

ESONERO CONTRIBUTIVO TRIENNALE

LEGGE DI STABILITA' 2015

SINTESI OPERATIVA

a cura del Centro Studi "Luigi Campi"

Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Caserta

TITOLO	CONTENUTO
Norma e prassi di riferimento	Legge n. 190/2014, commi dal 118 al 121, articolo 1 - Circolare INPS n. 17 del 29/01/2015 - Messaggio INPS n. 1144 del 13/02/2015
Beneficiari	Datori di lavoro privati, siano essi imprenditori o meno (es. Studi professionali) ed enti pubblici economici (es. sindacati) <i>esclusi i datori di lavoro domestici</i>
Tipologia assunzione	Tempo indeterminato
Durata e decorrenza	3 anni per le assunzioni effettuate dall' 1/1 al 31/12/2015 decorrenti dalla data di assunzione ovvero dalla data di comunicazione telematica (UNILAV) se tardiva.
Importo	8.060,00 € massimi per ciascun anno per ciascun lavoratore agevolato
Agevolazione	Quota a carico del datore di lavoro dei contributi previdenziali con esclusione del contributo per il fondo di garanzia del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c. e del contributo, ove dovuto, ai fondi di solidarietà residuali di cui all'art. 3 della Legge n. 92/2012 Sono esclusi dall'esonero anche i premi dovuti all'INAIL
Condizioni preliminari	nei sei mesi precedenti l'assunzione, il lavoratore non deve essere stato occupato a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro nei tre mesi antecedenti l'entrata in vigore della legge (dal 01/10 al 31/12/2014) il lavoratore non deve aver avuto rapporti a tempo indeterminato nè con l'azienda che successivamente lo dovesse assumere nè con qualsiasi altra azienda ad essa collegata ai sensi dell'art. 2359 del C. C.

<p>Tipologia di soggetti ai quali si può applicare l'incentivo</p>	<p>Operai Impiegati Quadri Dirigenti</p> <p>Part - time (agevolazione riproporzionata all'orario di lavoro)</p> <p>Socio di cooperativa di produzione e lavoro</p> <p>Disabili</p> <p>Lavoratori in Job-shiring</p> <p>Lavoratori assunti a tempo determinato e trasformati a tempo indeterminato</p> <p>Lavoratori somministrati a tempo indeterminato</p> <p>Operai del settore agricolo (per il quale è previsto uno specifico esonero contributivo)</p>
<p>Rapporti di lavoro e tipologia di lavoratori esclusi dall'incentivo</p>	<p>Contratto a tempo determinato</p> <p>Contratti autonomi o parasubordinati</p> <p>Apprendistato</p> <p>Intermittente (c.d. a chiamata), sia esso con o senza indennità di disponibilità</p> <p>Lavoro domestico</p> <p>Assunzioni nelle pubbliche amministrazioni</p> <p>Lavoratori che hanno avuto un precedente rapporto di lavoro già agevolato con l'esonero triennale con lo stesso datore di lavoro</p> <p>Lavoratori che abbiano avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione nei 6 mesi precedenti l'assunzione</p>
<p>Calcolo dell'esonero contributivo</p>	<p>L'importo di 8.060,00 € annuo, va rapportato su base mensile: massimo 671,66 €/mese (8.060,00 : 12).</p> <p>In caso di assunzione o cessazione effettuata durante il mese, l'esonero va rimodulato sulle giornate di fruizione: 22,08 €/giorno (8.060,00 : 365).</p>
<p>Cumulabilità</p>	<p>L'esonero contributivo è cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili; b) incentivo per l'assunzione di giovani genitori; c) incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento Aspi (pari al 50% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento); d) incentivo inerente il "Programma Garanzia Giovani"; e) incentivo per l'assunzione di giovani lavoratori agricoli, limitatamente agli operai agricoli; f) incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani entro i 29 anni di età (Legge 76/2013); g) incentivo per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (pari al 50% dell'indennità mensile che sarebbe spettata al lavoratore per il residuo periodo di diritto alla indennità medesima).

<p>Presupposti del rispetto di quanto previsto dalle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori e dai principi stabiliti dalla Legge 92/2012</p>	<p>1. l'assunzione viola il diritto di precedenza fissato dalla legge o dal c.c.n.l. nella riassunzione di un altro lavoratore licenziato nell'ambito di un rapporto a tempo indeterminato ovvero cessato da un rapporto a termine.</p>
	<p><i>A tal proposito l'INPS precisa testualmente che "La finalità ultima perseguita con l'introduzione del beneficio contributivo in oggetto è quindi quella di promuovere la massima espansione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato. In questa prospettiva, la specifica regolamentazione introdotta con la Legge di stabilità 2015 reca disposizioni speciali che prevalgono sui principi generali del citato art. 4, comma 12, della legge n. 92/2012, con specifico riferimento alle condizioni ostantive previste dalla lettera a), della citata norma. Pertanto, è da ritenere che le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni di legge illustrate nell'ambito della presente circolare, fruiscono dell'esonero contributivo di cui all'articolo unico, commi 118 e seguenti della Legge di stabilità 2015 a prescindere dalla circostanza che costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro. A titolo meramente esemplificativo, può fruire dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di stabilità 2015 il datore di lavoro privato che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 5, comma 4-quater, del d.lgs. n. 368/2001, 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. Ovviamente lo stesso vale per i casi di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato. Allo stesso modo, 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, in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale, assuma a tempo indeterminato lavoratori a termine che non siano passati alla sue dipendenze.</i></p>
	<p>2. il datore di lavoro ovvero l'utilizzatore di contratto di somministrazione abbia in corso procedure di integrazione salariale straordinaria o in deroga, salvo le assunzioni o somministrazioni finalizzate all'acquisizione di professionalità diverse da quelle interessate agli interventi di c.i.g.</p>
	<p>3. non si è in regola con le condizioni fissate dai commi 1175 e 1176 della Legge 296/2006 (regolarità DURC interno).</p>

NOTA AGGIUNTIVA

La legge 190/2014, infine, sopprime i benefici contributivi di cui all'art. 8 comma 9, Legge 407/1990 in riferimento all'assunzione dei lavoratori assunti dal 01/01/2015.

CARATTERISTICA	LEGGE 407/90	LEGGE 190/14
DURATA NORMATIVA DEL BENEFICIO	ILLIMITATA	SOLO L'ANNO 2015
STATUS DISOCCUPAZIONALE	24 MESI	6 MESI
ESONERO PREMI INAIL	SI	NO
BENEFICIO CENTRO NORD	50%	100%
BENEFICIO MEZZOGIORNO	100%	100%
DATORI DI LAVORO NON IMPRENDITORI	50%	100%
LIMITAZIONE FINANZIARIA DEL BENEFICIO	NO	SI