

Gli Approfondimenti della Fondazione Studi

Approfondimento del 21.01.2015

ESONERO CONTRIBUTIVO TRIENNALE



Per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015 sono previsti importanti esoneri contributivi. Fondazione studi, con questo approfondimento esamina la normativa e i punti di criticità, fornendo le soluzioni per la corretta applicazione della nuova formula assuntiva.

L'art. 1, comma 118 della legge di Stabilità 2015 introduce una forma di riduzione del carico contributivo delle aziende al fine di promuovere forme di occupazione stabile.

Sono interessati i datori di lavoro privati indipendentemente dal settore di appartenenza, compreso il settore agricolo (con alcune limitazioni previsto dal successivo comma 119).

La norma facendo riferimento ai “datori di lavoro” attrae nel campo di applicazione della disposizione anche gli studi professionali, anche se organizzati in forma associata. Sono interessate dal provvedimento le aziende private a capitale pubblico in considerazione della natura privata del soggetto giuridico di riferimento.

L'esonero spetta ai datori di lavoro sopra indicati indipendentemente dalle caratteristiche soggettive del lavoratore ed anche se assunto a tempo parziale.

Si pone il dubbio se l'esonero in questione abbia natura di agevolazione contributiva, oppure rappresenti una riduzione strutturale del costo del lavoro per la tipologia contrattuale cui si riferisce, seppure per un limitato periodo di tempo.

Qualora l'intervento normativo rientri nell'alveo delle agevolazioni contributive le aziende sarebbero costrette a rispettare ulteriori condizioni rispetto al richiamato comma 118 e in particolare:

alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006, inerente:

**DIPARTIMENTO SCIENTIFICO della
FONDAZIONE STUDI**

Via del Caravaggio 66
00145 Roma (RM)

fondazionestudi@consulentidellavoro.it

- l'adempimento degli obblighi contributivi;
 - l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
 - il 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;
- all'applicazione dei principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012.

L'estensione generalizzata della riduzione contributiva e l'utilizzo del termine "esonero" (in luogo di altri termini più identificativi di una agevolazione), porterebbe a ritenere che non si tratti di un'agevolazione contributiva che impone alle aziende i vincoli sopra richiamati.

Profili Comunitari

Il beneficio è generalizzato su tutto il territorio nazionale e senza alcun criterio selettivo con la conseguenza che l'aiuto appare compatibile con il Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (Articolo 107 del Trattato *"Salvo deroghe contemplate dai trattati, sono incompatibili con il mercato interno, nella misura in cui incidano sugli scambi tra Stati membri, gli aiuti concessi dagli Stati, ovvero mediante risorse statali, sotto qualsiasi forma che, favorendo talune imprese o talune produzioni, falsino o minaccino di falsare la concorrenza"*).

La mancanza di un criterio selettivo di imprese o produzioni previsto dal richiamato art. 107 del Trattato, esclude il beneficio anche dal campo di applicazione del Regolamento Comunitario n. 651/2014 e dunque si ritiene che non trovino applicazione le condizioni fissate dal citato Regolamento, rappresentate da:

1. il beneficio non può superare il 50% dei costi ammissibili che corrispondono ai costi salariali durante un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione di un lavoratore;
2. l'assunzione deve rappresentare un aumento netto del numero di dipendenti dell'impresa interessata (criterio ULA) rispetto alla media dei dodici mesi precedenti (Ministero del Lavoro, Interpello 34/2014).

Assunzioni agevolate

Sono interessate dall'esonero contributivo le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato "decorrenti" dal 1° gennaio 2015 con riferimento a contratti "stipulati" non oltre il 31 dicembre 2015.

Sul piano strettamente letterale, con riferimento alla individuazione dei contratti compresi nel periodo agevolato, la norma in un primo momento fa riferimento ad un principio di "decorrenza" del contratto, salvo successivamente fare riferimento ad un principio di

Sono interessate dall'esonero contributivo le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato "decorrenti" dal 1° gennaio 2015 con riferimento a contratti "stipulati" non oltre il 31 dicembre 2015.

“stipulazione” dello stesso (indipendentemente dalla decorrenza). Appare opportuno unificare l'individuazione dei contratti agevolati rispetto alla loro decorrenza e non alla loro stipulazione.

Misura dell'esonero

E' previsto l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro fino ad un massimo di 36 mesi e, comunque, nel limite massimo per ciascun lavoratore, di 8.060 euro su base annua.

Si pone il dubbio di individuare quali siano le tipologie di contributi presenti nella stringa contributiva oggetto di esonero poiché da un lato la norma fa riferimento ai contributi “complessivi”, dall'altro lato si fa riferimento solo ai contributi “previdenziali” e non anche assistenziali. Sul punto, si ritiene corretto valorizzare l'aggettivo “complessivi” per comprendere nell'esonero anche i contributi assistenziali (c.d. contributi minori).

E' previsto l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro fino ad un massimo di 36 mesi e, comunque, nel limite massimo per ciascun lavoratore, di 8.060 euro su base annua.

E' fatta salva l'aliquota di computo ai fini pensionistici e, dunque, i contributi saranno integralmente accreditati ai fini pensionistici anche se non effettivamente versati dal datore di lavoro. Sono esclusi i premi assicurativi INAIL.

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Condizioni

L'esonero spetta ai datori di lavoro in presenza delle nuove assunzioni decorrenti nel periodo agevolato, con esclusione di quelle relative a lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro.

Pertanto, ad esempio, un lavoratore assunto il 1 gennaio 2015 per dare luogo all'esonero deve aver interrotto il precedente rapporto a tempo indeterminato prima del 1 luglio 2014.

La norma prevede che l'esonero non spetti “con riferimento a lavoratori per i quali il beneficio di cui al presente comma sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato”. La disposizione ha dubbi interpretativi in quanto non è chiaro se il precedente rapporto di lavoro sia riferito alla medesima azienda od anche ad aziende diverse. La scelta interpretativa potrebbe portare a conclusioni diverse.

Infatti, se il vincolo fosse riferito alla medesima azienda la “dote” agevolativa del lavoratore non avrebbe limiti e spetterebbe ad ogni cambio azienda purchè sia rispettata la condizione dei sei mesi.

Se invece, il vincolo fosse riferito al precedente rapporto intrattenuto indipendente dall'azienda, questo significherebbe che il beneficio sarà consentito una sola volta per ciascun lavoratore nei limiti del tetto di 36 mesi. In questo caso, è necessario che l'Inps individui una modalità semplificata affinché, a regime, possa essere verificata tale condizione da parte del datore di lavoro che intende assumere.

Peraltro, si pone il problema di riconoscere ad un nuovo datore di lavoro l'esonero contributivo, per la parte residua, nel caso in cui il rapporto agevolato si interrompa prima dei 36 mesi.

Si ipotizzi un rapporto agevolato avviato il 1 gennaio 2015 e interrotto il 31 dicembre 2015. Il beneficio è stato usufruito per 12 mesi senza sfruttare l'intero periodo di 36 mesi.

Anche in questo caso, in attesa dei necessari chiarimenti ministeriali, va valutato di individuare una modalità di controllo dei periodi residuali da parte delle aziende interessate dalle assunzioni, ovvero consentire espressamente che sia sufficiente una dichiarazione di responsabilità da parte del lavoratore da assumere.

L'esonero non spetta ai datori di lavoro in caso di assunzioni di lavoratori che hanno intrattenuto con la medesima azienda un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge di stabilità 2015 (quindi, nel periodo dal 1 ottobre al 31 dicembre 2014), ovvero che nel medesimo periodo, abbiano intrattenuto un contratto a tempo indeterminato con società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto che intende assumere.

L'esonero non spetta ai datori di lavoro in caso di assunzioni di lavoratori che hanno intrattenuto con la medesima azienda un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge di stabilità 2015 (quindi, nel periodo dal 1 ottobre al 31 dicembre 2014), ovvero che nel medesimo periodo, abbiano intrattenuto un contratto a tempo indeterminato con società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto che intende assumere.

Alla luce delle condizioni sopra illustrate è consentito l'utilizzo dell'esonero contributivo nel caso in cui nei sei mesi precedenti, anche presso lo stesso datore di lavoro, siano stati avviati rapporti a tempo determinato, collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, o rapporto con partita iva.

Sotto il profilo letterale non è ammessa la trasformazione del contratto a termine senza soluzione di continuità in un contratto a tutele crescenti, fermo restando la possibile interruzione del rapporto e l'avvio del nuovo contratto a tempo indeterminato anche il giorno successivo.

Tutti i lavoratori

Esonero contributivo tempo indeterminato**Assunzioni dal 1 gennaio 2015**

Datori interessati	Destinatari	Tipologia di contratto	Incentivo	Fonte normativa
Tutti i datori privati Non spetta: - per lavoro domestico e Apprendistato - per datori (anche società controllate o collegate facenti capo a stesso soggetto) che hanno già in essere contratti a tempo indeterminato dall'1.10.14	Lavoratori tutti Esclusi: -occupati a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti presso qualsiasi datore - lavoratori per i quali sia già stato usufruito l'esonero	assunzioni a tempo indeterminato Fino al 31.12.2015	Istanza preventiva Inps Massimo 36 mesi Limite euro 8.060 annui Esonero contributi previdenziali a carico datore (esclusi premi Inail)	Legge di stabilità 2015 Art. 1 comma 118 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;">Operativo In attesa di istruzioni INPS</div>

Incentivo non cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Esempio di vantaggio economico

La tabella mette a raffronto il costo del lavoro di alcune delle più importanti tipologie contrattuali in vigore nel 2015.

L'aspetto che risalta maggiormente in evidenza è la convenienza del contratto a tutele crescenti rispetto al contratto di apprendistato avviato nelle aziende sopra i 9 dipendenti; il vantaggio è evidente anche nel periodo di sotto inquadramento retributivo che caratterizza questo contratto per i giovani lavoratori.

Il contratto a tutela crescente risulta più conveniente anche rispetto al contratto a tempo determinato e alla collaborazione a progetto, mentre il costo è poco superiore ad un lavoratore con partita iva.

[Scarica la tabella di raffronto](#)

[Leggi lo studio comparato](#)

Faq sull'esonero contributivo a cura di Fondazione studi

Domanda

La legge di stabilità 2015 prevede per le assunzioni a tempo indeterminato a partire dal 01/01/2015 uno sgravio contributivo annuo pari a € 8.060,00. Alla luce di quanto sopra, ad oggi, sia l'INPS che i Centri per l'impiego non danno alcuna risposta per poter gestire le assunzioni di cui sopra (mancanza di codici per quanto riguarda l'INPS e gestione modello UNILAV per i centri per l'impiego). Le domande che si pongono sono:

- 1) le assunzioni a partire dal 01/01/2015 possono essere effettuate?
- 2) Come gestire il modello UNILAV nel momento dell'assunzione presso i centri per l'impiego?
- 3) Nell'interpellare l'INPS sede locale, lo stesso sostiene che per poter procedere ad una assunzione bisogna attendere il relativo codice con apposita circolare.

Risposta

La legge di stabilità prevede per i **nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato di lavoratori svantaggiati** effettuate con decorrenza 1° gennaio 2015 e fino al 31 dicembre dello stesso anno, ai datori di lavoro viene concesso l'esonero per trentasei mesi dal versamento dei complessivi contributi previdenziali con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

È previsto un massimale pari a 8.060 euro su base annua, da rapportarsi al pro rata in relazione alla durata del rapporto di lavoro nell'arco temporale considerato.



In particolare l'esonero per datore lavoro al cento per cento dai contributi Inps (mentre resta l'obbligo contribuzione Inail) nel limite massimo d'importo annuo di euro 8.060 euro (corrispondente ad una retribuzione di 26mila euro), spalmabili sui primi 36 mesi di durata del rapporto di lavoro.

La legge 23 dicembre 2014, n. 190 è stata pubblicata il 23 dicembre 2014 sulla Gazzetta Ufficiale n. 300 del 29 dicembre 2014, pertanto l'esonero contributivo è pienamente operativo.

Per quanto riguarda l'UNILAV non occorrerà inserire alcun codice. In generale, ricordiamo che per alcune tipologie contrattuali non è necessario inserire il codice agevolazione, perché dal tipo di rapporto e dai dati inseriti si evince la tipologia dell'agevolazione.

Successivamente si comunicherà il dato direttamente all'Ente Previdenziale in base alle istruzioni da esso emanate.

Domanda

E' possibile applicare l'esonero contributivo in oggetto all'assunzione a tempo indeterminato di soggetti che hanno già avuto un rapporto a tempo determinato con lo stesso datore di lavoro, attualmente scaduto? (scadenza 31/12/2014).

Risposta

Le assunzioni incentivate non sono possibili per quei lavoratori che, negli ultimi sei mesi, sono stati titolari di un rapporto a tempo indeterminato o che sono stati in forza nei tre mesi antecedenti il 1° gennaio 2015, sempre a tempo indeterminato, in aziende collegate o controllate anche ex art. 2359 c.c., o anche correlate tra loro da rapporti interpersonali. Da ciò ne consegue che potranno essere assunti ed essere qualificabili come nuove assunzioni, i lavoratori che hanno in corso (o hanno avuto) con lo stesso datore, un rapporto a tempo determinato.

Domanda

E' possibile applicare l'esonero contributivo 2015 alle trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro in essere?

Risposta

Da una lettura letterale della norma ed in attesa delle istruzioni ministeriali, le agevolazioni in parola non sono ammesse in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

Domanda

Come si interpreta la frase “ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche....” inserita al comma 118 nel quale si stabilisce il riconoscimento per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro. L'aliquota relativa alle prestazioni pensionistiche (fissata al 33%) andrà versata o verrà comunque riconosciuta ?

Potrebbe anche significare che: esempio aliquota industria totale 40,07%, meno fondo pensione 33% =(aliquota pensionistica) determina un rimanente esonero contributivo del 7,07% quindi su una retribuzione di euro 25.000.= c'è un risparmio economico di euro 1760 annui!!? che per ottenere un esonero di 8.060.= su base annua, è necessario un imponibile previdenziale pari ad euro 114.000?

Risposta

L'espressione contenuta al comma 118 “ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche” sta a significare che il mancato versamento dei contributi Inps non avrà ripercussioni a danno del lavoratore, poiché la norma prevede che per i mesi dello sgravio contributivo i lavoratori matureranno comunque la contribuzione utile agli effetti della pensione.

Domanda

E' possibile assumere a tempo indeterminato, beneficiando dell'esonero contributivo, un lavoratore in precedenza assunto a tempo determinato per il quale sia maturato il diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato, alla luce dei principi generali contenuti nell'art. 4 commi 12-15, Legge n.92/2012, che stabilisce che le agevolazioni alle assunzioni non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente?

Risposta

La fondazione Studi nella circolare n. 1/2015 ha affermato che:

Si pone il dubbio se l'esonero in questione abbia natura di agevolazione contributiva, oppure rappresenti una riduzione strutturale del costo del lavoro per la tipologia contrattuale cui si riferisce, seppure per un limitato periodo di tempo.

Qualora l'intervento normativo rientri nell'alveo delle agevolazioni contributive le aziende sarebbero costrette a rispettare ulteriori condizioni rispetto al richiamato comma 118 e in particolare:

- alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006, inerente: o l'adempimento degli obblighi contributivi; o l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro; o il 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;

- all'applicazione dei principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012.

L'estensione generalizzata della riduzione contributiva e l'utilizzo del termine "esonero" (in luogo di altri termini più identificativi di una agevolazione), porterebbe a ritenere che non si tratti di un'agevolazione contributiva che impone alle aziende i vincoli sopra richiamati.

Ne consegue che con riferimento all'esonero contributivo previsto all'art. 1 commi da 118 a 122 Legge di stabilità 2015 non si applicano i principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012.

Domanda

La Legge di Stabilità ha previsto l'esonero contributivo in caso di assunzioni a tempo indeterminato. Si deve trattare di nuovo personale oppure vale anche per i lavoratori che nel mese precedente erano assunti con contratto a termine in scadenza?

Risposta

Le assunzioni incentivate non sono possibili per quei lavoratori che, negli ultimi sei mesi, sono stati titolari di un rapporto a tempo indeterminato o che sono stati in forza nei tre mesi antecedenti il 1° gennaio 2015, sempre a tempo indeterminato, in aziende collegate o controllate anche ex art. 2359 c.c., o anche correlate tra loro da rapporti interpersonali. Da ciò discende che potranno essere assunti ed essere qualificabili come nuove assunzioni, i lavoratori che hanno in corso (o hanno avuto) con lo stesso datore, un rapporto a tempo determinato.