

LAVORO E PREVIDENZA

Esonero contributivo: nuove istruzioni INPS

di Luca Vannoni

In prossimità della scadenza **dell'esonero contributivo 2015**, e nell'attesa che prenda definitivamente forma quello per il 2016, sicuramente meno vantaggioso rispetto a quello attualmente in essere, l'INPS, con **circolare n. 178 del 3 novembre 2015**, ha diffuso una serie di **chiarimenti operativi voltati a definirne con maggiori certezze le condizioni di applicabilità**.

Come noto, con la L. n.190/14 è stato introdotto nel nostro ordinamento, per il 2015, l'esonero contributivo triennale con tetto massimo, nell'anno, pari a € 8.060,00 per le assunzioni a tempo indeterminato. L'agevolazione richiede il rispetto di una serie di requisiti in capo all'azienda e al lavoratore: in particolare il lavoratore non deve aver avuto in essere, con qualunque datore di lavoro, un contratto a tempo indeterminato nei **6 mesi precedenti** l'assunzione agevolata, ovvero un contratto a tempo indeterminato, col datore di lavoro che pone in essere l'assunzione, nel periodo tra ottobre e dicembre 2014.

Stante l'appetibilità dell'agevolazione, il Ministero del Lavoro è intervenuto, prima con lettera circolare del 17 giugno 2015, poi con comunicato stampa del 30 settembre, rendendo noto l'avvio di un'intesa attività ispettiva volta scovare casi di utilizzo fraudolento dell'esonero. Nonostante i vari dubbi esistenti, l'INPS ha diramato con estremo ritardo le ulteriori istruzioni operative, facendo seguito a quelle fornite nella fase iniziale di vigenza, con la circolare n. 17 del 29 gennaio 2015. L'imminenza della scadenza dell'esonero 2015 rende i chiarimenti forse più utili per l'esonero in arrivo per il 2016. **Nel Disegno di Legge della Stabilità 2016, l'agevolazione è infatti confermata ma con una forte riduzione dell'importo, € 3.250, e della durata, 24 mesi.**

Ma andiamo ad analizzarne il contenuto.

Innanzitutto, sono specificati in modo più preciso soggetti giuridici, quali gli enti pubblici economici che, pur essendo organismi pubblici, svolgono in via principale o esclusiva un'attività economica ex art. 2082 cod. civ., in regime di concorrenza con imprenditori privati, e, pertanto, rientrano nell'ambito di applicazione dell'esonero.

L'istituto previdenziale ritiene applicabile l'esonero anche ai rapporti di lavoro subordinato instaurati dai datori di lavoro tenuti ad assolvere gli obblighi di contribuzione obbligatoria nei confronti dell'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani (INPGI).

Proseguendo l'analisi della contribuzione esonerabile, sono escluse dall'esonero contributivo le seguenti forme di contribuzione, anche se obbligatorie:

- il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R.;
- il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, in relazione ai datori di lavoro che vi aderiscono, al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla legge n. 166/1991;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti.

È soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo triennale, inoltre, anche il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'articolo 3, comma 15, della legge 297/1982 destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari a 0,50% della retribuzione imponibile, che deve poi essere sottratto dalla quota annua del TFR: **a seguito dell'esonero, il datore di lavoro non dovrà evidentemente operare l'abbattimento della quota annua del TFR del lavoratore** ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 8.060 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

In coda alla circolare vengono affrontate una serie di situazioni specifiche. Per i part time a tempo indeterminato, l'esonero spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza dei predetti rapporti di lavoro sia la medesima. In caso di assunzioni differite, il datore di lavoro perderebbe, con riguardo al secondo rapporto di lavoro part-time, il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione in oggetto.

Nel caso in cui il precedente rapporto di lavoro sia stato risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore, non si ha diritto alla fruizione dell'esonero se l'assunzione avviene entro 6 mesi dal recesso. In caso di cambio di appalto di servizi, nell'ipotesi in cui la contrattazione collettiva preveda l'assunzione degli stessi alle dipendenze dell'impresa subentrante, mediante la costituzione ex novo di un rapporto di lavoro con un diverso soggetto, l'esonero non spetta per la nuova assunzione. Viceversa, in caso di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 c.c. con passaggio del dipendente al cessionario o a seguito di trasferimento d'azienda ex art. 2112 c.c., **la fruizione del beneficio già riconosciuto al datore di lavoro cedente può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto.**

Rimane il dubbio dell'applicabilità all'assunzione dei pensionati, dove in via uffiosa il Ministero ne ha escluso la spettanza, in assenza di espresse disposizioni di legge: il silenzio negli atti ufficiali di certo aumenta la situazione di incertezza.