

STUDIO ASSOCIATO CONSULENTI DEL LAVORO

BARILLARI – LAPOLLA – CAVALLERI

DI SALVATORE LAPOLLA E CARLO CAVALLERI

16128 - GENOVA - VIA CORSICA, 9/2 SC. B - TEL. 010 5455511 - FAX 010 5704028

E-MAIL: lapolla@tps-service.it cavalleri@tps-service.it

CIRCOLARE 5/2016

Genova, 16 giugno 2016

Oggetto: ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO NEL 2016

L'Inps, con la circolare n.57/16, ha fornito le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero dal versamento del 40% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2016. La riduzione, che si applica anche per i datori di lavoro del settore agricolo, ma con condizioni differenti, opera per due anni dall'assunzione del lavoratore.

NATURA	
	<ul style="list-style-type: none">• Incentivo all'occupazione;• intervento generalizzato;• prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa;• non considerabile aiuto di Stato ai fini della normativa europea (secondo l'Inps, ma in assenza di ok della Ue).
DESTINATARI	
Interessati	<ul style="list-style-type: none">• Tutti i datori di lavoro privati, anche agricoli;• datori di lavoro imprenditori (inclusi gli enti pubblici economici – EPE – e gli organismi pubblici interessati da processi di privatizzazione, indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale, nonché i datori di lavoro soggetti Inpgi);• datori di lavoro non imprenditori (associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, etc.).
Esclusi	Pubblica Amministrazione , come intesa dall'art.1, co.2, D.Lgs. n.165/01.
TIPOLOGIE DI RAPPORTI	
Incluse	<ul style="list-style-type: none">• Rapporti di lavoro a tempo indeterminato, anche <i>part-time</i> e anche se derivanti dalla conversione di un rapporto a termine; per i <i>part-time</i> l'esonero spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due datori di lavoro diversi, per entrambi i rapporti, purché la data di assunzione sia la medesima (se le assunzioni sono differite, il secondo rapporto non può essere agevolato perché carente del requisito dell'assenza di contratti a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti);• assunzione di personale con qualifica dirigenziale• rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro;• assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione;• nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art.1406 cod.civ., con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica

CODICE FISCALE E PARTITA IVA 03266340102

BANCA D'APPOGGIO: BANCA CARIGE SPA AGENZIA 18

IBAN IT 81 F 06175 01418 000000977380

	<p>la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario;</p> <ul style="list-style-type: none"> • la fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'art.2112 cod.civ., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano; • il nuovo esonero può essere riconosciuto anche a favore dei gruppi parlamentari costituiti presso la Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica, in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2016, nonché per i percettori di un trattamento pensionistico; • il datore di lavoro che subentra nella fornitura di servizi in appalto e che assume, ancorché in attuazione di un obbligo preesistente stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, un lavoratore per il quale il datore di lavoro cessante stava fruendo dell'esonero contributivo, preserva il diritto alla fruizione dell'esonero medesimo, nei limiti della durata e della misura che residua, computando, a tal fine, il rapporto di lavoro con il datore di lavoro cessante.
<p>Escluse</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apprendistato; • lavoro domestico; • lavoro intermittente o a chiamata; • non si ha diritto alla fruizione dell'esonero se il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato intercorso nei 6 mesi precedenti l'assunzione si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore; • il nuovo esonero non può essere riconosciuto nell'ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita Iva, nonché quello parasubordinato, vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato.
<p>SPECIFICHE SOMMINISTRAZIONE</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • L'esonero spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, anche se la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato; • per 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, è possibile fruire dell'esonero contributivo biennale a condizione che il lavoratore medesimo non sia stato occupato a tempo indeterminato, nel corso degli ultimi 6 mesi, presso qualsiasi datore di lavoro, ivi incluso il somministratore, e per il periodo residuo di utilizzo dell'esonero; • in caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, per la durata complessiva di 24 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione. 	
<p>CONDIZIONI PER FRUIRE DELL'ESONERO</p>	
<p>Fissate dalla Legge di Stabilità</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il lavoratore non deve essere stato occupato, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, presso qualsiasi datore di lavoro, con contratto a tempo indeterminato (inclusi apprendistato, lavoro somministrato e lavoro domestico, escluso il lavoro intermittente), anche se svolto all'estero e senza contribuzione in Italia; non impedisce l'accesso all'incentivo lo svolgimento, nel periodo considerato dei 6 mesi precedenti, di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali, a titolo esemplificativo, il rapporto

	<p>di lavoro a termine, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, etc.;</p> <ul style="list-style-type: none"> • il lavoratore assunto non deve aver avuto, nell'arco dei 3 mesi antecedenti la data di entrata in vigore della Legge di Stabilità 2016 (1.10.2015 – 31.12.2015), 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 cod.civ., nonché facenti capo, ancorché per interposta persona, al datore di lavoro medesimo; • il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto di lavoro con lo stesso datore di lavoro il quale abbia già goduto dell'esonero triennale (Legge di Stabilità 2015) o biennale (Legge di Stabilità 2016); il beneficio è escluso anche nel caso in cui sia già stato fruito da società controllata o collegata o facente capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto al momento dell'assunzione; • in risposta all'interpello n. 17/2016, appare possibile invece fruire del beneficio dell'esonero, entro il limite previsto di 24 mesi, nel caso in cui l'assunzione riguardi un lavoratore per il quale l'esonero contributivo sia stato già usufruito da parte di un diverso datore di lavoro in ragione di un precedente contratto a tempo indeterminato successivamente risolto, a condizione che il datore di lavoro che assume non sia una società controllata dal precedente datore di lavoro o ad esso collegata ai sensi dell'art. 2359 c.c. o facente capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto e ferme restando le ulteriori condizioni previste dalla norma.
<p>Principi generali in materia di incentivi all'assunzione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'esonero contributivo non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni: • l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. In mancanza, o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere; • presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione; • l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei 6 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 a tempo indeterminato con l'utilizzatore, il datore di lavoro (agenzia di

	<p>somministrazione) per la nuova assunzione non può fruire dell'esonero contributivo biennale. 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;</p> <ul style="list-style-type: none"> • ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato • l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione. <p>Le assunzioni che rispettino le complessive condizioni di legge, possono fruire dell'esonero anche se effettuate in attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro (ad esempio può fruire dell'esonero il datore di lavoro che, in attuazione dell'obbligo previsto, assuma a tempo indeterminato il lavoratore con il quale, nel corso dei 12 mesi precedenti, abbia avuto uno o più rapporti di lavoro a termine per un periodo complessivo superiore a 6 mesi, lo stesso vale per i casi di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato, così come per il datore di lavoro privato che, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, entro 1 anno dalla data del trasferimento aziendale, assuma a tempo indeterminato lavoratori a termine che non siano passati alla sue dipendenze, così altresì per l'assunzione obbligatoria di disabili).</p>
<p>Condizioni di lavoro e assicurazione sociale obbligatoria</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (Durc); • 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.
<p>IN COSA CONSISTE L'ESONERO</p>	
<p>Misura</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'esonero consiste nella misura del 40% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro e non può comunque essere superiore alla misura massima di € 3.250,00 su base annua; • in relazione ai rapporti di lavoro <i>part-time</i> (di tipo orizzontale, verticale ovvero misto), la misura della predetta soglia massima va adeguata in diminuzione sulla base dello specifico orario ridotto di lavoro; • la soglia massima di esonero contributivo è riferita al periodo di paga mensile ed è pari a € 270,83 (€ 3.250/12) e, per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di € 8,90 (€ 3.250/365 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo; • 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 € 3.250,00 su base annua.
<p>Contributi inclusi/esclusi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'incentivo, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari all'esonero dal versamento del 40% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con eccezione di: <ul style="list-style-type: none"> - premi e contributi dovuti all'Inail; - contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui

	<p>all'art. 2120 del c.c.”;</p> <ul style="list-style-type: none"> - contributo, ove dovuto, ai Fondi di solidarietà e al FIS; - contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R.; - contributo dello 0,30% destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua; - contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria; - contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo e per gli sportivi professionisti; <ul style="list-style-type: none"> • il contributo aggiuntivo Ivs dello 0,50% è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo biennale, ma, essendo previsto il contestuale abbattimento della quota annua del Tfr in misura pari al predetto incremento contributivo, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo Ivs, il datore di lavoro non deve operare l'abbattimento della quota annua del Tfr, o deve effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di € 3.250,00, dalla fruizione dell'esonero contributivo; • in caso di applicazione delle misure compensative previste per la destinazione del Tfr ai Fondi pensione, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art.2120 cod.cod., nonché erogazione in busta paga della Qu.I.R., l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative; • nei casi di trasformazione di rapporti a termine o di stabilizzazione dei medesimi entro 6 mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la norma che prevede che il contributo addizionale sui contratti a termine sia restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato e che la restituzione avvenga anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine (detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine),
Durata	<ul style="list-style-type: none"> • 24 mesi a partire dalla data di assunzione/trasformazione tra 1/1/2016 e 31/12/2016; • il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.
COMPATIBILITÀ CON ALTRE FORME DI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE	
Non cumulabili	<p>L'esonero contributivo biennale introdotto dalla Legge di Stabilità 2016 non è cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente".</p> <p>Assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre 12 mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree (è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla L. n.92/12, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'incentivo della L. n.208/15 per la trasformazione a tempo indeterminato, così come è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla L. n.223/91, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'incentivo previsto dalla L. n.208/15 per la trasformazione a tempo indeterminato).</p> <p>Il datore di lavoro, ricorrendone i presupposti di legge, ha facoltà di decidere quale beneficio applicare, fermo restando che, in via generale, una volta attivato –</p>

	<p>mediante comportamenti univoci – il rapporto di lavoro sulla base dello specifico regime agevolato prescelto, non risulta possibile applicarne un altro. Pertanto, se il datore di lavoro ha già richiesto e iniziato a fruire dell’agevolazione ex art.8, co.2, secondo periodo, L. n.223/91, non può, in un momento successivo, modificare tale scelta e chiedere l’applicazione dell’esonero biennale.</p>
Cumulabili	<p>L’esonero contributivo è invece cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l’incentivo per l’assunzione dei lavoratori disabili (art.13, L. n.68/99); • l’incentivo per l’assunzione di giovani genitori, pari a € 5.000,00 fruibili, dal datore di lavoro in quote mensili non superiori alla misura della retribuzione lorda, per un massimo di cinque lavoratori (la fruizione dell’incentivo all’assunzione di giovani genitori è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti <i>c.d. de minimis</i> e non spetta qualora l’assunzione medesima costituisca attuazione di un obbligo che scaturisce da norme di legge o del contratto collettivo di lavoro); • l’incentivo all’assunzione di beneficiari del trattamento NASpl, pari al 20% dell’indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento (la fruizione dell’incentivo è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti <i>c.d. de minimis</i> e non spetta qualora l’assunzione medesima costituisca attuazione di un obbligo che scaturisce da norme di legge o del contratto collettivo di lavoro); • l’incentivo inerente al Programma Garanzia Giovani.
Parzialmente cumulabili	<p>In tema di mobilità, è cumulabile con l’esonero solo il contributo ex co.4, art.8, L. n.223/91, pertanto i datori di lavoro che 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 unitamente all’incentivo pari al 50% dell’indennità mensile che sarebbe spettata al lavoratore per il residuo periodo di diritto alla indennità medesima, fino a 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. Il cumulo è ammissibile anche nei casi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.</p>
MODALITÀ OPERATIVE	
Codice di autorizzazione	<p>Per i datori di lavoro aventi titolo all’esonero contributivo lo Studio inoltrerà all’Inps la richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione “6Y” come previsto (solo per i datori di lavoro che non siano ancora in possesso del medesimo C.A. per le assunzioni effettuate nel corso dell’anno 2015, per i quali non è dovuta la richiesta) Senza codice di autorizzazione non si può godere del beneficio: bisogna attendere che l’Inps lo attribuisca.</p>
Uniemens	<p>È possibile esporre i dati del beneficio e, quindi, goderne (con riduzione del dovuto in F24), a partire dal flusso UniEmens di competenza aprile 2016; l’importo dell’esonero contributivo arretrato relativo ai mesi di competenza di gennaio, febbraio e/o marzo 2016 può essere valorizzato solo nei flussi UniEmens di competenza di aprile e/o maggio 2016. Lo Studio provvederà in tal senso secondo le istruzioni Inps.</p>
Ditte sospese/cessate	<p>I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio e che hanno sospeso o cessato l’attività, ai fini della fruizione devono avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig). Lo Studio provvederà in tal senso secondo le istruzioni Inps.</p>

Auspicando di aver fatto cosa gradita andando a ribadire l'argomento, lasciamo ovviamente ai professionisti che seguono per voi questa materia, l'analisi sia delle procedure che degli obblighi in merito.

Con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**Studio Associato
Consulenti del Lavoro
Ragg. BARILLARI –LAPOLLA
Dott. CAVALLERI**