

STUDIO ASSOCIATO CURTOLO – DI MURO

CONSULENTI DEL LAVORO COMMERCIALISTI REVISORI CONTABILI

RAG. MARIA TERESA CURTOLO
DOTT. MARCO DI MURO
DOTT.SSA ROBERTA DI MURO
DOTT. SIMONE FRANCHETTO

31100 TREVISO
Strada del Mozzato n.1
Tel. +39.0422.416611
Fax. +39.0422.1780719

Ai Signori Clienti
Loro indirizzi

Circolare n. 1/2015

Oggetto: Legge n. 190 del 23/12/2014 (c.d. Legge di Stabilità 2015) in merito all'esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2015.

L'art. 1 comma 118 della Legge di Stabilità 2015 introduce una forma di riduzione del carico contributivo delle aziende al fine di promuovere forme di occupazione stabile. In sintesi tale agevolazione consta in un esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2015. Alla luce dei chiarimenti esplicativi forniti dall'Inps, riteniamo utile riportare le principali condizioni per poter beneficiare del nuovo esonero contributivo:

- l'esonero è applicabile solo ai datori di lavoro privati imprenditori e non imprenditori (ad esempio associazioni culturali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc.);
- 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 risultano iscritti negli elenchi nominativi per un numero di giornate non inferiore a 250 con riferimento all'anno solare 2014;
- riguarda le **nuove assunzioni con contratto di lavoro indeterminato, ancorchè in regime di part-time, 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);
- l'esonero riguarda solo i contributi previdenziali e non comprende i premi dovuti all'INAIL;
- sono esclusi dall'esonero contributivo i contratti di apprendistato ed i contratti di lavoro domestico;
- **l'esonero spetta per un periodo massimo di 36 mesi;**
- l'esonero non può comunque essere superiore alla misura massima di 8.060,00 euro su base annua. In relazione ai rapporti part-time, la misura della predetta soglia massima va adeguata in diminuzione sulla base della durata dello specifico orario ridotto;
- l'esonero non spetta ai lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro;
- l'esonero non spetta nel caso in cui il datore di lavoro intenda assumere a tempo indeterminato un lavoratore con il quale abbia avuto nei tre mesi antecedenti al 1 gennaio 2015 un contratto a tempo indeterminato. A tal fine, si considerano le società collegate o controllate (art. 2359 C.c.) o facenti capo, anche per interposta persona allo stesso soggetto.

Alla luce delle condizioni sopra illustrate è concesso l'esonero contributivo nel caso in cui nei sei mesi precedenti, anche presso lo stesso datore di lavoro, siano stati avviati rapporti a tempo determinato, collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, o rapporto con partita iva.

Dal momento che l'obiettivo del suddetto esonero contributivo è di promuovere la massima espansione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, possono fruire di tale esonero anche i datori di lavoro privati che intendono trasformare un rapporto di lavoro a tempo determinato in un rapporto a tempo indeterminato.

Inoltre, non si ravvisano motivi ostativi all'applicazione, dell'esonero contributivo al rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'assunzione di personale con qualifica dirigenziale e di lavoratori disabili.

STUDIO ASSOCIATO CURTOLO – DI MURO

CONSULENTI DEL LAVORO COMMERCIALISTI REVISORI CONTABILI

Non rientra, al contrario, fra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata ancorchè stipulato a tempo indeterminato.

Il diritto alla fruizione dell'incentivo, oltre al rispetto dei vincoli introdotti dalla Legge di stabilità sopraddetti, è subordinato al rispetto di presupposti già esistenti e in particolare:

- la regolarità contributiva (DURC);
- il rispetto di accordi e contratti collettivi nazionali nonché quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti;
- il rispetto dei diritti di precedenza, stabiliti dalla Legge o dai contratti collettivi, di altri lavoratori licenziati nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero cessati da un rapporto a termine;
- l'inoltro della comunicazione telematica obbligatoria inerente l'assunzione che deve risultare effettuata nei termini di legge;
- l'assunzione deve riguardare professionalità diverse rispetto a quella dei lavoratori sospesi, qual'ora in azienda ci siano in atto sospensioni dal lavoro connesse a crisi o riorganizzazione aziendale.

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 comma 9 della Legge 407/1990).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Distinti saluti.

Treviso, 03 febbraio 2015

Maria Teresa CURTOLO