

L'INPS, con la [circolare n. 17 del 29 gennaio](#) fornisce indicazioni sull'esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel corso del 2015, introdotto dalla legge 23 dicembre 2014, n. 190 (cd. "Legge di Stabilità 2015") all'art. 1 commi da 118 a 124.

**L'ammontare massimo dell'esonero** non può superare l'importo di 8.060,00 euro su base annua.

Rimangono comunque a carico del datore di lavoro i premi e i contributi INAIL, così come restano dovuti i contributi previdenziali a carico dei lavoratori.

Il beneficio si applica in caso di **assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel periodo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015**, con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato, eccezion fatta per l'apprendistato, il lavoro domestico e il lavoro intermittente o a chiamata, anche se stipulato a tempo indeterminato.

**L'esonero contributivo si applica:**

al lavoratore che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non risulti occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, tramite contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato compreso il contratto di apprendistato, pur essendo, quest'ultimo, escluso dall'esonero contributivo *de quo*;

al lavoratore che dal 1° ottobre 2014 al 31 dicembre 2014 non abbia avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo (ovvero con società da questi controllate o a questi collegate);

ai lavoratori che non abbiano già usufruito del beneficio di cui alla Legge di Stabilità 2015 con lo stesso datore di lavoro che assume.

Una questione fondamentale affrontata dalla circolare è il chiarimento in merito alla possibilità di inquadrare l'esonero contributivo come **aiuto di stato** (sulla base dell'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea). **L'INPS scongiura tale ipotesi**, sottolineando l'estendibilità

del beneficio contributivo a tutti i datori di lavoro privati operanti in ogni settore economico del Paese, non creandosi, così, alcun vantaggio per imprese o settori produttivi in particolare.

La circolare, peraltro, specifica che i **datori di lavoro del settore privato**, possibili beneficiari dell'esonero contributivo, sono sia **imprenditori** (inclusi gli enti pubblici economici e gli organismi pubblici interessati da processi di privatizzazione) sia **non imprenditori** (quali associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato o studi professionali).

Altro dubbio riguardava la possibilità o meno che lo sgravio contributivo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato potesse applicarsi anche nelle **ipotesi di trasformazione di un precedente rapporto di lavoro a termine in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato**.

Al quesito, l'INPS ha risposto affermativamente, ritenendo che non vi sia alcun ostacolo alla possibilità di fruirne, essendo il suddetto sgravio finalizzato a promuovere la massima espansione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato,

Siffatta soluzione non è pienamente condivisibile dal momento che la **fattispecie della trasformazione del rapporto di lavoro a termine in uno a tempo indeterminato implica la presenza di un unico rapporto di lavoro**, ovvero di un'unica immatricolazione, **senza che vi sia alcuna cesura temporale nel passaggio da tempo determinato ad indeterminato**. Di conseguenza, come si è in presenza di unico rapporto di lavoro, così **anche l'assunzione è una sola e va a coincidere con quella mediante la quale si è instaurato l'iniziale rapporto di lavoro a termine**, e non con la successiva trasformazione a tempo indeterminato.

Tuttavia - a prescindere dal fatto che tale lettura ermeneutica sia condivisibile o meno - è innegabile che essa comporterà notevoli vantaggi ai datori di lavoro. Questi, infatti, non solo avrebbero la possibilità di fruire dello sgravio contributivo previsto dalla legge di stabilità 2015, ma avrebbero anche la possibilità di evitare certi costi fissi - come quello di dover pagare un nuovo stipendio o di dover sostenere le spese per la formazione professionale del nuovo dipendente - a cui dovrebbe necessariamente far fronte in presenza di una nuova assunzione.

**La fruizione dello sgravio contributivo è inoltre riconosciuta nel caso in cui il datore di lavoro decida, in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 5, comma 4 *quater*, del d.lgs. n. 368/2001, di assumere a tempo indeterminato il lavoratore con il quale, nel corso dei dodici mesi precedenti, abbia avuto uno o più rapporti di lavoro a termine per un periodo complessivo di attività lavorativa superiore a sei mesi.**

A riguardo si evidenzia che si potrebbe comunque beneficiare dell'esonero contributivo anche nel caso in cui non sussistano le condizioni per esercitare il diritto di precedenza di cui all'art. 5, comma 4 *quater*, del d.lgs. n. 368/2001.

Infatti – premesso che l'INPS ha dettato una casistica a titolo meramente esemplificativo – **dalla lettura a contrario di due delle condizioni ostative alla fruizione dell'agevolazione contributiva analizzata, previste all'art. 1 co. 118 della l. 190/2014, si deduce che l'esonero possa sempre spettare ogni qual volta il lavoratore assunto sia stato occupato a tempo determinato nei sei mesi precedenti la nuova assunzione oppure nei tre mesi antecedenti l'entrata in vigore della legge di stabilità 2015, se occupato presso una società controllata o collegata o facente capo al medesimo individuo che dispone la nuova assunzione, indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro a termine abbia avuto una durata superiore o inferiore ai sei mesi.**

L'esonero contributivo si applica anche ai **lavoratori in *part-time*** ma l'importo massimo dell'incentivo va adeguato in relazione allo specifico orario ridotto di lavoro.

Il **beneficio non è usufruibile** nelle seguenti ipotesi:

Violazione del principio di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo di lavoro, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato nell'ambito di un rapporto a tempo indeterminato ovvero cessato da un rapporto a termine;

Il datore di lavoro, ovvero l'utilizzatore nel caso di somministrazione, sia interessato da sospensioni dal lavoro con interventi di integrazione salariale straordinaria e/o in deroga;

L'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume;

L'inoltro della comunicazione telematica obbligatoria inerente l'assunzione risulta effettuata decorsi i termini di legge.

Le **condizioni per poter usufruire del beneficio** sono: il rispetto, da parte del datore di lavoro, degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (indispensabili ai fini del rilascio del DURC); il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali.

Con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato ai quali si applica il beneficio, rientrano le **assunzioni dei dirigenti, i rapporti di lavoro instaurati in attuazione del vincolo associativo stipulato con una cooperativa di lavoro e per le nuove assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione**, ancorché la somministrazione sia resa, nei confronti dell'utilizzatore, nella forma a tempo determinato.

Il beneficio è utilizzabile anche per le assunzioni dei **lavoratori disabili**, ai sensi dell'art. 3 della legge 68/1999.

Sempre con riferimento alla **somministrazione**, qualora sia terminata la missione nel corso

dell'anno, l'utilizzatore che volesse assumere il lavoratore già somministrato, potrà usufruire ancora dell'esonero contributivo triennale per il periodo residuo di utilizzo massimo di fruizione, purché lo stesso lavoratore non sia stato occupato a tempo indeterminato negli ultimi sei mesi presso qualsiasi datore di lavoro, incluso il somministratore.

La circolare ricorda la **soppressione dei benefici previsti dall'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990** in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da almeno 24 mesi; tali benefici continuano ad applicarsi solo nei confronti delle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2014.

Con riferimento alla **compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione**, l'Istituto chiarisce la cumulabilità del beneficio introdotto dalla Legge di Stabilità 2015 con gli incentivi di natura economica, fra i quali:

L'incentivo per le assunzioni dei lavoratori disabili (di cui all'art. 13 della legge 68/1999);

L'incentivo per le assunzioni di giovani genitori (di cui al decreto del Ministero della Gioventù 19 novembre 2010);

L'incentivo per l'assunzione di beneficiari del trattamento Aspi (di cui all'art. 2 comma 10-bis della legge n. 92/2012);

L'incentivo del programma "Garanzia Giovani" (grazie alle modifiche introdotte al decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 8 agosto 2014 da parte del decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 23 gennaio 2015, n. 11).

Infine le istruzioni per poter usufruire dell'esonero in questione saranno oggetto di apposita circolare.

**Davide Lucini Paioni**

*@DavideLucini*

**Lorenzo Nanni**

*@lorenzo\_n2014*

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Leggi l'articolo 