



La Legge n. 190 del 23/12/2014 (c.d. Legge di stabilità) contiene il tanto atteso **esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2015**.

L'obiettivo del Governo è quello di equiparare la formula contrattuale del lavoro in Italia a quella Europea dando maggiore rilievo all'occupazione stabile.

Per affermare il contratto a tempo indeterminato sono stati attuati due interventi: la **defiscalizzazione contributiva**

di cui ci occuperemo con la presente circolare e la tipologia di **contratto a tutele crescenti**.

L'introduzione della norma in esame comporta la contestuale soppressione, per i rapporti di lavoro instaurati dal 1° gennaio 2015, dei benefici previsti per i lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di CIGS da almeno 24 mesi (art. 8, c. 9 della Legge n. 407/1990) che prevedeva una riduzione contributiva (compresi i premi INAIL) del 50%, elevata al 100% (esonero totale) per le imprese artigiane, per un periodo di 3 anni.

In attesa dei chiarimenti esplicativi dagli Enti interessati, per primo l'INPS e delle procedure da seguire per ottenere lo sgravio, riteniamo utile riportare le principali condizioni per poter beneficiare del nuovo esonero contributivo:

1) l'esonero è applicabile solo ai datori di lavoro privati;

2) l'esonero spetta anche ai datori di lavoro agricoli, con riferimento alle nuove assunzioni a tempo indeterminato, con esclusione dei lavoratori che nell'anno 2014 siano risultati occupati a tempo indeterminato (OTI) e relativamente ai lavoratori occupati a tempo determinato (OTD) che risultino iscritti negli elenchi nominativi per un numero di giornate di lavoro non inferiore a 250 con riferimento all'anno solare 2014.

L'incentivo è a domanda e l'INPS evade le istanze seguendo l'ordine cronologico e fino ad esaurimento delle risorse stanziare per tale settore;

3) riguarda le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, decorrenti dal 1° gennaio e fino al 31 dicembre 2015.

A partire dal 1° gennaio 2016, salvo modifiche legislative, le nuove assunzioni a tempo indeterminato non potranno godere di alcun beneficio contributivo;

4) l'esonero riguarda solo i contributi previdenziali e non comprende i premi dovuti all'INAIL;

5) sono esclusi dall'esonero contributivo i contratti di apprendistato ed i contratti di lavoro domestico;

6) l'esonero contributivo spetta per un periodo massimo di 36 mesi;

7) l'agevolazione consiste nell'esenzione dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nel limite massimo di 8.060 euro annui;

8) l'esonero non spetta ai lavoratori che nei 6 mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro;

9) l'esonero non spetta ai lavoratori per i quali il beneficio sia già stato usufruito in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato;

10) l'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente;

11) l'esonero non spetta nel caso in cui il datore di lavoro intenda assumere a tempo indeterminato un lavoratore col quale abbia avuto nei 3 mesi antecedenti al 1° gennaio 2015 (data di entrata in vigore della legge di Stabilità) un contratto a tempo indeterminato. A tal fine, si considerano le società controllate o collegate (art. 2359 C.c.) o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Al momento non si conosce se l'agevolazione contributiva riguarderà anche le stabilizzazioni dei rapporti di lavoro a termine mediante trasformazione a tempo indeterminato e i lavoratori che, col datore di lavoro che assume, hanno avuto (o hanno) in essere contratti di lavoro autonomo, collaborazioni coordinate e continuative, a progetto, partite IVA, associazioni in partecipazione, prestazioni accessorie, mentre pare scontato che dovranno essere rispettate le regole generali previste per il godimento degli incentivi disciplinate dalla legge 92/2012 (Legge Fornero), precisamente:

- la regolarità contributiva (DURC);
- l'osservanza delle norme poste a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (D. Lgs. n. 81/2008);
- il rispetto di accordi e contratti collettivi nazionali nonché quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- il rispetto dei diritti di precedenza, stabiliti dalla legge o dai contratti collettivi;
- l'assunzione non deve costituire attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva;

- l'assunzione deve riguardare professionalità diverse rispetto a quella dei lavoratori sospesi, qualora in azienda ci siano in atto sospensioni dal lavoro connesse a crisi o riorganizzazione aziendale.