Nuova agevolazione Inps per le assunzioni a tempo indeterminato 2015

scritto da goal | 31 Marzo 2015

di Maurizio Centra*

Tra le norme che integrano e "sostengono" il *Jobs Act* c'è l'art. 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, **n. 190 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (legge di stabilità 2015), che ha introdotto nel nostro ordinamento una nuova agevolazione contributiva (esonero) triennale, di euro 8.060,00** (ottomila sessanta/00) **l'annuo,** connessa alla stipula di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. **Tale agevolazione**, che non rientra tra i c.d. aiuti di Stato, **ha lo scopo di promuovere forme di occupazione stabile, è riservata ai datori di lavoro privati**, con esclusione di quelli appartenenti al settore agricolo, in quanto per tale settore sono state definite misure specifiche, **e riguarda le assunzioni effettuate dal 1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2015** (compreso) ad eccezione degli apprendisti e dei lavoratori domestici.Nel prospetto seguente, sono trascritte, sinteticamente, le caratteristiche della nuova agevolazione contributiva (esonero).

Misura massima
euro 8.060,00 l'anno, per ciascun lavoratore
Oggetto dell'agevolazione

contributi previdenziali (Inps) a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi Inail
Durata dell’agevolazione
36 mesi dalla data dell’assunzione
Tipo di contratto di lavoro
a tempo indeterminato, anche a tempo parziale *(part time)* o ripartito *(job sharing)*
Condizioni soggettive (lavoratore)
1. non essere stato occupato con contratto di lavoro a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti l’assunzione 2. non aver avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con lo stesso datore di lavoro nei tre mesi antecedenti l’entrata in vigore della legge si stabilità, in pratica: dal 1 ottobre 2014 al 31 dicembre 2014

Categorie professionali previste dalla norma (ex art. 2095 del Codice civile)
dirigenti, quadri, impiegati ed operai
Datori di lavoro beneficiari
imprenditori *(ex art. 2082 del Cod. civ.)* e non imprenditori *(es. associazioni)*
Cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei 36 mesi
non si perde il diritto allo sgravio usufruito, mentre il successivo datore di lavoro può beneficiare dello sgravio residuo
Trasformazione di un contratto di lavoro a termine
nel caso di trasformazione a tempo indeterminato si può usufruire dello sgravio, ricorrendo le condizioni previste dalla legge

Casi particolari:

1. sono esclusi dall'agevolazione i contratti di lavoro intermittente o a chiamata, ai sensi degli articoli 30 e seguenti del D.lgs. 276/2003, anche se stipulati a tempo

indeterminato;

2. beneficiano, viceversa, dell'agevolazione i contratti di lavoro a tempo indeterminato del socio con la cooperativa di lavoro *(ex legge 142/2001),* i contratti di lavoro con le società di somministrazione a tempo indeterminato *(ex d.lgs. 276/2003)* ed i contratti di lavoro ripartito o *job sharing* a tempo indeterminato *(ex d.lgs. 276/2003),* purché le condizioni per l'applicazione dell'esonero siano possedute da ambedue i lavoratori coobbligati.

Condizioni:

per usufruire dell'agevolazione triennale di cui all'art. 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (esenzione), che è incompatibile con altri esoneri o riduzioni del- le aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, il datore di lavoro deve rispettare le seguenti condizioni generali:

a)regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza di violazioni di norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro. Si tratta, in pratica, delle condizioni alle quali è subordinato il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC);

b)rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sotto- scritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavora- tori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

inoltre, in base all'art. 4, comma 12, della legge 28 giugno 2012, n. 92 *"Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita",* introdotto nell'ordinamento per garantire l'omogenea applicazione degli incentivi all'assunzione, il datore di lavoro deve rispettare anche le seguenti ulteriori condizioni:

c)l’assunzione non deve violare il diritto di precedenza, fissato dalla legge o dal contratto collettivo di lavoro, alla riassunzione di un altro lavoratore licenzia- to nell’ambito di un rapporto a tempo indeterminato ovvero cessato da un rapporto a termine;

d)il datore di lavoro ovvero l’utilizzatore con contratto di somministrazione non deve essere 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 da tali provvedimenti;

e)l’assunzione non deve riguardare lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava legami 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;

f) l’invio della comunicazione telematica obbligatoria, ai sensi del d.m. 30 ottobre 2007 (es. Unilav), deve avvenire entro i termini di legge. In caso contrario, si perde il diritto allo sgravio nel periodo compreso fra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e quel- la dell’inoltro tardivo della comunicazione obbligatoria.

Per usufruire dell’agevolazione, l’art. 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, in aggiunta alle suddette condizioni generali, ne prevede tre specifiche:

1. il lavoratore, nel corso dei sei mesi precedenti l’assunzione, non deve essere stato occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
2. il lavoratore, nel corso dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della *legge di stabilità 2015*,

ossia dal 1 ottobre 2014 al 31 dicembre 2014, non deve aver 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 del Codice civile, nonché facenti capo, ancorché per interposta persona, allo stesso datore di lavoro (condizione, in realtà del tutto simile a quella dell'art. 4, comma 12, della legge 28 giugno 2012, n. 92);

3. 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, come indica chiaramente la norma (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".*

Incentivi soppressi:

La *legge di stabilità 2015* ha disposto la soppressione – da gennaio 2015 – delle agevola- zioni contributive della legge 29 dicembre 1990, n. 407 *"Disposizioni diverse per l'attuazione della manovra di finanza pubblica 1991- 1993"*, che all'art. 8, comma 9, prevedeva per i datori di lavoro (imprese, enti pubblici economici, consorzi di imprese e datori iscritti agli albi professionali) che assumeva- no a tempo indeterminato, anche part-time, lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi, sospesi dal lavoro o in cassa integrazione guadagni una riduzione dei contributi, compresi i premi Inail, per 36 mesi, nella misura del 50% per tutti i datori di lavoro, aumenta- to al 100% per le imprese operanti nei territori del mezzogiorno e le imprese artigiane. La "scomparsa" di tale agevolazione *(ex legge 407/1990)* è stata molto criticata dai primi commentatori, in quanto era un'agevolazione senza limiti, mentre la nuova ha un limite massimo (tetto) di euro 8.060,00 l'anno, si applicava anche ai

premi Inail, a differenza di quella nuova, e non richiedeva particolari adempimenti amministrativi.

Coperture finanziarie:

Per la nuova agevolazione delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2015 la previsione di spesa è di un miliardo di euro nel triennio 2015-2017, più 500 milioni nel 2018 *(cfr. art. 1, comma 122, della legge di stabilità 2015).* Sull'adeguatezza di tale previsione sono stati espressi forti dei dubbi da autore- voli economisti ed esperti in materia previdenziale, che, se dovessero risultare fondati, imporrebbero la "ricerca" di risorse aggiuntive dal 2016, nonostante i beneficio derivanti dall'0bolizione dell'agevolazione ex legge 407/1990.

Adempimenti amministrativi:

Per usufruire dalla nuova agevolazione, il datore di lavoro che ne abbia diritto deve chiede all'Inps l'attribuzione del codice di autorizzazione "6Y", avente il significato di "*Esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014*", avvalendosi della funzionalità "Contatti" del c.d. cassetto previdenziale aziende, selezionando – nel campo oggetto – la denominazione "esonero contributivo triennale legge n. 190/2014", utilizzando la seguente locuzione: "*Richiedo l'attribuzione del codice di autorizzazione 6Y ai fini della fruizione dell'esonero contributivo introdotto dalla legge n. 190/2014, art. 1, commi 118 e seguenti, come da circolare n. 17/2015*". L'accoglimento o meno della richiesta è comunicato al datore di lavoro dall'Inps, sempre tramite il cassetto previdenziale.

Aspetti operativi:

Al fine di ottenere concretamente l'agevolazione, il datore di lavoro deve utilizzare la procedura *UniEmens* dell'Inps, esponendo nella sezione "Denuncia Individuale" > "Dati Retributivi" > "Incentivo" i seguenti elementi:

- nell'elemento **"Tipo Incentivo"** deve inserire il valore **"TRIE"** avente il significato di "*Esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, della legge 23 dicembre 2014, n. 190*";
- nell'elemento "**Cod Ente Finanziatore**" deve inserire il valore "H00" (Sta- to);
- nell'elemento "**Importo Corr Incenti- vo**" deve indicare l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente, calcolato in base ai criteri illustrati nella circolare dell'Inps n. 17/2015;
- nell'elemento "**Importo Arr Incenti-vo**" deve indicare l'importo dell'esonero contributivo relativo ai mesi di gennaio e/o febbraio 2015. Al riguardo, l'Inps ha precisato che la valorizzazione di tale elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi *UniEmens* di competenza di febbraio 2015, relativamente all'arretrato del precedente mese di gennaio 2015, o di marzo 2015, relativamente all'arretrato dei precedenti mesi di gennaio e/o febbraio 2015.

Limite massimo mensile dell'agevolazione:

Il valore di euro 8.060,00 l'anno stabilito dalla legge può essere usufruito per non oltre euro 671,66 al mese, che costituisce la soglia mensile massima *(fonte Inps).* Di conseguenza, il datore di lavoro è tenuto a verificare, mese per mese, l'eventuale supera- mento di questa soglia e, nel caso, rinviare ai mesi successivi il recupero dell'eccedenza, operazione da effettuare mediante procedura *UniEmens*, accedendo alla sezione "Denuncia Individuale" > "Dati Retributivi" > "Altre A Credito" ed esponendo i seguenti elementi:

- **"Causale A Credito"**, con l'indicazione del codice causale **"L700"** avente il significato di "*conguaglio residuo esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014*";
- **"Importo A Credito"**, con l'indicazione dell'importo

dell’esonero contributivo da recuperare.

L’Inps ha precisato che nei casi di supera- mento della soglia massima mensile, l’eccedenza può essere esposta nel mese corrente, qualora nei mesi precedenti l’agevolazione sia stata usufruita in misura inferiore ad euro 671,66/mese, nei mesi successivi e, in ogni caso, entro il primo, il secondo e il terzo anno di durata del rapporto di lavoro, nel limite di euro 8.060,00 l’anno.

L’esperienza degli ultimi anni ci ha insegnato che le agevolazioni contributive, di qualunque specie e valore, da sole non “generano” nuova occupazione, al massimo possono favorirla. D’altra parte, senza scomodare i padri del pensiero economico moderno, il lavoro, compreso quello intellettuale, è pur sempre un fattore della produzione, in moltissimi casi il principale fattore della produzione, ma se l’economia nazionale langue o, addirittura, regredisce, come sta accadendo in Italia in questo periodo, non c’è agevolazione che possa indurre un imprenditore ad acquisire un fattore (lavoro umano) che non può impiegare! Il *Jobs Act,* al di là del nome inutilmente anglofono, potrebbe essere d’avvero la “chiave di volta” del mercato del lavoro nel nostro Paese, soprattutto se l’economia e, con essa, il prodotto interno lordo (Pil) riprendessero a crescere, perché si prefigge di intervenire su alcune regole ormai obsolete che hanno “ingessato” il mercato, oltre ogni possibile previsione. Tali interventi normativi, i primi dei quali sono entrati in vigore il 7 Marzo 2015, non possono certo derogare al rispetto dei principi di libertà e dignità dei cittadini-lavoratori sanciti dalla Costituzione, la quale individua nel lavoro il principio base di appartenenza e di partecipazione alla vita della comunità, essenziale anche per lo sviluppo della personalità di ciascun individuo. D’altra parte, la “centralità” del lavoro nei principi fonda- mentali della Costituzione è ben nota ed appaiono quanto mai attuali le parole dell’art. 4, primo comma, della stessa Carta: *“La Repubblica riconosce a*

tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto”.

* *ODCEC di Roma*