Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Circolare 29 gennaio 2015, n.17

Esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel corso del 2015 ai sensi dell'articolo unico, commi 118 e seguenti, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Assunzioni agevolate - Contratto a tutele crescenti - Contratto di lavoro a tempo indeterminato - Art. 1, comma 18, L. n. 190/2014(legge di stabilità 2015) - Nuove assunzioni a tempo indeterminato - Anno 2015 - Nuove assunzioni con decorrenza dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015 - Esonero contributivo triennale - Esonero versamento contributi previdenziali - Durata del beneficio 36 mesi - Datori di lavoro privati - Datori di lavoro agricolo - Agricoli - Agricoltura - Somministrazione di lavoro - Contratto di somministrazione - Lavoratori somministrati

Oggetto: Esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel corso del 2015 ai sensi dell'articolo unico, commi 118 e seguenti, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Sommario: Con la presente circolare si forniscono le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo introdotto della Legge n. 190/2014, articolo unico, commi 118 e seguenti allo scopo di promuovere forme di occupazione stabile.

INDICE

Premessa.

1. Natura dell'esonero contributivo.

2. Datori di lavoro beneficiari dell'esonero contributivo.

3. Rapporti di lavoro incentivati.

4. Condizioni per il diritto all'esonero contributivo.

5. Contratto di somministrazione.

6. Datori di lavoro agricoli.

7. Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione.

8. Assetto e misura dell'incentivo.

9. Soppressione dei benefici contributivi previsti dall'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990.

Premessa

Allo scopo di promuovere forme di occupazione stabile, l'art. 1, commi da 118 a 124, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (di seguito, anche "Legge di stabilità 2015") ha introdotto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro in relazione alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato con decorrenza nel corso del 2015.

In particolare, il predetto beneficio si applica a tutti i datori di lavoro privati e, in questo ambito, ancorché con misure, condizioni e modalità di finanziamento specifiche, anche ai datori di lavoro agricoli. Si sottolinea come, ai fini del diritto all'esonero, non assuma rilevanza la sussistenza della natura imprenditoriale in capo al datore di lavoro, pertanto il beneficio è esteso anche ai soggetti non imprenditori.

Restano esclusi dal beneficio i contratti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico, in relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

L'esonero contributivo in oggetto spetta a condizione che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, il lavoratore non sia stato occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, con contratto a tempo indeterminato. Inoltre, allo scopo di ridurre il rischio di precostituzione artificiosa dei presupposti per l'applicazione del beneficio non conformi all'obiettivo della norma, il Legislatore ha escluso l'applicazione dell'esonero medesimo laddove, nell'arco dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della Legge di stabilità 2015, il lavoratore assunto 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 sensi dell'art. 2359 c.c., nonché facenti capo, ancorché per interposta persona, al datore di lavoro medesimo. Per il settore agricolo, anche alla luce delle specificità che connotano lo svolgimento delle relative prestazioni lavorative, le predette condizioni presentano profili di diversità, di seguito illustrati al par. 6.

La misura dell'esonero è pari all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di un importo pari a euro 8.060,00 su base annua. L'applicazione del predetto beneficio non determina alcuna riduzione della misura del trattamento previdenziale, in quanto l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche resta fissata nella misura ordinaria, pari, per la generalità dei lavoratori subordinati, al 33% della retribuzione lorda imponibile. Parimenti, continuano ad applicarsi ai lavoratori gli istituti e gli interventi previdenziali tipici del settore in cui opera il relativo datore di lavoro.

Il beneficio riguarda le nuove assunzioni con decorrenza dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015. La sua durata è pari a trentasei mesi a partire dalla data di assunzione.

Con apposita circolare, l'Istituto emanerà le istruzioni per la fruizione della misura di legge in oggetto, con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

1. Natura dell'esonero contributivo

Sotto il profilo soggettivo, la misura di esonero contributivo introdotta dai commi 118 e seguenti della Legge di stabilità 2015 è rivolta all'assunzione di lavoratori che, nei sei mesi precedenti, risultano privi di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Pertanto, essa assume la natura tipica di incentivo all'occupazione.

In relazione alla normativa comunitaria, il suddetto esonero contributivo, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come intervento generalizzato, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale. La sua applicazione, infine, prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa.

Per le sue caratteristiche, la norma non risulta quindi idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale. Si ritiene pertanto che non sia inquadrabile tra quelle disciplinate dall'art. 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (aiuti concesso dallo Stato ovvero mediante risorse statali).

2. Datori di lavoro beneficiari dell'esonero contributivo.

Come già sopra evidenziato, l'incentivo in oggetto è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

L'esonero contributivo in oggetto non si applica nei confronti della pubblica amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recati dall'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001.

Pertanto, il beneficio in oggetto si applica ai seguenti datori di lavoro:

a) datori di lavoro imprenditori. Come noto, l'art. 2082 del codice civile definisce imprenditore chi esercita professionalmente una attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni e servizi. La giurisprudenza di legittimità ha poi precisato che l'attività economico-produttiva che caratterizza l'impresa deve avere la finalità di produrre entrate superiori ai costi di produzione; a tal fine è sufficiente, ai fini dell'economicità dell'attività, l'idoneità, almeno tendenziale, a ricavare dalla cessione dei beni o dei servizi prodotti, quanto occorre per compensare i fattori produttivi impiegati e cioè a perseguire tendenzialmente il pareggio di bilancio (Cass., SS.UU. 11 aprile 1994, n. 3353). Rientrano tra i datori di lavoro di cui all'art. 1, co. 118, legge n. 190/2014 anche gli enti pubblici economici (EPE), tenuto conto che gli stessi, pur essendo dotati di personalità giuridica di diritto pubblico, svolgono in via principale o esclusiva un'attività economica ex art. 2082 cod. civ., in regime di concorrenza

con gli altri imprenditori privati che operano nel medesimo settore. Per una disamina sugli enti pubblici economici definibili imprese ai sensi dell'art. 2082 del cod. civ. si rinvia alla circolare n. 40 del 20 febbraio 1996. Si rammenta, inoltre, che i predetti enti pubblici economici sono stati ammessi a fruire degli incentivi all'occupazione disciplinati, rispettivamente, dall'art. 8, co. 9, legge n. 407/1990 e dagli artt. 8, co. 2, e 4 e 25, co. 9, della legge n. 223/91, proprio in ragione della natura imprenditoriale ex art. 2082 cod. civ. dell'attività svolta (cfr. circ. n. 25/1991 e n. 268/1998). Sono altresì da ricomprendersi tra i datori di lavoro che possono beneficiare dell'incentivo ex art. 1, comma 118, legge n. 190/2014, anche gli organismi pubblici che sono stati interessati da processi di privatizzazione (trasformazione in società di capitali), indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale;

b) datori di lavoro non imprenditori. Sono tali i datori di lavoro privati che non svolgono attività imprenditoriale ex art. 2082 cod. civ., quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc..

3. Rapporti di lavoro incentivati.

L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ancorché in regime di part-time, con l'eccezione dei contratti di:

a) apprendistato;

b) lavoro domestico.

Nel novero delle tipologie contrattuali incentivate rientra anche il lavoro ripartito o job sharing a tempo indeterminato, di cui agli articoli 41-45 della legge n. 276/2003, purché le condizioni per l'applicazione dell'esonero siano possedute da ambedue i lavoratori coobbligati.

Considerata la ratio della legge n. 190/2014, che, come più volte sottolineato, è quella di incentivare l'adozione, nella regolazione dei rapporti di lavoro, della tipologia contrattuale per sua natura caratterizzata da requisiti fondanti di stabilità - il contratto a tempo indeterminato - si ritiene che non possa rientrare fra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli articoli 33-40 del d.lgs. n. 276/2003, ancorché stipulato a tempo indeterminato. Al riguardo, si osserva come il lavoro intermittente, anche laddove preveda la corresponsione di un compenso continuativo in termini di indennità di disponibilità (la cui misura è peraltro rimessa alla pattuizione fra le parti), costituisca pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di far fronte ad attività lavorative di natura discontinua ("svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente … ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno", art. 34, comma 1, d.lgs. n. 276/2003), tant'è che, sul piano generale, la durata della prestazione lavorativa è soggetta a limitazioni di legge ("con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari", art. 34, comma 3, d.lgs. n. 276/2003). Infine, l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, nell'an e nel quantum, è soggetto alla totale discrezionalità delle esigenze produttive del datore di lavoro ("il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa", art. 33, comma 1, d.lgs. n. 276/2003).

In definitiva, le caratteristiche strutturali del lavoro intermittente, ancorché a tempo indeterminato, risultano decisamente incoerenti con le motivazioni che sorreggono le finalità dell'esonero contributivo di cui ai commi 118 e seguenti, dell'articolo 1, della Legge di stabilità, che si individuano, come più volte ribadito, nell'espansione di forme di occupazione basate sulla stabilità della prestazione lavorativa. Pertanto, è da escludersi la fruizione dell'esonero contributivo in oggetto nel caso di assunzioni con contratto di lavoro a chiamata o intermittente.

Ancorché la disciplina legislativa del rapporto di lavoro sia caratterizzata da profili di specificità, con particolare riguardo alla discrezionalità riconosciuta al datore di lavoro per accedere al recesso ad nutum - discrezionalità peraltro fortemente attenuata dalle norme dei contratti collettivi nazionali di lavoro - non si ravvisano motivi ostativi all'applicazione, ove ne ricorrano le condizioni, del presente esonero contributivo al rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'assunzione di personale con qualifica dirigenziale.

L'esonero contributivo è applicabile ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001.

L'esonero contributivo spetta, infine, anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sulla base delle modalità indicate al successivo paragrafo 5.

4. Condizioni per il diritto all'esonero contributivo.

Le condizioni complessive per il diritto alla fruizione dell'esonero contributivo triennale recato dalla Legge di stabilità 2015 scaturiscono dalla natura della misura nonché dalle previsioni specifiche della citata legge di stabilità.

In particolare, il diritto alla fruizione dell'incentivo finalizzato a favorire l'assunzione risulta subordinato al rispetto, da un lato, dei principi da ultimo sistematizzati attraverso la legge n. 92 del 2012 (cfr. circ. n. 137/2012), dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori e, infine, da taluni presupposti introdotti ad hoc dall'art. 1, comma 118, della Legge di stabilità 2015,

che, allo scopo di favorirne la corretta ricognizione, vengono di seguito esposti con separata evidenza.

In particolare, per quanto riguarda i principi stabiliti dalla legge n. 92 del 2012, l'esonero contributivo di cui si tratta non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

a) l'assunzione viola il diritto di precedenza, fissato 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. Considerato che la fruizione all'esonero contributivo della legge 190 del 2014 si può ritenere operante, ferme le altre condizioni, anche laddove il lavoratore venga utilizzato mediante contratto di somministrazione (v. par. 5), la violazione del predetto diritto di precedenza sussiste anche nel caso di utilizzazione con contratto di somministrazione senza la preventiva offerta di riassunzione al lavoratore licenziato in relazione ad un rapporto a tempo indeterminato ovvero cessato da un rapporto a termine;

b) il datore di lavoro ovvero l'utilizzatore con contratto di somministrazione sia interessato da sospensioni dal lavoro con interventi di integrazione salariale straordinaria e/o in deroga, fatti salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità diverse rispetto a quelle in possesso dei lavoratori interessati dai predetti provvedimenti. Al riguardo, si ricorda che il rispetto della presente condizione interessa esclusivamente le assunzioni riferite all'unità produttiva interessata dai sopra citati interventi di integrazione salariale;

c) 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, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. Detta condizione di esclusione si applica anche all'utilizzatore del lavoratore somministrato. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore somministrato, nell'arco dei sei mesi precedenti la decorrenza della somministrazione, abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero una precedente somministrazione con l'utilizzatore, per la nuova assunzione il datore di lavoro (agenzia di somministrazione) non può fruire dell'esonero contributivo triennale. Anche in questo caso, la nozione di datore di lavoro va intesa tenendo in considerazione gli elementi di relazione, controllo e collegamento sopra illustrati, che vanno opportunamente riferiti al datore di lavoro effettivo, coincidente con l'utilizzatore;

d) l'inoltro della comunicazione telematica obbligatoria di cui al d.m. 30.10.2007 (Unilav, Unisomm, ecc.) inerente l'assunzione risulta effettuata decorsi i termini di legge. Si ricorda che, in tal caso, la perdita dell'esonero attiene al periodo compreso fra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e quella dell'inoltro tardivo della comunicazione obbligatoria.

Si rileva come le preclusioni alla fruizione dell'esonero contributivo della legge 190 del 2014 sopra sinteticamente richiamate risultino coerenti con la disciplina che regola il predetto incentivo contributivo e con l'obiettivo che il Legislatore ha attribuito alla norma.

Difatti, i principi richiamati alle lettere a) e b) attengono alla sfera dei diritti dei lavoratori, in quanto, nel presupposto che il datore di lavoro decida di operare una nuova assunzione, vincolano il datore di lavoro medesimo ad assumere il lavoratore che, per particolari condizioni di "svantaggio", risulta meritevole di una tutela rafforzata. Il principio enunciato alla lettera c) costituisce un presidio di legge volto contrastare comportamenti elusivi precostituiti allo scopo, non di realizzare nuove assunzioni, bensì di fruire di illegittime riduzioni del costo del lavoro. Infine, il principio di cui alla lettera d) rappresenta un rafforzamento delle misure volte a sanzionare l'inadempimento di regole instaurate allo scopo di favorire, attraverso la tracciabilità dei rapporti di lavoro, il contrasto del lavoro nero e irregolare.

Fra i principi di carattere generale che regolano, in una visione di sistema, il diritto alla fruizione degli incentivi si ricorda l'art. 4, comma 12, lettera a), della legge n. 92/2012, in base al quale l'incentivo all'assunzione non spetta ove l'assunzione medesima costituisca attuazione di un obbligo che scaturisce da norme di legge o del contratto collettivo di lavoro. La predetta condizione ostativa è evidentemente preordinata ad assicurare il corretto utilizzo delle risorse che finanziano l'incentivo all'assunzione nel presupposto fondamentale che l'incentivo medesimo sia esclusivamente finalizzato a creare "nuova occupazione".

In effetti, l'obiettivo che l'esonero contributivo di cui ai commi 118 e seguenti della Legge di stabilità persegue è più articolato rispetto quello presupposto dal citato comma 12, lettera a). Le risorse che finanziano la misura di cui si tratta sono preordinate, infatti, a "promuovere forme di occupazione stabile" attraverso lo strumento delle nuove assunzioni a tempo indeterminato. Tant'è che, con una visione decisamente innovativa rispetto alle norme che nel tempo si sono succedute in materia di incentivi all'occupazione, la condizione soggettiva del lavoratore che integra il diritto alla fruizione dell'esonero contributivo viene individuata nell'assenza, nei sei mesi precedenti l'assunzione, di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. 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 ostative 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, fruiscano 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.

Si ricorda, infine, che la condizione ostativa dell'art. 4, comma 12, lett. a), della legge n. 92/2012 non si applica alle norme speciali che regolano l'assunzione dei lavoratori disabili ai sensi dell'art. 3, della legge n. 68/1999 (cfr. circ. n. 137/2012, par. 1.1.1), per cui, nei limiti delle condizioni fissate dallo specifico quadro normativo che riguarda dette assunzioni, l'esonero contributivo della Legge di stabilità 2015 può ritenersi valido anche in queste fattispecie.

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo di cui si tratta è subordinata al rispetto delle condizioni fissate dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, da parte del datore di lavoro che assume, di seguito elencate:

a) regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro. Al riguardo, si tratta delle condizioni alle quali è subordinato il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC), per la cui trattazione si rinvia alle disposizioni adottate in materia dall'Istituto;

b) 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.

Venendo, infine, ai vincoli introdotti dalla Legge di stabilità 2015, la fruizione del diritto all'esonero contributivo triennale è subordinata alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:

a) il lavoratore, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, non risulti occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 1, comma 118, secondo periodo, legge n. 190/2014). Al riguardo, si ricorda che, ancorché escluso dall'applicazione dell'esonero contributivo in oggetto, il contratto di apprendistato, seppur soggetto a disciplina speciale, costituisce un rapporto a tempo indeterminato; pertanto, qualora il lavoratore assunto abbia avuto, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione un rapporto di lavoro regolato sulla base del contratto di apprendistato, il datore di lavoro non può fruire del presente esonero contributivo triennale. Analoghe considerazioni valgono nel caso in cui il lavoratore assunto abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione ovvero un rapporto di lavoro domestico a tempo indeterminato. Con riferimento, infine, al lavoro intermittente, si osserva come, in coerenza con le indicazioni fornite nell'ambito del precedente paragrafo, la sussistenza di un rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato nell'arco dei sei mesi precedenti la data di assunzione non costituisca condizione ostativa per il diritto all'esonero contributivo triennale recato dalla norma in esame;

b) il lavoratore, nel corso dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della Legge di stabilità 2015 (1.10.2014-31.12.2014), 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 sensi dell'art. 2359 c.c., nonché facenti capo, ancorché per interposta persona, al datore di lavoro medesimo (art. 1, comma 118, quarto periodo, legge n. 190/2014). Si tratta di una condizione introdotta all'evidente scopo di prevenire comportamenti elusivi della finalità della norma posti in essere nel corso del suo periodo di gestazione al solo scopo di conseguire illegittime riduzioni del costo del lavoro. Per quanto concerne la nozione volta a delimitare il novero dei datori di lavoro assunti a riferimento ai fini dell'applicazione della presente condizione ostativa, si osserva come si tratti di una nozione che presenta profili di sostanziale coincidenza con quella introdotta dall'art. 4, comma 12, lettera d), della legge n. 92/2014 (v. sopra). Difatti, il campo di osservazione attiene:

- alle società controllate o collegate, ai sensi dell'art. 2359 c.c., dal/al datore di lavoro che assume;

- a soggetti comunque "facenti capo" al datore di lavoro che assume, condizione che si riscontra nel caso di etero direzione attraverso persona fisica ovvero per via di assetti proprietari coincidenti sotto il profilo sostanziale;

c) il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato, ai sensi della Legge di stabilità 2015, con lo stesso datore di lavoro che assume. Difatti, in forza delle previsioni di cui al secondo periodo del più volte citato comma 118, "L'esonero di cui al presente comma … non spetta con riferimento a lavoratori per i quali il beneficio … sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato".

5. Contratto di somministrazione

Considerata la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di

lavoro subordinato, da ultimo compiuta con la legge n. 92 del 2012, l'esonero contributivo di cui alla norma qui analizzata spetta anche alle nuove assunzioni a tempo indeterminato, nell'accezione illustrata nell'ambito della presente circolare, a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

In applicazione del principio di cumulo stabilito dall'art. 4, comma 13, della legge n. 92/2012, l'esonero contributivo in oggetto opera in forma unitaria nei periodi in cui il lavoratore abbia prestato l'attività in favore dello stesso soggetto a titolo di lavoro subordinato a tempo indeterminato o somministrato, purché i relativi rapporti di lavoro siano instaurati nel rispetto dei requisiti fissati dal quadro normativo introdotto dall'art. 1, comma 118, della Legge di stabilità 2015, primo fra i tutti la condizione di assenza di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'arco dei sei mesi precedenti l'assunzione.

Pertanto, l'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore che ha già prestato la sua opera presso il datore di lavoro nella qualità di lavoratore somministrato, godendo dell'esonero contributivo in oggetto, fruisce dell'esonero contributivo triennale a condizione che il lavoratore medesimo non sia stato occupato a tempo indeterminato, nel corso degli ultimi sei mesi presso qualsiasi datore di lavoro, ivi incluso il somministratore, e per il periodo residuo di utilizzo dell'esonero. A titolo di esempio, si consideri la seguente situazione:

- il somministratore Alfa assume a tempo indeterminato, con decorrenza 1° febbraio 2015, il lavoratore per somministrarlo, con la medesima decorrenza, presso l'azienda Beta, fruendo dell'esonero contributivo;

- il predetto rapporto di lavoro si risolve il 31 marzo 2015 (durata dell'esonero contributivo pari a 2 mesi);

- qualora l'azienda Beta assuma a tempo indeterminato il lavoratore potrà fruire dell'esonero contributivo, per la durata residua del periodo massimo di fruizione (pari a 34 mesi, corrispondenti alla differenza fra 36 mesi e i 2 mesi già fruiti per effetto dell'utilizzo indiretto in regime di somministrazione), a condizione che l'assunzione decorra dopo almeno 6 mesi dalla cessazione della somministrazione e che nel corso di questi 6 mesi il lavoratore non abbia avuto rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato con qualsiasi datore di lavoro.

6. Datori di lavoro agricoli

In virtù della previsione di cui al comma 119 dell'art. 1 della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, a decorrere dal primo gennaio 2015, l'esonero contributivo in oggetto si applica anche alle assunzioni a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato, dei lavoratori agricoli che si trovino in una delle seguenti condizioni:

a) che non risultino occupati nel corso dell'anno 2014, in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, presso qualsiasi datore di lavoro agricolo. Al riguardo, si precisa che, ancorché escluso dall'applicazione dell'esonero contributivo in oggetto, il contratto di apprendistato costituisce un rapporto a tempo indeterminato, pertanto, qualora il lavoratore assunto abbia avuto nel corso del 2014 un rapporto di lavoro agricolo regolato sulla base del contratto di apprendistato, il datore di lavoro non può fruire del presente esonero contributivo. Analoghe considerazioni valgono nel caso in cui il lavoratore assunto abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione. Viceversa, la sussistenza di un rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato nel corso dell'anno 2014 non costituisce condizione ostativa per il diritto all'esonero contributivo in esame (cfr. paragrafo 4);

b) che non risultino iscritti negli elenchi nominativi dell'anno 2014 per un numero di giornate di lavoro pari o superiore a 250 giornate, in qualità di lavoratori a tempo determinato presso qualsiasi datore di lavoro agricolo.

Ai fini del diritto alla fruizione dell'esonero contributivo, la nuova assunzione di un operaio agricolo deve essere realizzata nel rispetto:

- del quadro ordinamentale previsto dalla legge n. 92/2012, nei limiti e sulla base delle istruzioni fornite nell'ambito del par. 4;

- della regolamentazione dettata dalla legge n. 296/2006 (possesso del DURC, rispetto dei contratti collettivi di lavoro).

L'esonero contributivo è riconosciuto nel limite delle risorse indicate dal comma 120 della Legge di stabilità 2015, pari a:

- 2 milioni di euro, per l'anno 2015;

- 15 milioni di euro, per ciascuno degli anni 2016 e 2017;

- 11 milioni di euro, per l'anno 2018;

- 2 milioni di euro, per l'anno 2019.

Il riconoscimento del diritto alla fruizione dell'esonero contributivo è regolato sulla base dell'ordine cronologico di presentazione delle relative istanze. Nel caso di insufficienza delle risorse, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'Istituto non prende in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione.

Con riferimento alla corretta individuazione dei rapporti di lavoro agricoli, si fa presente che, in linea con la prassi previdenziale, nella nozione di rapporti di lavoro agricolo rientrano esclusivamente i rapporti di lavoro instaurati dai datori di lavoro con gli operai del settore agricolo. Pertanto, ai fini delle presenti disposizioni, ai rapporti di lavoro con dirigenti, quadri e impiegati del settore agricolo si applica la disciplina generale di cui al comma 118 della Legge di stabilità 2015.

7. Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione

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".

Pertanto, 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 appartenenti a particolari aree, di cui all'art. 4, commi 8 e seguenti, della legge n. 92/2012.

L'esonero contributivo introdotto dalla legge di stabilità 2015 è invece cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:

a) l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'art. 13, della legge n. 68/1999;

b) l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori di cui al decreto del Ministro della gioventù 19 novembre 2010, pari a euro 5.000,00 fruibili, dal datore di lavoro, in quote mensili non superiori alla misura della retribuzione lorda, per un massimo di cinque lavoratori. Si ricorda che, a differenza dell'esonero contributivo introdotto dalla Legge di stabilità, la fruizione dell'incentivo all'assunzione di giovani genitori ai sensi del citato regolamento è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti cd. "de minimis" e non spetta qualora l'assunzione medesima costituisca attuazione di un obbligo che scaturisce da norme di legge o del contratto collettivo di lavoro, ai sensi dell'art. 4, comma 12, lettera a), della legge n. 92/2012;

c) l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento Aspi di cui all'art. 2, comma 10-bis, della Legge n. 92/2012, pari al 50% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento. Anche in questo caso, è utile rammentare che, a differenza dell'esonero contributivo introdotto dalla Legge di stabilità, la fruizione dell'incentivo all'assunzione di lavoratori beneficiari del trattamento Aspi è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti cd. "de minimis" e non spetta qualora l'assunzione medesima costituisca attuazione di un obbligo che scaturisce da norme di legge o del contratto collettivo di lavoro, ai sensi dell'art. 4, comma 12, lettera a), della legge n. 92/2012;

d) l'incentivo inerente il "Programma Garanzia Giovani", di cui al decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 8 agosto 2014, come modificato dal decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 23 gennaio 2015, n. 11 (in corso di registrazione da parte della Corte dei Conti). Difatti, sulla base della predetta modifica, il nuovo articolo 7, comma 3, del citato decreto prevede che l'incentivo è ora cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva non selettivi rispetto ai datori di lavoro o ai lavoratori;

e) l'incentivo per l'assunzione di giovani lavoratori agricoli di cui all'art. 5 D.L. 91/2014, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 116, limitatamente agli operai agricoli.

Per quanto concerne 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, la cumulabilità con l'esonero contributivo triennale della Legge di stabilità 2015 è ammessa in misura limitata. Difatti, nel concorso di altri regime agevolati, l'ammontare dell'incentivo di cui al d.l. n. 76/2013 non può comunque superare l'importo dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per cui, unitamente allo sgravio contributivo triennale, il citato incentivo per l'assunzione di giovani entro i 29 anni di età opererebbe solo con riferimento all'eventuale quota di contribuzione a carico del datore di lavoro superiore alla soglia mensile di euro 671,66 (euro 8.060,00/12). A titolo di esempio, sussistendo le condizioni per la fruizione di ambedue i predetti incentivi, a fronte di contributi previdenziali a carico del datore di lavoro pari, nel mese, a euro 800,00, il datore di lavoro fruisce dell'esonero contributivo ex Legge di stabilità 2015 per un importo massimo pari a euro 671,66 e dell'incentivo sperimentale ex d.l. n. 76/2013 per un importo pari a euro 128,34, corrispondenti alla differenza fra l'importo dei contributi previdenziali (euro 800,00) e quello dell'esonero fruito per effetto della misura in oggetto (671,66).

In relazione agli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ex art. 6 della legge n. 223/1991, risulta cumulabile con l'esonero contributivo di cui alla presente circolare esclusivamente il contributo di cui al comma 4 dell'art. 8 della citata legge, che, per la sua natura di incentivo economico finalizzato all'occupazione di lavoratori in condizioni di particolare svantaggio, non rientra nella nozione di beneficio di natura contributiva. Pertanto, i datori di lavoro che, a partire dal 1° gennaio 2015, effettuano nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, possono usufruire, ove ricorrano tutte le restanti condizioni, dell'esonero contributivo di cui alla Legge di stabilità 2015 unitamente all'incentivo di natura economica di cui all'art. 8, comma 4, della legge n. 223/1991, pari al 50% dell'indennità mensile che sarebbe spettata al lavoratore per il residuo periodo di diritto alla indennità medesima, fino ad un massimo di 12 mesi ovvero di 24 mesi, per assunzione di

lavoratori di età superiore a 50 anni, ovvero di 36 mesi nel caso in cui l'assunzione del lavoratore di età superiore a 50 anni risulti effettuata nelle aree del Mezzogiorno. Analogamente, il predetto cumulo è ammissibile nei casi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

8. Assetto e misura dell'incentivo

L'esonero contributivo introdotto dalla legge di stabilità 2015 è pari ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con eccezione delle seguenti forme di contribuzione:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, per effetto della esclusione operata dallo stesso comma 118 della legge n. 190/2014;

- il contributo, ove dovuto, al "fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c." di cui al comma 755 della legge n. 296/2006, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dal comma 765, ultimo periodo della medesima legge;

- il contributo, ove dovuto, ai fondi di cui all'art. 3, commi 3, 14 e 19, della legge n. 92/2012, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 3, comma 25, della medesima legge.

La durata del predetto esonero contributivo è stabilita dalla legge in un triennio e decorre dalla data di assunzione del lavoratore, che deve intervenire nell'arco di tempo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015.

L'esonero non può comunque essere superiore alla misura massima di 8.060,00 euro su base annua. In relazione ai rapporti di lavoro part-time (di tipo orizzontale, verticale ovvero misto), la misura della predetta soglia massima va adeguata in diminuzione sulla base della durata dello specifico orario ridotto di lavoro in rapporto a quella ordinaria stabilita dalla legge ovvero dai contratti collettivi di lavoro. Analoga operazione di adeguamento è da effettuare in relazione ai contratti di lavoro ripartito sulla base della durata effettiva delle prestazioni rese da ognuno dei due lavoratori coobbligati in rapporto a quella ordinaria stabilita dalla legge ovvero dai contratti collettivi di lavoro.

Allo scopo di agevolare l'applicazione dell'incentivo, la soglia massimo di esonero contributivo è riferita al periodo di paga mensile ed è pari a euro 671,66 (€ 8.060,00/12) e, per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di euro 22,08 (€ 8.060,00/365 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Sul piano operativo, l'esonero va applicato in relazione alla misura dei contributi a carico del datore di lavoro, fatte salve le contribuzioni sopra indicate, fino al limite della predetta soglia mensile, opportunamente adeguata in caso di rapporti di lavoro part-time o ripartito. La contribuzione eccedente la predetta soglia mensile potrà 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. Ad esempio, 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 (ad es. dicembre), 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).

9. Soppressione dei benefici contributivi previsti dall'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990.

Come è noto, l'art. 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, ha introdotto incentivi all'occupazione a favore dei datori di lavoro che assumono, con contratto a tempo indeterminato, lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale da uguale periodo. L'incentivo è pari alla riduzione del 50% dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro per un periodo di 36 mesi a partire dalla data di assunzione. La misura del predetto sgravio è riferito all'intero ammontare dei contributi a carico del datore di lavoro per assunzioni effettuate da imprese artigiane ovvero da datori di lavoro operanti nei territori del Mezzogiorno.

Con l'introduzione delle norme analizzate nei precedenti paragrafi della presente circolare con le quali sono stati introdotti incentivi all'assunzione generalizzati nei confronti di tutti i datori di lavoro e riferiti, sotto il profilo soggettivo, a tutti i lavoratori che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato, l'art. 1, comma 121, della legge n. 190 del 23 dicembre 2014 ha previsto che "i benefici contributivi di cui all'art. 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, e successive modificazioni, sono soppressi con riferimento alle assunzioni dei lavoratori ivi indicati decorrenti dal 1° gennaio 2015".

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2015, le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da almeno ventiquattro mesi, non potranno più fruire degli incentivi previsti, fino al 31.12.2014, dall'abrogato art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990.

Analogamente, lo sgravio contributivo previsto dalla suddetta norma non potrà essere riconosciuto in relazione alle trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a termine, ove effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2015.

Si precisa che, per le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato di cui alle sopra citate fattispecie effettuate entro il 31.12.2014, 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.

Le procedure di elaborazione dei moduli telematici dell'Istituto sono state aggiornate sulla base delle nuove previsioni normative in modo da inibire l'invio di istanze di riconoscimento del beneficio contributivo di cui all'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990 con riferimento alle assunzioni effettuate a partire dal 1° gennaio 2015.