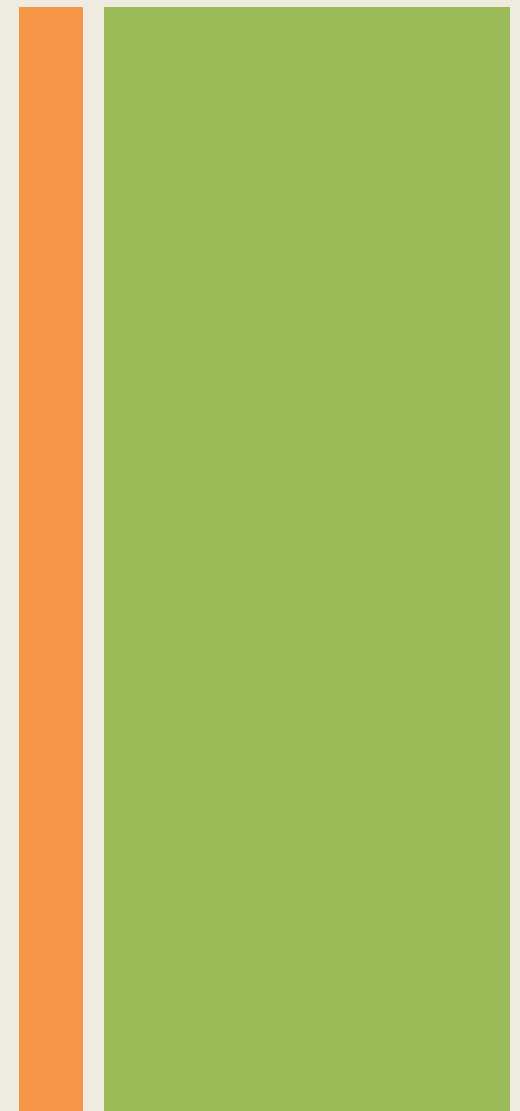


# ESONERO CONTRIBUTIVO TRIENNALE PER NEOASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO NEL 2015

*(legge di stabilità 2015  
Circ. Inps 17/2015)*

**STUDIO ROTA PORTA**  
consulenza del lavoro



## DEFINIZIONE

- Incentivo all'occupazione per i contratti indeterminati
- Non costituisce «aiuto di Stato» secondo le regole UE (no Ula – no «de minimis»)

# MISURA

Esonero della contribuzione Inps – max 8.060 euro annuali – senza penalizzazioni per il lavoratore

## **Esclusi Contributi e premi dovuti:**

**-Fondo tesoreria:** 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.

**-Contributi fondo di solidarietà o fondo residuale** che garantiscono sospensione del rapporto simili a CIG e CIGS per le aziende non soggette alle integrazioni salariali.

**-Premi Inail**

- Sono agevolati:

- i contratti a tempo indeterminato stipulati nei confronti di lavoratori che hanno già intrattenuto rapporti di lavoro a termine con il medesimo datore di lavoro (maturando il cosiddetto “diritto di precedenza”), così come le trasformazioni dei contratti a tempo determinato
- i passaggi dei contratti di lavoro a chiamata a tempo indeterminato in normali rapporti di lavoro subordinati

## CAMPO APPLICATIVO

- Il bonus è esteso sia ai soggetti imprenditori che non imprenditori
- L'assunzione deve avvenire con contratto a tempo indeterminato
- il bonus è limitato alle assunzioni avvenute dal 01.01.2015 al 31.12.2015
- Sono esclusi i contratti di apprendistato e quelli di lavoro domestico
- Spetta per le assunzioni a tempo indeterminato di personale dirigente, ove ne ricorrano le condizioni

# CONDIZIONI SOGGETTIVE OSTATIVE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI ASSUNTI

- No rapporti a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti l'assunzione: escluse le agevolazioni anche in capo a quei lavoratori che nei 6 mesi precedenti la nuova assunzione hanno intrattenuto rapporti di lavoro domestico a tempo indeterminato o di apprendistato, anche con altri datori di lavoro
- No rapporti a tempo indeterminato nei 3 mesi precedenti il 01.01.2015 con lo stesso datore, anche tramite società collegate/controllate, nonché facenti capo, anche per interposta persona con il datore di lavoro
- Il lavoratore non deve aver avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato con la misura in questione con lo stesso datore di lavoro che assume

## CONDIZIONI DI FRUIZIONE

- il datore non deve avere in corso sospensioni/riduzioni con ricorso a Cigs (Cds)/Cigd, a meno che la nuova assunzione non riguardi professionalità diverse
- Concetto di «professionalità diverse» secondo la giurisprudenza:  
Competenze del tutto diverse in termini di mansioni, conoscenze, specializzazioni, formazione, per il solo fatto dell'avvenuto conseguimento di un titolo di studio genericamente riferibile a tali diverse competenze.

- no riassunzioni (nei 6 mesi) da datori con assetti coincidenti
- Rispetto delle condizioni di legge - regolarità contributiva- assicurativa (**Durc**) e rispetto dei Ccnl/Accordi
- **part-time**: il bonus deve essere riproporzionato

## PROCEDURA

- **Msg Inps 1144/2015**: comunicazione Cassetto–soglia mensile



La soglia massima di esonero contributivo è riferita al periodo di paga mensile ed è pari a euro 671,66 ( $\text{€ } 8.060,00/12$  mesi) 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 ( $\text{€ } 8.060,00/365$  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.

## 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, 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)

\* Il tetto è annuale!!!

# CUMULABILITA'

- non cumulabile: con gli incentivi della legge 92/2012 destinati a over 50 disoccupati da oltre 12 mesi e donne “svantaggiate”
- cumulabile con:
  - bonus Letta (dl 76/2013)
  - bonus per l'assunzione di beneficiari Aspi
  - bonus Garanzia Giovani
  - **bonus legge 223/1991 (50% dell'indennità) ove ne ricorrano le condizioni, anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di precedente rapporto agevolato a termine**
  - regole particolari per l'assunzione agevolata del medesimo lavoratore prima utilizzato in somministrazione a termine agevolata (in capo all'APL)

TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE	CUMULO
<p><b>Iscritti nelle liste di mobilità e fruitori dell'indennità medesima (L. n. 223/1991)</b></p>	<p>Possibile con riferimento all'incentivo economico del 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata ai lavoratori (solo per i rapporti di lavoro a tempo pieno)</p> <p>Resta inteso che il lavoratore non deve aver lavorato a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti la nuova assunzione</p>
<p><b>Lavoratori con particolari condizioni di disabilità (articolo 13, L. n. 68/1999)</b></p>	<p>Ammesso</p>
<p><b>Giovani genitori (D.M. 19 novembre 2010)</b></p>	<p>Ammesso nel rispetto delle regole "de minimis", purché l'assunzione non sia avvenuta per obbligo di legge o contratto</p>

**Contratto di apprendistato  
(D.Lgs. 167/2011)**

Escluso

**Lavoratori con più di 50 anni di età  
disoccupati da oltre 12 e di donne prive di  
impiego regolarmente retribuito da  
almeno 24 mesi o da almeno 6 mesi e  
appartenenti a particolari aree (L. n.  
92/2012)**

Escluso

**Beneficiari del trattamento Aspi (Naspi dal  
1° maggio 2015)  
(articolo 4, lettera a), L. n. 92/2012 come  
modificata dal D.L. n. 76/2013)**

Ammesso nel rispetto delle regole “de  
minimis”, purché l’assunzione non sia avvenuta  
per obbligo di legge o contratto

**Tempo indeterminato di giovani  
“svantaggiati” entro i 29 anni di età  
(D.L. n. 76/2013)**

**«BONUS LETTA»**

Ammesso, solamente con riferimento all’eventuale quota di contribuzione del datore di lavoro eccedente la soglia mensile di 671,66 euro, salvo che l’assunzione non si esegua per obbligo di legge o di contratto.

Devono inoltre essere rispettate congiuntamente le condizioni richieste da entrambe le disposizioni

**Programma Youth Guarantee  
(D.D. 8 agosto 2014 e successive  
modifiche)**

Ammesso

**Giovani lavoratori agricoli  
(D.L. 91/2014)**

Ammesso, limitatamente agli operai agricoli

## PARTICOLARITA'

- CERTIFICAZIONE della condizione soggettiva propedeutica al bonus: la scheda anagrafica dei Cpi

- DIRITTO DI PRECEDENZA:

In tutti quei casi in cui non viene rispettato il diritto di precedenza del lavoratore nell'assunzione, il beneficio non viene riconosciuto.

Attenzione agli «altri» lavoratori

- ALTRE ESCLUSIONI DEL BENEFICIO:

quando è assunto un lavoratore diverso da quello nei confronti del quale c'era un obbligo di assunzione (art. 4 comma 12 lett. B) legge 92/2012)



- + CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI....
- Nuovo bonus o APPRENDISTATO???
- Nodo RISORSE (1 mld di euro per gli anni 2015-16-17, 500 mln per il 2018)

## IL BONUS ASSUNZIONE: I CASI PARTICOLARI

### 1 L'AZIENDA IN CIGS

Il datore di lavoro che ha in corso sospensioni/riduzioni con ricorso a procedure di Cassa integrazione straordinaria o in deroga

#### LA SOLUZIONE

Se la nuova assunzione riguarda professionalità diverse rispetto ai lavoratori sospesi o impiegati ad orario ridotto ovvero avvenga in una unità produttiva dell'azienda diversa rispetto a quella interessata dalla sospensione/riduzione, scatta il diritto al bonus

## 2 IL TRASFERIMENTO D'AZIENDA – lavoratori a termine

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

### LA SOLUZIONE

Spetta il diritto all'esonero poiché, pur sussistendo un diritto di precedenza in capo al lavoratore (derivante da una disposizione di legge), l'Inps ha chiarito che detta casistica integra l'obiettivo di realizzare occupazione "stabile"

### 3 IL TRASFERIMENTO D'AZIENDA – lavoratori a tempo indeterminato

Durante la procedura di trasferimento – avvenuta ai sensi dell'articolo 47, comma 5, della legge 428/1990 – dove l'azienda alienante si trovi nelle situazioni di dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata

#### LA SOLUZIONE

Il personale eccedentario a tempo indeterminato che non passa alla dipendenze del cessionario all'atto del trasferimento, può portare in dote il bonus qualora venga riassunto dal medesimo decorsi 6 mesi

## 4 IL CAMBIO APPALTO

Un datore di lavoro si aggiudica un appalto dove sono presenti lavoratori con contratto a tempo indeterminato che cessano il proprio rapporto di lavoro con l'appaltatore uscente

### LA SOLUZIONE

Il personale a tempo indeterminato che non è passato in capo al nuovo appaltatore, decorsi sei mesi dal cambio appalto, può essere assunto con l'esonero contributivo

## 5 L'ASSUNZIONE RIFERITA AL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Il datore presenta una scopertura delle quote riservate all'assunzione di personale disabile ai sensi della legge 68/1999 e deve – appunto realizzare – in forza di questo specifico onere di legge, l'assunzione di un soggetto iscritto alle liste speciali

### LA SOLUZIONE

Se il lavoratore in questione non ha avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato precedente l'assunzione agevolata e il datore di lavoro rispetta le condizioni richieste per ottenere l'esonero di cui alla legge 190/2014, può usufruirne. Infatti, detta tipologia di assunzione è considerata in deroga rispetto al principio generale che vieta l'assegnazione del bonus quando l'assunzione realizzi un obbligo di legge

## IL CONFRONTO

Costo mensile del lavoro ai fini contributivi per un operaio di 3° livello di 25 anni con contratto dei metalmeccanici industria in un'impresa con più di 15 dipendenti (o apprendistato professionalizzante con paga del 1° livello in un'azienda oltre i 9 dipendenti)

<u>esonero contributivo legge di stabilità 2015</u>	
LORDO	1588,63
INPS C/DITTA	0
esonero MAX € 8060/anno	
esonero MAX 671,66/ mese	
COSTO	1588,63

<u>incentivo assunzione disabili art. 13 L 68/1999</u>	
LORDO	1588,63
INPS C/DITTA	504,98
31,78%	
(41,27% - 9,48%)	
INCENTIVO	- 1256,17
60% del costo 2093,61	
COSTO	837,44

<u>incentivo assunzione giovani genitori</u>	
LORDO	1588,63
INPS C/DITTA	504,98
31,78%	
(41,27% - 9,48%)	
INCENTIVO	- 384,62
(5000/13)	
COSTO	1708,99

incentivo assunzione

beneficiari ASPi

LORDO 1588,63

INPS C/DITTA 504,98

31,78%

(41,27% - 9,48%)

INCENTIVO -583,96

50% del max 1167,91

COSTO 1509,65

incentivo assunzione

iscritti Garanzia Giovani

LORDO 1588,63

INPS C/DITTA 504,98

31,78%

(41,27% - 9,49%)

INCENTIVO -500,00

classe di profilazione 4  
(6000/12)

COSTO 1593,61

bonus Letta DI 76/2013

giovani under 30

LORDO 1588,63

INPS C/ DITTA 504,98

31,78%

(41,27% - 9,49%)

INCENTIVO -529,54

1/3 di 1588,63  
(max € 650 / mese)

COSTO 1564,07



incentivo assunzione lavoratore  
in mobilità L 223/1991

LORDO	1588,63
INPS C/DITTA 10% (19,49%-9,49%)	158,90
INCENTIVO 50% del max 1167,91	- 583,96
COSTO	1163,57

assunzione apprendista

LORDO	1297,81
INPS C/DITTA 11,61% (17,45% - 5,84%)	150,70
COSTO	1448,51

assunzione co.co.pro

LOROD	1588,63
INPS C/DITTA 20,48% (2/3 di 30,72%)	325,43
COSTO	1914,06

assunzione contratto  
a termine

LORDO	1588,63
INPS C/ DITTA 33,18% (41,27% + 1,40% - 9,49%)	527,23
COSTO	2115,86