

Ulteriori chiarimenti Inps per l'esonero contributivo triennale

L' Inps, con la circolare n. 178 del 3 Novembre 2015, ha fornito ulteriori chiarimenti riguardanti taluni profili attuativi afferenti all'esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2015 (ai sensi dell'articolo unico, commi 118 e seguenti, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190 – c.d. Legge di Stabilità 2015).

.....

L'Inps , a seguito dei numerosi dubbi interpretativi e applicativi concernenti l'esonero contributivo triennale introdotto dalla legge n. 190 del 23 Dicembre 2014 (L. stabilità 2015), interviene nuovamente sull'argomento con la circolare in oggetto, fornendo ulteriori precisazioni.

- * *Come noto, la Legge di Stabilità 2015 ha introdotto, per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2015, l'esonero triennale dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro nel limite massimo di un importo pari a 8.060 euro su base annua (art. 1, commi 118-124, legge 23 dicembre 2014, n. 190). Per quanto riguarda la Legge di stabilità 2016, ricordiamo che invece è previsto un esonero dai versamenti contributivi per un massimo di 24 mesi, con il limite massimo di 3.250 euro all'anno per ogni neoassunto.*

I chiarimenti forniti dall'Istituto meno di due mesi dalla scadenza dell'incentivo (31 Dicembre 2015), forse serviranno maggiormente per il prossimo esonero contributivo previsto dalla legge di stabilità 2016.

.....

Con la circolare n. 17 del 29 gennaio 2015 (della quale Vi abbiamo dato conto nello scorso mese di Febbraio) l'Istituto aveva fornito le prime e nutrite indicazioni per una corretta applicazione delle citate innovazioni normative.

Ora l'Inps, con la circolare qui in esame, focalizza l'attenzione su alcune questioni attinenti, in particolare, i soggetti iscritti alle Gestioni Dipendenti Pubblici (CPDEL, CPI, CPS, CPUG, CTPS), nonché i datori di lavoro che assumono lavoratori assicurati all'Istituto nazionale della Previdenza per i Giornalisti (INPGI).

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Trovano spazio, inoltre, chiarimenti in merito all'ambito di applicazione dell'esonero, ai casi particolari di riconoscimento del beneficio, al coordinamento con gli altri incentivi e alla durata dello stesso.

Qui di seguito i punti rilevanti della circolare.

Beneficiari dell'esonero

Datori di lavoro iscritti alle Gestioni pubbliche che possono fruire del beneficio previsto dalla legge n. 190/2014

Come già indicato nella circolare n. 17/2015, la fruizione dell'esonero contributivo triennale riguarda i datori di lavoro privati e i 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. Inoltre, sulla base delle considerazioni sviluppate in premessa, la fruizione dell'incentivo in oggetto attiene anche ai datori di lavoro che, pur essendo tenuti all'assolvimento degli obblighi assicurativi verso le casse della Gestione Pubblici Dipendenti (CPDEL, CPI, CPS, CPUG, CTPS), hanno natura di soggetto privato.

Pertanto, sono esclusi dall'applicazione del beneficio introdotto dalla legge n. 190 del 2014:

- a) le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative. Sono da comprendere nell'ambito degli istituti e scuole di ogni ordine e grado le Accademie e i Conservatori statali;
- b) le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;
- c) le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni;
- d) le istituzioni universitarie;
- e) gli Istituti autonomi case popolari;
- f) le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

- g) gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali. Nel novero degli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali sono da ricomprendere tutti gli enti indicati nella legge 20 marzo 1975, n. 70, gli ordini e i collegi professionali e le relative federazioni, consigli e collegi nazionali, gli enti di ricerca e sperimentazione non compresi nella legge n. 70/1975 e gli enti pubblici non economici dipendenti dalle regioni o dalle province autonome;
- h) le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale;
- i) l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN);
- j) le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

Sono ricomprese nell'ambito delle pubbliche amministrazioni le Aziende sanitarie locali, le Aziende sanitarie ospedaliere e le diverse strutture sanitarie istituite dalle Regioni con Legge regionale nell'ambito dei compiti di organizzazione del servizio sanitario attribuiti alle medesime. Sono comprese nelle amministrazioni pubbliche le IPAB e le ex IPAB trasformate in Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (ASP) a seguito del decreto legislativo 4 maggio 2001, n. 207 che ha previsto la generale trasformazione di tutte le Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza in ASP in presenza di determinati requisiti.

Nel novero degli enti che non possono fruire dell'esonero contributivo triennale rientrano anche la Banca d'Italia, la Consob e, in linea generale, le Autorità Indipendenti, che sono qualificate amministrazioni pubbliche in conformità al parere n. 260/1999 del Consiglio di Stato, nonché le Università non statali legalmente riconosciute qualificate enti pubblici non economici dalla giurisprudenza amministrativa e ordinaria (cfr. Cassazione SU n.1733 del 5/03/1996 e n. 5054 dell'11/03/2004, Consiglio di Stato n. 841 del 16/02/2010).

Hanno invece accesso al beneficio in oggetto:

- a) gli enti pubblici economici;
- b) gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;
- c) gli enti che - per effetto dei processi di privatizzazione - si sono trasformati in società di persone o società di capitali ancorché a capitale interamente pubblico;
- d) le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, ed iscritte nel registro delle persone giuridiche;
- e) le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli artt. 31 e 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

- f) i consorzi di bonifica;
- g) i consorzi industriali;
- h) gli enti morali;
- i) gli enti ecclesiastici.

Casistiche per il riconoscimento del diritto all'incentivo. Casi particolari

L'Inps ricorda in generale che condizione legittimante la fruizione dell'esonero è **l'assenza di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione.**

Pertanto, precisa che **non** impedisce l'accesso all'incentivo lo svolgimento, nei sei mesi precedenti, di attività lavorativa sotto forme giuridiche e contrattuali **diverse da quella del contratto subordinato a tempo indeterminato** quali, ad esempio, il rapporto a termine, il rapporto di collaborazione a progetto, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, ecc.

Per contro, aggiunge l'Inps, poiché ai fini del diritto alla fruizione dell'esonero contributivo c'è l'ulteriore condizione secondo cui il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato con lo stesso datore di lavoro che assume, **“va da sé che lo sgravio è escluso anche se sia stato fruito da una società controllata dal datore di lavoro o ad esso collegata ai sensi dell'art. 2359 del codice civile o facente capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, al momento della nuova assunzione”.**

In forza della predetta previsione e in presenza di tutte le altre condizioni di legge si forniscono i seguenti chiarimenti in ordine a situazioni caratterizzate da particolari condizioni di specificità:

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

A. Gestione pensionistica estera

La sussistenza del predetto requisito va valutata a prescindere dalla circostanza che la tutela dei diritti assicurativi obbligatori fosse assicurata presso una gestione pensionistica italiana o estera. Pertanto, l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato all'estero nei 6 mesi precedenti l'assunzione non consente la fruizione dell'esonero contributivo anche laddove, sulla base della legislazione internazionale, il precedente rapporto di lavoro non contemplasse l'obbligo assicurativo nei confronti di una gestione previdenziale nazionale;

B. Rapporti part-time

Con riferimento ai rapporti di lavoro part-time a tempo indeterminato, l'esonero, nei limiti e alle condizioni illustrate nella circolare n. 17 del 2015, 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, infatti, con riguardo al secondo rapporto di lavoro part-time, il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione in oggetto;

C. Mancato superamento periodo di prova o dimissioni, relativi al rapporto precedente

anche laddove il precedente rapporto di lavoro – intercorso nei 6 mesi precedenti l'assunzione – sia stata risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore, non si ha diritto alla fruizione dell'esonero.

In proposito, si ricorda come l'istituto del periodo di prova abbia lo scopo di consentire al lavoratore di valutare l'esperienza lavorativa offerta e al datore di lavoro di rilevare l'adeguatezza delle competenze e delle effettive capacità del prestatore rispetto alle specifiche esigenze produttive.

Ciononostante il rapporto di lavoro, pur sottoposto ad una condizione – il superamento del periodo di prova – deve essere considerato a tempo indeterminato sin dall'origine;

D. Cambi d'appalto di servizi

L'incentivo non spetta qualora i lavoratori già titolari di un rapporto a tempo indeterminato transitino dal cedente al subentrante nei casi di cambi di appalto di

servizi, nell'ipotesi in cui la contrattazione collettiva che disciplina tali rapporti, preveda, per i casi di cessazione dell'appalto cui sono adibiti i dipendenti, una procedura idonea a consentire l'assunzione degli stessi alle dipendenze dell'impresa subentrante, mediante la costituzione *ex novo* di un rapporto di lavoro con un diverso soggetto;

E. Cessione del contratto

Nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 c.c. con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio già riconosciuto al datore di lavoro cedente può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario;

F. Trasferimento d'azienda

La fruizione dell'esonero è, infine, trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'art. 2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano;

G. Rapporti precedenti diversi dal contratto di lavoro subordinato

Non impedisce l'accesso all'incentivo lo svolgimento nei 6 mesi precedenti di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali, a titolo esemplificativo, il rapporto di lavoro a termine, il rapporto di collaborazione a progetto, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, ecc;

H. Lavoro intermittente

Il lavoro intermittente, anche laddove preveda la corresponsione di un compenso continuativo in termini di indennità di disponibilità, costituisce pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di far fronte ad attività lavorative di natura discontinua. Pertanto, il lavoratore che nel trimestre fisso (1.10.2014-31.12.2014) abbia avuto un rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato con il medesimo datore di lavoro – o con altro datore di lavoro a lui collegato o controllato – potrà essere assunto a tempo indeterminato con il diritto, sussistendo tutte le altre condizioni legittimanti, alla fruizione dell'esonero triennale;

I. Società controllate o collegate allo stesso datore di lavoro

Ai fini del diritto alla fruizione dell'esonero contributivo, si ricorda l'ulteriore condizione secondo la quale il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato con lo stesso datore di lavoro che assume (art. 1, comma 118, secondo periodo, legge di stabilità 2015).

Avuto riguardo alla finalità antielusiva alla base della predetta condizione di legge, va da sé che lo sgravio è escluso anche se sia stato fruito da una società controllata dal datore di lavoro o ad esso collegata ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facente capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, al momento della nuova assunzione;

J. Somministrazione

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, lo sgravio spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, per la durata complessiva di 36 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione;

K. Maternità

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità (cfr. circolare n. 84/1999), consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.

Coordinamento con altri incentivi

L'esonero contributivo triennale introdotto dalla Legge di stabilità 2015

non è cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente"

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Pertanto, come già previsto con circolare n. 17 del 2015 più volte citata, assumendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse fruibili in relazione a nuove assunzioni effettuate nel corso del 2015, il predetto esonero contributivo non è cumulabile con:

- l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e residenti in aree svantaggiate o con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità di genere, di cui all'art. 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012.

ECCEZIONI

Legge 92/2012

A tal proposito è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge 92/2012, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'incentivo della legge 190/2014 per la trasformazione a tempo indeterminato.

Infatti, ricorrendo tutti i requisiti specifici richiesti dalla L.190/2014, l'incentivo può essere riconosciuto nell'ipotesi in cui si trasformi a tempo indeterminato un rapporto a termine agevolato ai sensi dell'articolo 4, commi 8-11, della legge 92/2012.

L'incentivo spetta per 36 mesi dalla data di decorrenza della trasformazione.

Si formula il seguente esempio.

In data 1.06.2015 Alfa assume a tempo determinato per 3 mesi Tizio, ultracinquantenne disoccupato da 24 mesi, e, alla scadenza (31.08.2015), trasforma il rapporto a tempo indeterminato. Ad Alfa spetta l'incentivo per il rapporto a tempo determinato di 3 mesi (se ricorrono tutte le condizioni di legge); per la trasformazione a tempo indeterminato ad Alfa (se ricorrono tutte le condizioni di legge) spetta l'incentivo previsto dalla legge 190/2014 per trentasei mesi.

La condizione legittimante la fruizione dei due incentivi è computata in modo diverso in relazione alle varie categorie di lavoratori.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Ai fini dell'applicazione dell'incentivo previsto dall'articolo 4, commi 8-11, l. 92/2012 è necessario che:

- il lavoratore ultracinquantenne sia disoccupato da oltre 12 mesi;
- la donna residente in aree svantaggiate ovvero appartenente ad una professione o ad un settore economico caratterizzati da accentuata disparità occupazionale di genere deve essere priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- la donna infracinquantenne, che risiede in un'area non svantaggiata, che non eserciti una professione né sia impiegata in un settore economico caratterizzati da accentuata disparità occupazionale di genere, deve essere priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;
- il lavoratore assunto o trasformato a tempo indeterminato per il quale si intende godere dell'esonero triennale non deve essere stato titolare di un rapporto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti o titolare di un rapporto a tempo indeterminato nel corso dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge di stabilità con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c.

Legge 223/1991

Analogamente, **è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge 223/1991, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'incentivo previsto dalla legge 190/2014 per la trasformazione a tempo indeterminato.**

Sul punto, si fa presente che il datore di lavoro, ricorrendone i presupposti di legge, ha facoltà di decidere quale beneficio applicare.

In questo caso il datore di lavoro, trasformando il rapporto, ha facoltà di scegliere se rimanere nel regime della legge 223/91 (beneficiando di altri 12 mesi di agevolazione) oppure passare a quello della legge 190/14 (esonero triennale), fermo restando che, in via generale, una volta attivato il rapporto di lavoro sulla base dello specifico regime agevolato prescelto, non risulta possibile applicarne un altro.

Pertanto, se il datore di lavoro ha già richiesto l'agevolazione ex art. 8, comma 2, secondo periodo, della L.223/1991, non può, in un momento successivo, modificare tale scelta e chiedere l'applicazione dell'esonero triennale.

L'esonero contributivo introdotto dalla legge di stabilità 2015 invece, come noto

è cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica

Viene confermato il cumulo tra l'esonero triennale e l'incentivo economico ex lege 223/91 (quota parte dell'indennità di mobilità residua riconosciuta a favore del datore di lavoro che assume)

Sul piano operativo, si specifica che per godere dell'incentivo di natura economica previsto dall'art. 8, comma 4, della legge 223/1991, unitamente all'esonero triennale, è necessario che il datore di lavoro inoltri la richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione alla Sede competente

Esonero contributivo e riduzioni contributive per zone montane e svantaggiate di cui all'art. 9 della L. 67/1988

L'articolo 1, comma 118, della legge 190/2014 prevede espressamente che l'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Alla luce di tale previsione, come precisato anche dall'interpellato Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (cfr. messaggio 6533/2015), si fa presente che l'esonero contributivo previsto per il settore agricolo dall'articolo 1, comma 119, della legge di stabilità 2015 non è cumulabile con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricolo che occupano personale dipendente nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate.

Pertanto, in applicazione del principio di specialità, per i lavoratori ammessi all'incentivo operanti nei territori montani e nelle zone agricole svantaggiate, i datori di lavoro agricoli potranno usufruire del solo regime ordinario previsto dall'articolo 9 della legge n. 67 del 1988.