

Esonero contributivo ex L. 190/2014 anche in caso di trasformazione del contratto a termine

30 gennaio 2015 da [RSS TeleConsul Editore S.p.A.](#)



Primi importanti chiarimenti in merito alla fruizione del beneficio introdotto dalla Legge di Stabilità 2015, concernente l'esonero totale dei contributi previdenziali per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel corso del 2015.

Campo di applicazione

L'incentivo in oggetto è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, ivi compresi quelli del settore agricolo (ma escluse le amministrazioni pubbliche):

- datori di lavoro imprenditori, intendendo per tali coloro che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni e servizi, idonea a ricavare dalla cessione di tali beni o servizi quantomeno ciò che occorre per compensare i fattori produttivi impiegati e quindi a perseguire, tendenzialmente, almeno il pareggio di bilancio. Di qui, rientrano tra i beneficiari della misura anche gli enti pubblici economici (EPE) e gli organismi pubblici che sono stati interessati da processi di privatizzazione (trasformazione in società di capitali), indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale;
- datori di lavoro non imprenditori, quali, ad esempio, le associazioni culturali, politiche o sindacali, le associazioni di volontariato, gli studi professionali.

L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati con decorrenza dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015, ancorché in regime di part-time, con l'eccezione dei contratti di apprendistato e di quelli di lavoro domestico. Nel novero delle tipologie contrattuali incentivate rientra anche il lavoro ripartito o job sharing a tempo indeterminato, nonché i rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati per l'assunzione di dirigente, con socio di una cooperativa di lavoro, con lavoratore a scopo di somministrazione. E' escluso il lavoro intermittente.

Condizioni per il diritto all'esonero

L'agevolazione spetta a condizione che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, il lavoratore non sia stato occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, con contratto a tempo indeterminato (anche se di apprendistato, domestico o a scopo di somministrazione). Inoltre, allo scopo di ridurre il rischio di preconstituazione artificiosa dei presupposti per l'applicazione del beneficio, è esclusa l'applicazione anche laddove, nell'arco dei 3 mesi antecedenti il 1° gennaio 2015 (data di entrata in vigore della Legge di stabilità 2015), il lavoratore assunto abbia già avuto rapporti a tempo indeterminato con lo stesso datore di lavoro ovvero con società da questi controllate o a questi collegate, ovvero facenti capo, ancorché per interposta persona, al datore medesimo o che presentino assetti proprietari coincidenti sotto il profilo sostanziale.

In senso inverso a quanto previsto dalla Riforma Fornero, la condizione ostativa per cui un incentivo all'assunzione non spetta ove la medesima costituisca attuazione di un obbligo che scaturisce da norme di legge o del contratto collettivo di lavoro, non trova applicazione; evidentemente, perché essa è preordinata ad assicurare il corretto utilizzo delle risorse finanziarie, mentre la norma in oggetto è finalizzata a creare "nuova occupazione" e, in particolare, a promuovere la massima espansione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Orbene, ne discende che può fruire dell'esonero contributivo anche il datore di lavoro privato che:

- trasformi un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato;
- assuma a tempo indeterminato il lavoratore con il quale, nel corso dei 12 mesi precedenti, ha avuto uno o più rapporti di lavoro a termine per un periodo complessivo di attività lavorativa superiore a 6 mesi.

Datori di lavoro agricoli

Per il settore agricolo, anche alla luce delle specificità che connotano lo svolgimento delle relative prestazioni lavorative, emergono profili di diversità; sicché, a decorrere dal primo gennaio 2015, l'esonero contributivo in oggetto si applica anche alle assunzioni a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato, dei lavoratori agricoli che si trovino in una delle seguenti

condizioni:

- che non risultino occupati nel corso dell'anno 2014, in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato (anche di apprendistato o a scopo di somministrazione), presso qualsiasi datore di lavoro agricolo;
- che non risultino iscritti negli elenchi nominativi dell'anno 2014 per un numero di giornate di lavoro pari o superiore a 250 giornate, in qualità di lavoratori a tempo determinato presso qualsiasi datore di lavoro agricolo.

In tale settore, l'esonero contributivo è riconosciuto nel limite delle risorse stanziare e perciò sulla base dell'ordine cronologico di presentazione delle relative istanze. Peraltro, ai dirigenti, quadri e impiegati del settore agricolo si applica la disciplina generale.

Misura e durata dell'incentivo

La misura dell'esonero è pari all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con eccezione delle seguenti forme di contribuzione:

- premi e contributi dovuti all'Inail;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo di tesoreria;
- il contributo, ove dovuto, ai fondi di solidarietà bilaterali.

La durata del predetto esonero è stabilita in un triennio e decorre dalla data di assunzione del lavoratore. In ogni caso, esso non può essere superiore alla misura massima di 8.060,00 euro su base annua, adeguata in relazione ai rapporti di lavoro part-time (di tipo orizzontale, verticale o misto), sulla base della minor durata dell'orario di lavoro rispetto a quella stabilita dalla legge o dalla contrattazione. La soglia massima di esonero va riferita al periodo di paga mensile ed è pari a euro 671,66 (€ 8.060,00 / 12); per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, questa va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di euro 22,08 (€ 8.060,00 / 365 gg.) per ogni giorno di fruizione. 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.

Cumulabilità con altre forme di incentivo all'occupazione

L'esonero contributivo triennale non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente (tra cui gli incentivi per l'assunzione di lavoratori over 50 o di donne in aree svantaggiate), ma è cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica:

- per l'assunzione dei lavoratori disabili;
- per l'assunzione di giovani genitori;

- per l'assunzione di beneficiari del trattamento ASpI;
- l'incentivo inerente il "Programma Garanzia Giovani" (sulla base di una modifica del decreto istitutivo, ancora da registrare presso la Corte dei Conti, tale incentivo è ora cumulabile con altre misure di natura economica o contributiva non selettive rispetto ai datori di lavoro o ai lavoratori);
- per l'assunzione di giovani lavoratori agricoli.
- l'incentivo sperimentale per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani under 30, anche se in maniera limitata;
- per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, limitatamente al contributo pari al 50% dell'indennità mensile che sarebbe spettata al lavoratore per il residuo periodo di diritto alla indennità medesima.

La soppressione dei benefici contributivi ex Legge 407/1990

Con l'introduzione delle norme analizzate, sono soppressi, con riferimento alle assunzioni decorrenti dal 1° gennaio 2015, i benefici contributivi riguardanti le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da almeno ventiquattro mesi. In ogni caso, per le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato effettuate entro il 31 dicembre 2014, il datore di lavoro continuerà a fruire del beneficio contributivo.