

OGGETTO: **ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO E TRASFORMAZIONI DEI RAPPORTI A TERMINE NEL 2016 – ISTRUZIONI INPS PER LA FRUIZIONE DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO PREVISTO DALLA LEGGE N. 208/2015**

L'art. 1, comma 178 della legge n. 208/2015 ha previsto un esonero contributivo in favore dei datori di lavoro che, **nel corso del 2016**, effettuino **assunzioni a tempo indeterminato** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2016).

In particolare, al fine di promuovere forme di occupazione stabile, **per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato effettuate nel periodo 1 gennaio-31 dicembre 2016**, ai datori di lavoro privati è riconosciuto, per un massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del **40% dei complessivi contributi previdenziali a loro carico**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a **3.250 euro su base annua**.

Con la circolare 29 marzo 2016 n. 57, il cui contenuto è di seguito riportiamo (con esclusione di quello riguardante il lavoro agricolo), l'INPS ha illustrato la disciplina del suddetto beneficio contributivo e fornito le istruzioni per la sua effettiva fruizione.

#### **NATURA DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO.**

Sotto il profilo soggettivo, l'esonero contributivo è rivolto all'assunzione di lavoratori che, nei sei mesi precedenti, risultano privi di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Pertanto, esso assume la natura tipica di incentivo all'occupazione.

Il suddetto esonero contributivo, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come intervento generalizzato, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale. La sua applicazione, infine, prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa. Per tali sue caratteristiche, la norma non risulta idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale. Si ritiene, di conseguenza, che la disciplina del predetto incentivo non sia suscettibile tra quelle disciplinate dall'art. 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali).

#### **DATORI DI LAVORO BENEFICIARI DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO.**

L'esonero contributivo:

- **è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore**, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo;
- non si applica, invece, nei confronti della pubblica amministrazione.

#### **RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI.**

**L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato (sia nuove assunzioni che trasformazioni)**, compresi i casi di regime di part-time, con l'eccezione dei contratti di:

- apprendistato (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 14/2015);
- lavoro domestico.

#### **CONDIZIONI PER IL DIRITTO ALL'ESONERO CONTRIBUTIVO.**

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo biennale è subordinato al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, "da ultimo stigmatizzati dall'art. 31 del

d.lgs. n. 150/2015”, dall’altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell’assicurazione obbligatoria dei lavoratori e, infine, da taluni presupposti specificamente previsti dall’art. 1, comma 178 della legge n. 208/2015.

In particolare, per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall’art. 31 del d.lgs. n. 150/2015, l’esonero contributivo di cui si tratta **non** spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- 1) 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. Per quanto concerne l’esercizio del diritto di precedenza, 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;
- 2) 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;
- 3) l’assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei 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 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;
- 4) 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;
- 5) 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.

Fra i principi di carattere generale che regolano, in una visione di sistema, il diritto alla fruizione degli incentivi, ai sensi dell’art. 31, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 150/2015, l’esonero contributivo non spetta se l’assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all’assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015).

Come già ampiamente evidenziato nella circolare INPS n. 17/2015 (riportata su CONFIMI RAVENNA NEWS n. 3/2015), anche nell’ipotesi dell’esonero contributivo previsto dai commi 178 e seguenti della **legge n. 208/2015** l’intento legislativo di promuovere la massima espansione dei rapporti di lavoro a

tempo indeterminato fa sì che **le disposizioni contenute in tale legge acquisiscano una natura speciale e, in quanto tali, prevalgono sul principio generale sopra indicato** di cui all'art. 31, comma 1, lett. a) del d.lgs. n.150/2015. Pertanto, per **le assunzioni e trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato operate nel rispetto delle condizioni previste dall'art. 1, commi 178 e seguenti, della legge n. 208/2015, si può fruire dell'esonero contributivo a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.**

A titolo meramente esemplificativo, può fruire dell'esonero contributivo previsto dalla n. 208/2015 il datore di lavoro privato che:

- **in attuazione dell'obbligo previsto** - da ultimo - dall'art. 24 del d.lgs. n. 81/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 15 e n. 14 del 2015), **assuma a tempo indeterminato e con le medesime mansioni, entro i successivi dodici mesi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi** (che, quindi, ha maturato il diritto di precedenza all'assunzione). Ovviamente, lo stesso principio vale per i casi di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato, qualora il rapporto a tempo determinato abbia avuto una durata superiore a sei mesi;
- nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione di quanto previsto dall'art. 47, comma 6 della legge n. 428/1990, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo), assuma a tempo indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze.

La condizione ostativa dell'art. 31, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 150/2015 non si applica, inoltre, alle norme speciali che regolano **le assunzioni obbligatorie dei lavoratori disabili** ai sensi dell'art. 3, della legge n. 68/1999 per cui, nei limiti delle condizioni fissate dallo specifico quadro normativo che riguarda dette assunzioni, **l'esonero contributivo della legge n. 208/2015 può ritenersi valido anche in queste fattispecie.**

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, **la fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'art. 1, comma 1175 della legge n. 296/2006 ( API INDUSTRIA NOTIZIE n. 5/2007) di seguito elencate:**

- **regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro, ossia delle condizioni alle quali è subordinato il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC);**
- **rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**

Per quanto concerne, invece, **i vincoli introdotti dalla legge n. 208/2015**, il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo biennale è subordinato alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:

- a) **il lavoratore, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, non deve risultare occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.** A questo riguardo si evidenzia che, ancorché escluso dall'applicazione dell'esonero contributivo in questione, il contratto di apprendistato, seppur soggetto a disciplina speciale, costituisce un rapporto a tempo indeterminato; pertanto, **qualora il lavoratore assunto abbia avuto, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, un rapporto di lavoro regolato sulla base**

**del contratto di apprendistato, il datore di lavoro non può fruire dell'esonero contributivo biennale.** Analoghe considerazioni valgono nel caso in cui il lavoratore assunto abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione ovvero un rapporto di lavoro domestico a tempo indeterminato. L'eventuale sussistenza di un rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato nell'arco dei sei mesi precedenti la data di assunzione non costituisce, invece, condizione ostativa per il diritto all'esonero contributivo biennale previsto dalla norma in esame;

- b) il lavoratore, nel corso dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge n. 208/2015 (1 ottobre 2015-31 dicembre 2015), non deve essere stato titolare di 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, al datore di lavoro medesimo;
- c) il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto per il quale il datore di lavoro ha già goduto della medesima agevolazione o dell'esonero contributivo triennale previsto dall'articolo 1, comma 118 della legge n. 190/2014 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 1/2015): l'art. 1, comma 178, della legge n. 208/2015 prevede infatti che "L'esonero ... non spetta con riferimento a lavoratori per i quali il beneficio di cui al presente comma ovvero di cui all'articolo 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato". Avuto riguardo alla finalità antielusiva alla base della predetta condizione di legge, va da sé che lo sgravio è escluso anche se sia stato fruito da una società controllata dal datore di lavoro o a esso collegata ai sensi dell'articolo 2359 del Codice civile o facente capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, al momento della nuova assunzione.

#### **CONDIZIONI PER IL RICONOSCIMENTO DEL DIRITTO ALL'INCENTIVO. CASI PARTICOLARI.**

Come innanzi indicato, la fruizione dell'esonero contributivo biennale può essere riconosciuta per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori che, nel corso dei sei mesi precedenti, non risultino occupati in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Si forniscono i seguenti chiarimenti in ordine a situazioni caratterizzate da particolari condizioni di specificità:

1. la sussistenza del predetto requisito va valutata a prescindere dalla circostanza che la tutela dei diritti assicurativi obbligatori fosse assicurata presso una gestione pensionistica italiana o estera. Pertanto, l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato **all'estero** nei sei mesi precedenti l'assunzione non consente la fruizione dell'esonero contributivo anche laddove, sulla base della legislazione internazionale, il precedente rapporto di lavoro non contemplasse l'obbligo assicurativo nei confronti di una gestione previdenziale nazionale;
2. con riferimento ai rapporti di lavoro part-time a tempo indeterminato, l'esonero spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza dei predetti rapporti di lavoro sia la medesima. In caso di assunzioni differite, il datore di lavoro perderebbe, infatti, con riguardo al secondo rapporto di lavoro part-time, il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione in oggetto, consistente nell'assenza di un rapporto indeterminato nel semestre precedente;
3. nelle ipotesi di **cessione del contratto a tempo indeterminato** ex art. 1406 del Codice civile 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 la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario;
4. analogamente, 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 del Codice civile, secondo

il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano;

5. **non si ha diritto alla fruizione dell'esonero laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato - intercorso nei sei mesi precedenti l'assunzione – si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore.** In proposito, si ricorda come l'istituto del periodo di prova abbia lo scopo di consentire al lavoratore di valutare l'esperienza lavorativa offerta e al datore di lavoro di rilevare l'adeguatezza delle competenze e delle effettive capacità del prestatore rispetto alle specifiche esigenze produttive. Ciononostante il rapporto di lavoro, pur sottoposto a una condizione - il superamento del periodo di prova - deve essere considerato a tempo indeterminato sin dall'origine;
6. l'esonero contributivo 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.

Ai sensi dell'art. 1, comma 181 della legge 208/2015, 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 di cui ai commi 178 o 179, 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.

**Non impedisce l'accesso all'incentivo lo svolgimento, nel periodo considerato dei sei mesi precedenti l'assunzione, 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 di lavoro a termine, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, ecc.**

#### **CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE.**

Considerata la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, l'esonero contributivo biennale spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

In applicazione del principio di cumulo stabilito dall'art. 31, comma 2 del d.lgs. n. 150/2015, l'esonero contributivo in oggetto opera in forma unitaria nei periodi in cui il lavoratore abbia prestato l'attività in favore dello stesso soggetto a titolo di lavoro subordinato a tempo indeterminato o somministrato, purché i relativi rapporti di lavoro siano instaurati nel rispetto dei requisiti fissati dal quadro normativo introdotto dall'art. 1, comma 178 della legge n. 208/2015, primo fra tutti la condizione di assenza di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'arco dei sei mesi precedenti l'assunzione.

**Pertanto, 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 sei mesi, presso qualsiasi datore di lavoro, ivi incluso il somministratore, e per il periodo residuo di utilizzo dell'esonero.** A titolo di esempio, si consideri la seguente situazione:

- l'agenzia di somministrazione Alfa assume a tempo indeterminato, con decorrenza 1 febbraio 2016, il lavoratore per somministrarlo, con la medesima decorrenza, presso l'azienda Beta, fruendo dell'esonero contributivo;

- il predetto rapporto di lavoro si risolve il 31 marzo 2016 (durata dell'esonero contributivo pari a 2 mesi);
- qualora l'azienda Beta assuma a tempo indeterminato il lavoratore potrà fruire dell'esonero contributivo, per la durata residua del periodo massimo di fruizione (pari a 22 mesi, corrispondenti alla differenza fra 24 mesi e i 2 mesi già fruiti per effetto dell'utilizzo indiretto in regime di somministrazione), a condizione che l'assunzione decorra dopo almeno 6 mesi dalla cessazione della somministrazione e che nel corso di questi 6 mesi il lavoratore non abbia avuto rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato con qualsiasi datore di lavoro.

### **COMPATIBILITÀ CON ALTRE FORME DI INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE.**

**L'esonero contributivo biennale non è cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente".**

Pertanto, assumendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse fruibili in relazione a nuove assunzioni effettuate nel corso del 2016, **il predetto esonero contributivo non è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree**, di cui all'art. 4, commi 8-11 della legge n. 92/2012. Come già previsto per l'esonero triennale introdotto dalla legge n. 190/2014, si conferma che **è però possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge 92/2012, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'incentivo della legge 208/2015 per la trasformazione a tempo indeterminato.**

**Analogamente, è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge 223/1991, per un rapporto a tempo determinato con persona iscritta nelle liste di mobilità, e poi dell'incentivo previsto dalla legge 208/2015 per la trasformazione a tempo indeterminato.**

Sul punto, si fa presente che 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 – 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 che ha trasformato a tempo indeterminato il rapporto a termine instaurato con persona iscritta in tali liste, abbia già richiesto e iniziato a fruire dell'agevolazione prevista dall'art. 8, comma 2, secondo periodo della legge 223/1991, non può, in un momento successivo, modificare tale scelta e chiedere l'applicazione dell'esonero biennale.

**L'esonero contributivo è invece cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:**

- a) **L'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'art. 13 della legge n. 68/1999;**
- b) **L'incentivo per l'assunzione di giovani genitori di cui al decreto ministeriale 19 novembre 2010, pari a euro 5.000,00 fruibili, dal datore di lavoro, in quote mensili non superiori alla misura della retribuzione lorda, per un massimo di cinque lavoratori (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 19 e n. 16 del 2011). A differenza dell'esonero contributivo previsto dalla legge n. 208/2015, la fruizione dell'incentivo all'assunzione di giovani genitori ai sensi del citato decreto è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti cd. "de minimis" e non spetta qualora l'assunzione medesima costituisca attuazione di un obbligo che scaturisce da norme di legge o del contratto collettivo di lavoro, ai sensi dell'art. 31, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 150/2015;**
- c) **L'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpi di cui all'art. 2, comma 10-bis della legge n. 92/2012, pari al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 15 e n. 14 del 2012). A differenza dell'esonero contributivo introdotto dalla legge n. 208/2015, la fruizione**

dell'incentivo disciplinato dalla legge n. 92/2012 è invece subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti cd. "de minimis" e non spetta qualora l'assunzione medesima costituisca attuazione di un obbligo che scaturisce da norme di legge o del contratto collettivo di lavoro, ai sensi dell'art. 31, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 150/2015;

- d) l'incentivo inerente al "Programma Garanzia Giovani", di cui al decreto direttoriale del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 8 agosto 2014 e successive rettifiche (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 25 e n. 19 del 2014).

**In relazione agli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ex art. 6 della legge n. 223/1991, risulta cumulabile con l'esonero contributivo di cui alla presente circolare esclusivamente il contributo di cui al comma 4 dell'art. 8 della citata legge, che, per la sua natura di incentivo economico finalizzato all'occupazione di lavoratori in condizioni di particolare svantaggio, non rientra nella nozione di beneficio di natura contributiva. Pertanto, i datori di lavoro che, a partire dall'1 gennaio 2016, effettuano nuove assunzioni o trasformazioni con contratto a tempo pieno e indeterminato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, possono usufruire, ove ricorrano tutte le restanti condizioni, dell'esonero contributivo di cui alla legge n. 208/2015 unitamente all'incentivo di natura economica di cui all'art. 8, comma 4 della legge n. 223/1991, pari al 50% dell'indennità mensile che sarebbe spettata al lavoratore per il residuo periodo di diritto alla indennità medesima, fino ad 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. Analogamente, il predetto cumulo è ammissibile nei casi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, purché il nuovo rapporto sia a tempo pieno.**

Sul piano operativo, come già previsto nella circolare INPS n. 178/2015, per godere dell'incentivo di natura economica previsto dall'art. 8, comma 4 della legge 223/1991, unitamente all'esonero triennale, è necessario che il datore di lavoro inoltri la richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione 5T alla Sede competente mediante la funzionalità "Contatti" del Cassetto previdenziale aziende e valorizzi nel flusso UniEmens nell'elemento <Incentivo> di <DatiRetributivi> di <DenunciaIndividuale> il <TipoIncentivo> "MOBI".

#### **ASSETTO E MISURA DELL'INCENTIVO.**

**L'incentivo introdotto dalla legge n. 208/2015, 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:**

- come espressamente previsto dal comma 178 della legge n. 208/2015, **dei premi e i contributi dovuti all'INAIL;**
- del 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 Codice civile" di cui al comma 755 della legge n. 296/2006;
- del contributo, ove dovuto, ai fondi di solidarietà di cui agli art. 26, 27, 28 e 29 del d.lgs. n. 148/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 18/2015), per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 33, comma 4 del medesimo decreto legislativo.

**Vanno inoltre escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.** Pertanto, non sono soggette all'esonero contributivo biennale le seguenti forme di contribuzione, ancorché di natura obbligatoria:

- il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R. (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 7/2015), di cui all'art. 1, comma 29 della legge n. 190/2014;

- il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4 della legge n. 845/1978, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, in relazione ai datori di lavoro che vi aderiscono, al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della legge n. 388/2000;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla legge n. 166/1991.

Si precisa, inoltre, che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'art. 3, comma 15 della legge 297/1982 destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari a 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo biennale. Al riguardo, si fa presente che il successivo comma 16 della sopra citata disposizione di legge prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del predetto contributo aggiuntivo IVS il datore di lavoro non dovrà evidentemente operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 3.250 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Inoltre, poiché l'esonero contributivo biennale opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'art. 10, commi 2 e 3 del d.lgs. n. 252/2005 – destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione, al fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del Codice civile, 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 ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'art. 2, comma 30 della legge n. 92/2012 (ossia, la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale dell'1,40%).

**La durata dell'esonero contributivo è stabilita in un biennio e decorre dalla data di assunzione/trasformazione del lavoratore, che deve intervenire nell'arco di tempo che va dall'1 gennaio al 31 dicembre 2016.**

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.

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.

**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 euro su base annua. In relazione ai rapporti di lavoro part-time (di tipo orizzontale, verticale ovvero misto), la misura della predetta soglia massima va adeguata in diminuzione sulla base dello specifico orario ridotto di lavoro.**



**Allo scopo di agevolare l'applicazione dell'incentivo, la soglia massima di esonero contributivo è riferita al periodo di paga mensile ed è pari a euro 270,83 (€ 3.250,00/12) e, per rapporti di lavoro instaurati o risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di euro 8,90 (€ 3.250,00/365 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 euro 3.250,00 su base annua.

#### **CODIFICA DATORI DI LAVORO UNIEMENS SEZIONE <POSCONTRIBUTIVA>.**

**I datori di lavoro aventi titolo all'esonero contributivo inoltreranno all'INPS, prima della trasmissione della denuncia contributiva del primo mese in cui si intende esporre l'esonero medesimo, la richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione "6Y", che, a partire dall'1 gennaio 2016, assume il seguente nuovo significato "Esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014 e articolo unico, commi 178 e seguenti, legge n. 208/2015". Tale richiesta andrà effettuata esclusivamente dai datori di lavoro che non siano ancora in possesso del medesimo codice per le assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2015.**

La richiesta dovrà essere inoltrata avvalendosi della funzionalità "*Contatti*" del Cassetto previdenziale aziende, selezionando nel campo oggetto la denominazione "esonero contributivo biennale legge n. 208/2015", e utilizzando la seguente locuzione: "*Richiedo l'attribuzione del codice di autorizzazione 6Y ai fini della fruizione dell'esonero contributivo introdotto dalla legge n. 208/2015, art. 1, commi 178 e seguenti*".

La sede INPS territorialmente competente attribuirà il predetto codice di autorizzazione alla posizione contributiva interessata con validità 1/01/2016-31/12/2018, dandone comunicazione al datore di lavoro attraverso il medesimo Cassetto previdenziale.

#### **DATORI DI LAVORO UNIEMENS SEZIONE <POSCONTRIBUTIVA>. MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALL'ESONERO.**

I datori di lavoro esporranno, **a partire dal flusso UniEmens di competenza aprile 2016**, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <**TipoIncentivo**> dovrà essere inserito il valore "**BIEN**" avente il significato di "Esonero contributivo articolo unico, commi 178 e seguenti, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208";
- nell'elemento <**CodEnteFinanziatore**> dovrà essere inserito il valore "**H00**" (Stato);
- nell'elemento <**ImportoCorrIncentivo**> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <**ImportoArrIncentivo**> dovrà essere indicato l'importo dell'esonero contributivo relativo ai mesi di competenza di gennaio, febbraio e/o marzo 2016. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di aprile e/o maggio 2016.

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice "**L446**" avente il significato di "conguaglio esonero contributivo articolo unico, commi 178 e seguenti, legge n. 208/2015";
- con il codice "**L447**" avente il significato di "arretrati gennaio/febbraio/marzo 2016 esonero contributivo articolo unico, commi 178 e seguenti, legge n. 208/2015".

Nell'ipotesi in cui, in un determinato mese, spetti un beneficio superiore alla soglia massima mensile di € 270,83, l'eccedenza può essere esposta nel mese corrente e nei mesi successivi e comunque rispettivamente entro il primo e il secondo anno di durata del rapporto di lavoro, fermo restando il rispetto della soglia massima di esonero contributivo alla data di esposizione in UniEmens.

L'esposizione dell'agevolazione nel flusso UniEmens deve avvenire valorizzando all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreACredito> i seguenti elementi:

- <**CausaleACredito**>, con l'indicazione del codice causale "**L702**" avente il significato di "conguaglio residuo esonero contributivo articolo unico, commi 178 e seguenti, legge n. 208/2015";
- <**ImportoACredito**>, con l'indicazione dell'importo dell'esonero contributivo da recuperare sulla base della metodologia sopra illustrata.

Nel caso in cui si debbano restituire importi non spettanti, i datori di lavoro valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <**CausaleADebito**> dovrà essere inserito il codice causale "**M305**" avente il significato di "Restituzione esonero contributivo articolo unico, commi 178 e seguenti, legge n. 208/2015";
- nell'elemento <**ImportoADebito**>, dovrà essere indicato l'importo da restituire.

I datori di lavoro che hanno fruito del beneficio e che hanno sospeso o cessato l'attività, ai fini della fruizione dell'incentivo spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig).

Nelle ipotesi di assunzione a seguito di subentro nella fornitura di servizi di un lavoratore per il quale il datore di lavoro cedente stava già godendo dell'esonero biennale, all'atto della compilazione del flusso e al fine della fruizione del beneficio residuo, il subentrante deve:

- indicare il lavoratore in questione, nell'elemento <Assunzione>, con il codice tipo assunzione **1M** (avente il significato di "Assunzione in carico di lavoratori a seguito di subentro nella fornitura di servizi in appalto, commi 178- 181 L.208/2015);
- valorizzare contemporaneamente l'elemento <MatricolaProvenienza> con l'indicazione della posizione contributiva INPS presso la quale il lavoratore era precedentemente in carico.

Nella medesima ipotesi, il cedente, a sua volta, provvederà a indicare il lavoratore in questione nell'elemento <Cessazione>, con il medesimo codice tipo cessazione **1M** senza la contemporanea valorizzazione dell'elemento <MatricolaProvenienza>.