

L'esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato alla luce dei chiarimenti forniti dall'INPS

Con due interventi successivi - la circolare n. 17/2015 del 29 gennaio e il messaggio n. 1144/2015 del 13 febbraio - l'INPS ha fornito agli operatori chiarimenti ed indicazioni in merito alla disciplina e alle modalità di fruizione del bonus contributivo di 8.060 euro previsto dalla legge di Stabilità 2015 per le nuove assunzioni a tempo indeterminato. L'incentivo assume particolare rilievo per gli studi professionali, in passato molte volte esclusi dai benefici contributivi e normativi statuiti dal legislatore con l'obiettivo di favorire l'occupazione. Come precisato dalla circolare INPS n. 17/2015, infatti, riferendosi la disposizione ai datori di lavoro privati e quindi non solo all'impresa intesa in senso civilistico, rientrano pienamente nel campo di applicazione dell'esonero anche soggetti non imprenditori quali gli studi professionali, le associazioni e le fondazioni.

La misura è stata introdotta dall'art. 1, commi da 118 a 124, della l. n. 190/2014 al fine di promuovere forme di occupazione stabile ed è rivolta alle assunzioni, anche in regime di part-time, a tempo indeterminato, ad eccezione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2015 ed entro al 31 dicembre 2015. Rientrano pertanto nel campo di applicazione della norma anche i rapporti di lavoro ripartito a tempo indeterminato e quelli a scopo di somministrazione. Al contrario, la circolare n. 17/2015 specifica che il contratto di lavoro intermittente, ancorché a tempo indeterminato, non può essere considerato una forma di lavoro stabile ed è dunque escluso dal beneficio, essendo per sua natura concepito allo scopo di far fronte ad attività lavorative di tipo discontinuo, caratterizzate da incertezza nel se e nel quanto della prestazione.

L'agevolazione, che non ha carattere strutturale e non riguarda i premi e i contributi dovuti all'INAIL o agli enti bilaterali, è riconosciuta per un periodo massimo di trentasei mesi e comporta l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro nel limite massimo di un importo pari a 8.060 euro su base annua. Nel caso dei rapporti di lavoro ripartito o a tempo parziale, l'entità di tale soglia limite va riproporzionata in ragione dell'orario di lavoro ridotto.

Il bonus può essere goduto una sola volta in relazione a ciascun lavoratore ed è escluso per le assunzioni di soggetti che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro, anche a scopo di somministrazione, o nella forma dell'apprendistato e del lavoro ripartito. Non spetta inoltre in caso di assunzioni di lavoratori che siano già stati, nei tre mesi precedenti la data di entrata in vigore della legge di Stabilità 2015, alle dipendenze con contratto a tempo indeterminato del datore di lavoro che richiede l'incentivo, anche attraverso società controllate e/o collegate.

Resta fermo quanto stabilito dall'art. 4, comma 11, l. n. 92/2012, che inibisce l'accesso alle agevolazioni normative e contributive laddove l'assunzione violi il diritto di precedenza di un altro lavoratore licenziato, ovvero riguardi lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore che assume o risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo, oppure il datore di lavoro abbia in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale. Qualora invece il datore non abbia inoltrato nei termini di legge la comunicazione telematica obbligatoria di cui al d.m. 30.10.2007, l'esonero decorre a partire dalla tardiva data di invio del modulo Unilav.

L'incentivo spetta invece a prescindere dalla circostanza che le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro. La circolare INPS n. 17/2015 chiarisce infatti che la predetta condizione ostativa è prevista in connessione a benefici contributivi e normativi finalizzati alla creazione di "nuova occupazione", mentre l'esonero contributivo di cui si tratta è preordinato a "promuovere forme di occupazione stabile" attraverso lo strumento delle nuove assunzioni 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 ostative previste dalla lettera a), della citata norma", in ossequio al criterio di specialità e a quello cronologico di prevalenza della norma successiva su quella precedente.

La possibilità di usufruire dell'esonero contributivo è infine subordinata al rispetto delle condizioni fissate dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, vale a dire la regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e l'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro - condizioni alle quali è assoggettato il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC) - e alla osservanza degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Non essendo rinvenibile un criterio di selettività atto a favorire talune imprese, settori produttivi, o aree geografiche, l'intervento non configura un aiuto di stato. Non è pertanto inquadrabile nella disciplina di cui all'art. 107 del TFUE (aiuti concesso dallo Stato ovvero mediante risorse statali) e non deve sottostare al regime della norma *de minimis* che fissa un tetto massimo di 200.000 euro per gli aiuti concessi nell'arco di un triennio.

La misura non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, mentre lo è con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali a titolo di esempio: l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili; l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori; l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento Aspi; l'incentivo inerente al "Programma Garanzia Giovani e in piccola parte - sino al 30 giugno 2015 - con l'incentivo sperimentale per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani entro i 29 anni di età, di cui all'art. 1, del D.L. n. 76/2013, pari a 1/3 della retribuzione lorda entro il limite mensile di euro 650,00; l'incentivo per le assunzioni dei soggetti in mobilità pari al 50% dell'indennità mensile che sarebbe spettata al lavoratore per il residuo periodo di diritto alla indennità medesima.

Il bonus sostituisce integralmente, a partire dal 1° gennaio 2015, gli sgravi previsti dalla Legge n. 407 del 1990 (50% dei contributi assicurativi e previdenziali per 36 mesi, 100% nelle Regioni del Mezzogiorno e per le imprese artigiane, senza limiti di importo) per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari della Cigs, che pure erano utilizzabili dagli studi professionali. Per quel che riguarda le assunzioni già avvenute alla data del 31 dicembre 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.

Da un punto di vista operativo, secondo le istruzioni tecniche comunicate dall'INPS con il messaggio n. 1144/2015, i datori di lavoro aventi titolo all'esonero contributivo devono inoltrare, prima della trasmissione della denuncia contributiva del primo mese in cui si intende esporre l'esonero medesimo, la richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione "6Y", avente il significato di "Esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014". Si

dovranno all'uopo avvalere della funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende, selezionando nel campo "oggetto" la denominazione "esonero contributivo triennale legge n. 190/2014" e utilizzando la locuzione: "Richiedo l'attribuzione del codice di autorizzazione 6Y ai fini della fruizione dell'esonero contributivo introdotto dalla legge n. 190/2014, art. 1, commi 118 e seguenti, come da circolare n. 17/2015".

Quanto al limite massimo di esonero contributivo, la soglia riferibile al periodo di paga mensile è pari a euro 671,66 e, per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di euro 22,08 per ogni giorno di fruizione.

La contribuzione eccedente i predetti limiti può 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. Riportando a titolo esemplificativo il caso proposto dalla circolare n. 17/2015, "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, 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 x 3)".