

LAVORO E PREVIDENZA

Esonero contributivo assunzioni 2015: i chiarimenti INPS

di Luca Vannoni

Dopo una breve, ma febbrale attesa, l'**INPS ha finalmente emanato la Circolare esplicativa, n. 17 del 29.01.2015, dell'esonero contributivo relativo alle nuove assunzioni 2015 a tempo indeterminato**, introdotto nell'ordinamento giuslavoristico dal comma 118 dell'articolo unico della Legge di Stabilità 2015.

Nell'intento di travasare forme lavorative precarie nel lavoro subordinato a tempo indeterminato, oltre agli attesi provvedimenti sostanziali sulla disciplina dei rapporti di lavoro e la loro semplificazione, al momento non ancora in vigore, il Governo ha inteso abbinare a tali interventi misure volte alla riduzione del costo del lavoro - vero e proprio fattore scatenante, almeno fino a oggi, della *"fuga dalla subordinazione"* - di cui la disposizione in commento ne rappresenta il fulcro.

In via introduttiva, si ricordano gli elementi essenziali. **Il beneficio consiste in un esonero triennale, a partire dal giorno dell'assunzione, dal versamento dei contributi previdenziali a carico datore di lavoro in riferimento alle assunzioni effettuate nel corso del 2015.** Esso è applicabile da **tutti i datori di lavoro**, professionisti compresi, senza limitazioni geografiche o di settore, con regole particolari solo per il settore agricolo. L'esonero, il cui limite annuo è **pari a 8.060 €**, si riferisce esclusivamente ai contributi previdenziali, con esclusione dei premi INAIL.

Entrando nel merito dei chiarimenti forniti, il primo aspetto riguarda la natura dell'esonero contributivo. Secondo l'Istituto previdenziale, **essendo un intervento generalizzato**, senza limitazioni territoriali o settoriali, **non rientra nella previsione dell'art. 107 del Trattato UE e, di conseguenza, non deve realizzare incrementi occupazionali conteggiati con il meccanismo delle ULA.**

Viceversa, **devono essere applicate le condizioni previste dai commi 1174 e 1175 dell'art. 1 della L. n. 296/2006**, che prevedono il rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, che si estrinsecano in particolare nella regolarità contributiva (DURC) e nel rispetto delle disposizioni della contrattazione collettiva applicata.

Il discorso si complica in riferimento alle altre condizioni generali previste dall'art. 4, commi 12 e ss., della L. n. 92/2012.

L'esonero, secondo l'INPS, in linea generale è infatti escluso quando, in virtù della disposizione

sopra richiamata, l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di altro lavoratore, vuoi per precedente licenziamento per motivo oggettivo, vuoi per la scadenza di un contratto a termine di durata almeno semestrale. Nello stesso modo, si applicano **le limitazioni riguardanti la presenza di sospensioni dal lavoro con interventi di integrazione straordinaria o in deroga, assetti proprietari coincidenti e le violazioni in materia di comunicazioni telematiche obbligatorie (CO)**.

Per evitare il disinnesco di molto del potenziale dell'agevolazione, l'INPS ritiene viceversa non applicabile la condizione contenuta nella lett. a del comma 12 dell'art. 4 della L. n. 92/2012, dove si prevede la non riconoscibilità di incentivi in caso di assunzioni che costituiscono attuazione di un obbligo preesistente, contrattuale o di legge. Se fosse stato considerato applicabile, non sarebbe stato possibile fruire dell'esonero nel caso in cui l'assunzione a tempo indeterminato si fosse riferita alle assunzioni di lavoratori precedentemente impegnati con contratti a termine superiori a 6 mesi, condizione che determina il sorgere di un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato e che, pertanto, avrebbe determinato il carattere obbligatorio dell'assunzione.

Il grimaldello interpretativo è rappresentato dalla finalità del **comma 11 della Legge di Stabilità**: se è vero che la norma intende realizzare il fine della promozione di forma di occupazione stabili, allora risulta non applicabile la condizione generale sopra esposta, in quanto impedirebbe la realizzazione prevista da legge speciale.

Tale principio risolve anche uno dei dubbi più profondi emersi, e cioè sulle **trasformazioni in contratti a tempo indeterminato di contratti a termine (o somministrazione)** in quanto, in un'ottica estremamente formalistica, la trasformazione non coincide con nuova assunzione: non è quindi necessario staccare, almeno per un giorno, le due assunzioni, come prudenzialmente e opportunamente si è consigliato in questa prima fase di applicazione in quanto la trasformazione consente la fruizione dell'esonero.

Riguardo ai rapporti di lavoro incentivati, l'INPS esclude, come era prevedibile, i lavoratori intermittenti, anche se con indennità di disponibilità, in quanto non determinano uno stato di occupazione stabile (secondo il Ministero del Lavoro, la percezione dell'indennità di disponibilità, per gli assunti a tempo indeterminato, ne determina la stabilità per il conteggio del limite massimo dei contratti a termine...), e include i dirigenti. Riguardo ai rapporti part time, la circolare prevede la riduzione proporzionale dell'esonero in base all'orario svolto, pur in assenza di disposizioni normative in tale direzione.

In riferimento a precedenti rapporti di lavoro agevolati, la circolare INPS fornisce un'interpretazione particolarmente complessa e macchinosa: no all'esonero in caso di precedente rapporto di lavoro agevolato, ma solo se instaurato con lo stesso datore di lavoro che assume, fermo restando lo stacco di 6 mesi, senza nulla dire se l'agevolazione avrà durata piena nel nuovo rapporto pari a 36 mesi; se il primo rapporto agevolato, a tempo indeterminato, era incastonato in una somministrazione, anche a termine, l'utilizzatore potrà beneficiare dell'esonero, trascorsi 6 mesi, riducendo il periodo massimo di 36 mesi con la

durata del precedente rapporto.

Certo, il testo letterale della norma sembrava più vicino al concetto – peraltro criticabile nell'ottica della ripresa occupazionale – dell’“one shot”, dove la fruizione anche per un breve periodo faceva perdere la dote “di esonero” al lavoratore, e comunque non sembra proporre alcuna oscillazione legata alla somministrazione.

Infine, l’INPS procede con il riepilogo delle altre forme di incentivo all’occupazione compatibili con l’esonero.

In particolare, risulta essere cumulabile con:

1. l’incentivo all’assunzione di soggetti disabili di cui all’art. 13, della L. n. 68/1999;
2. l’incentivo per l’assunzione di giovani genitori di cui al decreto del Ministro della 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;
3. l’incentivo all’assunzione di beneficiari del trattamento Aspi di cui all’art. 2, comma 10-bis, della L. n. 92/2012, pari al 50% dell’indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento;
4. l’incentivo inherente il “Programma Garanzia Giovani”, di cui al decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 08.08.2014, come modificato dal decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 23.01.2015;
5. l’incentivo per l’assunzione di giovani lavoratori agricoli di cui all’art. 5 D.L. n. 91/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 116/2014, limitatamente agli operai agricoli;
6. l’incentivo per l’assunzione di giovani entro i 29 anni di età (art. 1, D.L. n. 76/2013), ma solo per la quota di contribuzione eccedente la soglia mensile ($8.060/12 = 671,66$);
7. l’incentivo per l’assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (art. 8, comma 4 L. n. 223/1991), pari al 50% dell’indennità che sarebbe spettata.

Definite le condizioni sostanziali dell’esonero, l’INPS si è riservato, con circolare di prossima emanazione, di fornire le istruzioni operative per le dichiarazioni contributive.