parla di esonero e non di agevolazione e pertanto non si dovrebbero applicare i vincoli previsti dalla normativa. Comunque proviamo a vedere i vari elementi di cui dovremo tener conto cominciando da quelli che si riferiscono alla Legge Fornero (n. 92 del 2012).

Da questo versante non si ha diritto all'esonero se:

- a) l'assunzione viola il 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, e questo anche se il lavoratore viene utilizzato mediante contratto di somministrazione; dunque la violazione del diritto di precedenza sussiste anche nel caso di utilizzazione con contratto di somministrazione senza la preventiva offerta di riassunzione al lavoratore licenziato in relazione ad un rapporto a tempo indeterminato ovvero cessato da un rapporto a termine;
- b) 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. Al riguardo, la circolare ricorda che il rispetto della condizione interessa esclusivamente le assunzioni riferite all'unità produttiva interessata dagli interventi di integrazione salariale;

c) 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. Come per i punti precedenti tale condizione di esclusione si applica anche all'utilizzatore del lavoratore somministrato e dunque 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. Anche in questo caso, la nozione di datore di lavoro va intesa tenendo in considerazione gli elementi di relazione, controllo e collegamento appena detti che vanno riferiti al datore di lavoro effettivo, coincidente con l'utilizzatore;

d) L'inoltro della comunicazione telematica obbligatoria Unilav/Unisomm, inerente l'assunzione risulta effettuata in ritardo; in tal caso, la perdita dell'esonero attiene al periodo compreso fra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato (tradurrei con assunzione) e quella dell'inoltro tardivo della comunicazione obbligatoria.

Sul punto a) bisogna annotare che si tratta di una questione su cui abbiamo opinioni diverse dall'Inps che ritiene operare la norma in automatico indipendentemente dal fatto che il lavoratore abbia esercitato il diritto stesso laddove, mentre per noi quando l'esercizio del diritto è subordinato alla manifestazione di volontà del lavoratore (art.5 comma 4 quater e ss. della 368/2001 relativo ai lavoratori a termine) questa deve ritenersi elemento integrante del diritto per cui in assenza di tale manifestazione non sussiste la violazione del diritto del lavoratore. L'Inps ribadisce la sua posizione dicendo nella circolare che *i principi richiamati alle lettere a) e b) attengono alla sfera dei diritti dei lavoratori, in quanto, nel presupposto che il datore di lavoro decida di operare una nuova assunzione, vincolano il datore di lavoro medesimo ad assumere il lavoratore che, per particolari condizioni di "svantaggio", risulta meritevole di una tutela rafforzata*. Il punto c) invece secondo la circolare è un presidio di legge volto a contrastare comportamenti elusivi precostituiti allo scopo, non di realizzare nuove assunzioni, ma di godere di illegittime riduzioni del costo del lavoro. La lettera d) rappresenta un elemento che sanziona l'inadempimento di regole instaurate allo scopo di favorire, attraverso la tracciabilità dei rapporti di lavoro, il contrasto del lavoro nero e irregolare.

Un discorso diverso viene messo in campo dalla circolare relativamente ad un altro principio della legge Fornero (l'art. 4, comma 12, lettera a) in base al quale l'incentivo all'assunzione non spetta ove l'assunzione stessa costituisca attuazione di un obbligo che scaturisce da norme di legge o del contratto collettivo di lavoro. Qui l'Inps rileva che lo scopo di questa norma è che l'incentivo interessato sia esclusivamente finalizzato a creare "nuova occupazione", mentre la legge di stabilità ha uno scopo più articolato avendo quello di *"promuovere forme di occupazione stabile"* attraverso lo strumento delle nuove assunzioni a tempo indeterminato e questo con un'ottica innovativa che richiede l'assenza, nei sei mesi precedenti l'assunzione, di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Lo scopo strutturale dell'esonero è quindi quello di promuovere la massima espansione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato e dunque questa regolamentazione non può che prevalere sulla Fornero, pertanto secondo

la circolare è da ritenere (e questo verbo non è propriamente un verbo che da certezza e forse qualcuno, esempio un giudice, potrebbe ritenere diversamente) che le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, operate nel rispetto di tutte le condizioni chiarite dalla circolare dell'Istituto fruiscano dell'esonero contributivo a prescindere dalla circostanza che costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.

Su questo versante la circolare si lancia in alcuni esempi e afferma che:

- può fruire dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di stabilità 2015 il datore di lavoro privato che assuma a tempo indeterminato il lavoratore con il quale, nel corso dei dodici mesi precedenti, ha avuto uno o più rapporti di lavoro a termine per un periodo complessivo di attività lavorativa superiore a sei mesi. Qui non concordiamo in quanto secondo l'interpretazione della norma implicitamente richiamata la frase avrebbe dovuto considerare che i dodici mesi successivi valgono solo ai fini del periodo successivo alla maturazione del diritto durante il quale il diritto stesso può essere esercitato mentre il periodo complessivo di sei mesi utile alla maturazione del diritto di precedenza può essere riferito anche a rapporti precedenti senza alcun limite temporale.
- Si può usufruire dell'esonero "ovviamente" anche per i casi di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato; attenzione letteralmente la norma parla di nuove assunzione e quindi anche se più favorevole alle aziende questo non pare così ovvio.
- Ha diritto all'esonero contributivo introdotto dalla Legge di stabilità 2015 il datore di lavoro privato che, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale entro un anno dalla data del trasferimento aziendale, assuma a tempo indeterminato lavoratori a termine che non siano passati alla sue dipendenze.

L'Inps ricorda inoltre che non hanno nessuna preclusione le assunzioni che sono interessate dalle norme speciali che regolano l'assunzione dei lavoratori disabili, per cui, nei limiti delle condizioni fissate dalle norme che riguardano questa fattispecie l'esonero contributivo della Legge di stabilità 2015 può ritenersi valido per tali assunzioni.

Passando poi al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo 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, in specifico:

- a) 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);
- b) 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.

E qui bisogna dire che la scelta di considerarla agevolazione andrà a toccare una bella fetta di datori di lavoro, soprattutto quelli che hanno a che fare con la pubblica amministrazione o con note di rettifica inesistenti.

Non è finita perché ci sono tutta una serie di vincoli presentati dalla stessa legge ed esattamente questi:

- a) il lavoratore, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione non deve essere occupato (e

sottolineiamo che questo vale anche se ha fatto un solo giorno) presso qualsiasi datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; ed anche se era stato assunto con contratto di apprendistato (escluso peraltro dall'agevolazione seppur soggetto a disciplina speciale) sarà escluso perché esso costituisce un rapporto a tempo indeterminato. Stessa cosa per il caso in cui il lavoratore assunto abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione ovvero un rapporto di lavoro domestico a tempo indeterminato. Per il contratto intermittente a tempo indeterminato, in coerenza con quanto detto, l'istituto ritiene non costituisca condizione ostativa per il diritto all'esonero, al riguardo riteniamo che la logica applicata al lavoro intermittente possa applicarsi anche ad un rapporto cessato per mancato superamento del periodo di prova difettando tale periodo del requisito di stabilità preso come cardine dall'Istituto. Un ulteriore problema che nasce, riguarda quei lavoratori che vogliono cambiare datore di lavoro e che si dimettono dal precedente per essere assunti immediatamente da un'altro, in questo caso non usufruendo dell'esonero;

b) il lavoratore, nel corso dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della Legge di stabilità 2015 (1.10.2014-31.12.2014), 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. Si tratta di una condizione introdotta all'evidente scopo di prevenire comportamenti elusivi posti in essere nel corso del suo periodo di gestazione al solo scopo di conseguire illegittime riduzioni del costo del lavoro. Su questo punto la circolare prova a far luce dicendo che ci si riferisce:

- alle società controllate o collegate, ai sensi dell'art. 2359 c.c., dal/al datore di lavoro che assume;
- a soggetti comunque "facenti capo" al datore di lavoro che assume, condizione che si riscontra nel caso di etero direzione attraverso persona fisica ovvero per via di assetti proprietari coincidenti sotto il profilo sostanziale. E qui rileviamo che la circolare non risolve il problema in quanto non da specifiche indicazioni od esempi, qui sarà rimesso tutto (facenti capo) all'istituto od alle visite ispettive.

c) il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato, ai sensi della Legge di stabilità 2015, con lo stesso datore di lavoro che assume, come stabilito dalla Legge stessa *"L'esonero di cui al presente comma ... non spetta con riferimento a lavoratori per i quali il beneficio ... sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato"*.

Contratto di somministrazione

La circolare su questo versante è chiarissima, ed infatti afferma che considerata la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato (vedi legge n. 92 del 2012), l'esonero spetta anche alle nuove assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, indipendentemente dal fatto che la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

E qui deve essere richiamato l'art. 4, comma 13, della legge n. 92/2012 (principio di cumulo), secondo il quale l'esonero contributivo in oggetto opera in forma unitaria nei periodi in cui il lavoratore abbia prestato l'attività in favore dello stesso soggetto a titolo di lavoro subordinato a tempo indeterminato o somministrato, purché ogni rapporto di lavoro abbia i requisiti previsti dalla legge di stabilità, primo fra

tutti la condizione di assenza di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'arco dei sei mesi precedenti l'assunzione.

Questo comporta una apertura interessante in quanto la circolare afferma che 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, continua a fruire 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.

Qui invece l'esempio c'è:

- il somministratore Alfa assume a tempo indeterminato, con decorrenza 1° febbraio 2015, il lavoratore per somministrarlo, con la medesima decorrenza, presso l'azienda Beta, fruendo dell'esonero contributivo;
- il predetto rapporto di lavoro si risolve il 31 marzo 2015 (durata dell'esonero contributivo pari a 2 mesi);
- qualora l'azienda Beta assuma a tempo indeterminato il lavoratore potrà fruire dell'esonero contributivo, per la durata residua del periodo massimo di fruizione (pari a 34 mesi, corrispondenti alla differenza fra 36 mesi e i 2 mesi già fruiti per effetto dell'utilizzo indiretto in regime di somministrazione), a condizione che l'assunzione decorra dopo almeno 6 mesi dalla cessazione della somministrazione e che nel corso di questi 6 mesi il lavoratore non abbia avuto rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato con qualsiasi datore di lavoro.

Datori di lavoro agricoli

L'esonero contributivo in oggetto si applica anche alle assunzioni a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato, dei lavoratori agricoli che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- a) che non risultino occupati nel corso dell'anno 2014, in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, presso qualsiasi datore di lavoro agricolo (con le precisazioni fatte in precedenza per il contratto di apprendistato, la somministrazione ed il contratto intermittente);
- b) che non risultino iscritti negli elenchi nominativi dell'anno 2014 per un numero di giornate di lavoro pari o superiore a 250 giornate, in qualità di lavoratori a tempo determinato presso qualsiasi datore di lavoro agricolo.

Ai fini del diritto alla fruizione dell'esonero contributivo, la nuova assunzione di un operaio agricolo deve essere realizzata nel rispetto di quanto già detto per i lavoratori non agricoli (DURC ed ammenicoli vari).

L'esonero contributivo è riconosciuto nel limite delle risorse indicate dal comma 120 della Legge di stabilità 2015.

Il riconoscimento del diritto alla fruizione dell'esonero contributivo è regolato sulla base dell'ordine cronologico di presentazione delle relative istanze. Nel caso di insufficienza delle risorse, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'Istituto non prende in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione.

Con riferimento alla corretta individuazione dei rapporti di lavoro agricoli, la circolare fa presente che, in linea con la prassi previdenziale, nella nozione di rapporti di lavoro agricolo rientrano esclusivamente i

rapporti di lavoro instaurati dai datori di lavoro con gli operai del settore agricolo e dunque per dirigenti, quadri e impiegati del settore agricolo si applica la disciplina generale per i lavoratori non agricoli.

Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione

L'esonero contributivo triennale introdotto dalla Legge di stabilità 2015 non è cumulabile con *“altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente”*, e quindi 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*.

L'esonero è invece cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali quello:

- per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'art. 13, della legge n. 68/1999;
- per l'assunzione di giovani genitori (previsto dal DM ministero gioventù 19.11.2010) 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, per questo particolare incentivo (giovani genitori) la circolare ci ricorda che, a differenza dell'esonero contributivo introdotto dalla Legge di stabilità, esso è subordinato al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti cd. *“de minimis”* e non spetta qualora l'assunzione medesima costituisca attuazione di un obbligo che scaturisce da norme di legge o del contratto collettivo di lavoro;
- per l'assunzione di beneficiari del trattamento Aspi (e qui bisognerà vedere quando entrerà in vigore la Naspì), pari al 50% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento. Anche per questo specifico beneficio la circolare ci ricorda che valgono le regole del *“de minimis”* ;
- inerente il *“Programma Garanzia Giovani”* recentemente innovato per cui si prevede che l'incentivo è ora cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva non selettivi rispetto ai datori di lavoro o ai lavoratori;
- per l'assunzione di giovani lavoratori agricoli di cui all'art. 5 D.L. 91/2014, limitatamente agli operai agricoli.

Discorso specifico per l'incentivo sperimentale per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani entro i 29 anni di età, pari a 1/3 della retribuzione lorda entro il limite mensile di euro 650,00. Qui la cumulabilità con l'esonero contributivo triennale della Legge di stabilità 2015 è ammessa in misura limitata, poiché nel concorso di altri regime agevolati, l'ammontare dell'incentivo di cui al d.l. n. 76/2013 non può comunque superare l'importo dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per cui, unitamente allo sgravio contributivo triennale, il citato incentivo per l'assunzione di giovani entro i 29 anni di età opererebbe solo con riferimento all'eventuale quota di contribuzione a carico del datore di lavoro superiore alla soglia mensile di euro 671,66 (euro 8.060,00/12). **E qui lo scriviamo in grassetto, quale norma di legge prevede una soglia mensile per l'esonero contributivo? Ne parleremo successivamente.**

La circolare anche in questo caso fa un esempio: sussistendo le condizioni per la fruizione di ambedue i predetti incentivi, a fronte di contributi previdenziali a carico del datore di lavoro pari, nel mese, a euro 800,00, il datore di lavoro fruisce dell'esonero contributivo ex Legge di stabilità 2015 per un importo massimo pari a euro 671,66 e dell'incentivo sperimentale ex d.l. n. 76/2013 per un importo pari a euro

128,34, corrispondenti alla differenza fra l'importo dei contributi previdenziali (euro 800,00) e quello dell'esonero fruito per effetto della misura in oggetto (671,66).

Invece 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 (*4. Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto ai sensi del comma 1, assuma a tempo pieno e indeterminato i lavoratori iscritti nella lista di mobilità è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il predetto contributo non può essere erogato per un numero di mesi superiore a dodici e, per i lavoratori di età superiore a cinquanta anni, per un numero superiore a ventiquattro mesi, ovvero a trentasei mesi per le aree di cui all'articolo 7, comma 6. Il presente comma non trova applicazione per i giornalisti.*), 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, quindi i datori di lavoro che, a partire dal 1° gennaio 2015, effettuano nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, possono usufruire, ove ricorrano tutte le restanti condizioni, dell'esonero contributivo unitamente all'incentivo 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 (e questo anche nei casi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità).

Assetto e misura dell'incentivo

L'esonero contributivo introdotto dalla legge di stabilità 2015 è pari ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, ad eccezione:

- dei premi e i contributi dovuti all'INAIL, per effetto della esclusione operata dallo stessa legge;
- del contributo, ove 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." di cui al comma 755 della legge n. 296/2006, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dal comma 765, ultimo periodo della medesima legge;
- del contributo, ove dovuto, ai fondi di cui all'art. 3, commi 3, 14 e 19, della legge n.92/2012, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 3, comma 25, della medesima legge.

La durata dell'esonero contributivo è stabilita dalla legge in un triennio e decorre dalla data di assunzione del lavoratore, che deve intervenire nell'arco di tempo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015.

L'esonero non può comunque essere superiore alla misura massima di 8.060,00 euro su base annua. In relazione ai rapporti di lavoro part-time (di tipo orizzontale, verticale ovvero misto), la misura della predetta soglia massima va adeguata in diminuzione sulla base della durata dello specifico orario ridotto di lavoro in rapporto a quella ordinaria stabilita dalla legge ovvero dai contratti collettivi di lavoro. Ci sarebbe piaciuto che qui l'Istituto avesse applicato la stessa logica (che contestammo) messa in campo per il ticket di licenziamento che non venne riproporzionato e che quindi proporzionalmente incide più pesantemente in un rapporto part time, nel caso dell'esonero applicare la stessa logica del ticket)

avrebbero comportato un esonero pari a 8.060 euro anche i part time. Stesso ragionamento per i contratti di lavoro ripartito sulla base della durata effettiva delle prestazioni rese da ognuno dei due lavoratori coobbligati in rapporto a quella ordinaria stabilita dalla legge ovvero dai contratti collettivi di lavoro.

Allo scopo di agevolare l'applicazione dell'incentivo (sicuramente per agevolare l'Istituto e non i datori di lavoro), la soglia massimo di esonero contributivo è riferita al periodo di paga mensile ed è pari a euro 671,66 (€ 8.060,00/12) e, per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di euro 22,08 (€ 8.060,00/365 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo anche questa è una "invenzione della circolare" poiché non è previsto nulla dalla legge e l'incentivo come la stessa circolare precisa è incentivo annuo.

Sul piano operativo, l'esonero va applicato in relazione alla misura dei contributi a carico del datore di lavoro, fatte salve le contribuzioni sopra indicate, fino al limite della soglia mensile, opportunamente adeguata in caso di rapporti di lavoro part-time o ripartito. La contribuzione eccedente la soglia mensile potrà formare comunque oggetto di esonero nel corso di ogni anno solare del rapporto agevolato, nel rispetto della soglia massima pari a euro 8.060,00 su base annua.

E qui ancora un esempio:

- qualora nei primi tre mesi del rapporto agevolato l'importo dei contributi a carico del datore di lavoro sia pari ad euro 500,00 mensili e nel corso del quarto mese (ad es. dicembre), assuma il valore di euro 900,00, il datore di lavoro potrà comunque fruire dell'esonero per l'intero ammontare dei contributi previdenziali del quarto mese, dal momento che l'eccedenza (euro $228,34 = 900,00 - 671,66$) è inferiore rispetto all'importo dell'esonero non fruito nei tre mesi precedenti (euro $514,98 = 171,66 \times 3$).

La domanda che ci poniamo è questa: ma se io assumo una persona che teoricamente avrebbe diritto ad un esonero di 1.000,00 euro per ogni mese e dopo 6 mesi si dimette, il datore di lavoro potrà ottenere i 6.000,00 euro di esonero o invece dovrà accontentarsi di $6 \times 671,66 = 4.029,96$. Noi crediamo che abbia diritto a 6.000,00 come prevede la legge ed un ricorso in autotutela prima che ancora dal giudice non potrà che dar ragione al datore di lavoro e vedere riconosciuto il beneficio.

Soppressione dei benefici contributivi previsti dall'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990.

E qui arriviamo a quello che si può considerare il costo più pesante a carico delle aziende relativamente alle risorse economiche a disposizione, infatti l'esonero con norme più complicate (a parere di chi scrive) limita le agevolazioni alle assunzioni nel 2015 con un tetto di spesa mentre quelli previsti dall'art. 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407 erano "eterni" e senza limite di spesa e peraltro includendo anche l'Inail. Tale articolo aveva introdotto incentivi all'occupazione a favore dei datori di lavoro che assumono, con contratto a tempo indeterminato, lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale da uguale periodo. L'incentivo è pari alla riduzione del 50% dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro per un periodo di 36 mesi a partire dalla data di assunzione. La misura del predetto sgravio è riferito all'intero ammontare dei contributi a carico del datore di lavoro per assunzioni effettuate da imprese artigiane ovvero da datori di lavoro operanti nei territori del Mezzogiorno. La legge di stabilità ha ora cassato l'incentivo prevedendo che *"i benefici contributivi di cui all'art. 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, e successive modificazioni, sono soppressi con riferimento alle assunzioni dei lavoratori ivi indicati decorrenti dal*

1° gennaio 2015”, quindi a decorrere dal 1° gennaio 2015, le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da almeno ventiquattro mesi, non potranno più fruire degli incentivi previsti, fino al 31.12.2014 dalla L.407/90. Ovviamente la circolare precisa, ma non poteva essere diversamente, che per le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato effettuate entro il 31.12.2014, il datore di lavoro continuerà invece a fruire del beneficio contributivo disciplinato dall’art. 8, comma 9, della legge 407/1990 fino alla naturale scadenza. A riguardo ci viene detto che le procedure di elaborazione dei moduli telematici dell’Istituto sono state aggiornate sulla base delle nuove previsioni normative in modo da inibire l’invio di istanze di riconoscimento del beneficio contributivo della legge n. 407/1990 con riferimento alle assunzioni effettuate a partire dal 1° gennaio 2015.