

CIRCOLARE INPS N. 178 DEL 3 NOVEMBRE 2015 - ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Con la circolare n. 17 del 29 gennaio 2015 l'INPS ha affrontato e risolto molti importanti aspetti interpretativi dell'esonero contributivo previsto per chi abbia assunto nel 2015 con contratto a tempo indeterminato o abbia trasformato un contratto a termine, ma ha lasciato però aperte diverse questioni altrettanto rilevanti.

Questioni in sospeso

In particolare andava chiarito:

- se, in caso di trasformazione da tempo determinato o assunzione nei termini di legge di un precedente contratto a tempo determinato, sia possibile il recupero del contributo aggiuntivo 1,40% versato per i contratti a tempo determinato.
- se sia oggetto di esonero il contributo integrativo Aspi dello 0,30% devolvibile alla formazione (anche tramite i fondi interprofessionali).
- se il contributo dello 0,50% ex art. 3 legge 297/1982 sia oggetto di esonero in analogia a quanto indicato per la decontribuzione, e quindi non deve essere recuperato sul TFR dei lavoratori.
- se l'esonero sia al netto delle misure compensative (0,28% e contributo al Fondi di garanzia) per i lavoratori che destinano il TFR a previdenza complementare o all'INPS.
- se per documentare l'inoccupazione a tempo indeterminato da più di sei mesi serva una autocertificazione del lavoratore o una dichiarazione di inoccupazione certificata dei Centri per l'impiego.
- se sia causa ostativa all'esonero la presenza in azienda di un contratto di solidarietà (si ricorda che la legge n. 92/2012 vieta la fruizione degli incentivi contributivi alle assunzioni in caso di sospensioni dall'orario di lavoro, come è ad esempio la CIGS)
- se l'esonero sia ammesso per le assunzioni di pensionati.
- se non si abbia diritto all'esonero nel caso in cui l'azienda che assume faccia parte di un gruppo di imprese in cui un'altra abbia già fruito dell'esonero per lo stesso lavoratore.
- se in caso di operazioni societarie ex art.2112 cc l'azienda cessionaria abbia diritto a fruire dell'esonero di cui stava fruendo la cedente.

Circolare INPS n. 178 del 3 novembre 2015

Nella nuova circolare INPS sono stati affrontati diversi argomenti.

I principali sono i seguenti.

Esonero contributivo per i datori di lavoro privati tenuti al versamento dei contributi presso l'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani (INPGI).

Gli incentivi all'occupazione sono applicabili anche ai rapporti di lavoro subordinato instaurati dai datori di lavoro tenuti ad assolvere gli obblighi di contribuzione obbligatoria nei confronti dell'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani (INPGI). Nel quadro dei principi di autonomia gestionale sanciti dal decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, l'INPGI, con delibera del proprio Consiglio di amministrazione n. 52 del 15 ottobre 2015, ha fissato i criteri per l'applicazione delle disposizioni in materia di esonero contributivo in oggetto che, pertanto, troveranno applicazione anche con riferimento alle assunzioni di giornalisti, il cui rapporto assicurativo previdenziale venga costituito presso detto ente, nei medesimi termini e modalità previsti per la generalità dei lavoratori subordinati.

Sul piano operativo, le domande di autorizzazione alla fruizione dell'esonero saranno inoltrate direttamente all'INPGI sulla base delle modalità che sono state stabilite dal medesimo ente con la circolare.

I benefici contributivi in oggetto sono efficaci in relazione alle assunzioni o conversioni a tempo indeterminato operate dal 1° gennaio 2015.

Contributi oggetto dell'esonero e contributi esclusi.

Ai fini dell'individuazione delle forme di contribuzione obbligatoria soggette all'esonero contributivo vanno escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Quindi non sono soggette all'esonero contributivo le seguenti forme di contribuzione:

- il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R., di cui all'art. 1, comma 29, della legge n. 190/2014;
- il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato alla formazione o ,in relazione ai datori di lavoro che vi aderiscono, al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui al decreto legislativo n. 314/1997;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'art. 1, commi 8 e 14, del d.lgs. n. 182/1997;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'art. 1, commi 3 e 4 del d.lgs. n. 166/1997.

Invece il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'articolo 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. 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 del lavoratore ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 8.060 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

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, che regola, nei predetti casi, la restituzione del contributo addizionale di cui al comma 28. Nei casi di stabilizzazione dei rapporti a termine entro sei mesi dalla relativa scadenza, la restituzione del contributo addizionale opera con l'applicazione delle decurtazioni previste dall'ultimo periodo del sopra citato comma 30: i mesi di restituzione del contributo addizionale sono ridotti sulla base dei mesi intercorsi fra la scadenza del rapporto a termine e l'assunzione con contratto a tempo indeterminato.

Poiché, infine, l'esonero contributivo 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 di tesoreria, 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.

Condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo: casi particolari.

Come è noto, la fruizione dell'esonero contributivo triennale attiene all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori che, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione medesima, non risultino occupati in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Quindi:

- la sussistenza di tale requisito va valutata a prescindere dalla circostanza che la tutela dei diritti assicurativi obbligatori sia 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
- con riferimento ai rapporti di lavoro part time a tempo indeterminato, l'esonero, nei limiti e alle condizioni illustrate nella circolare n. 17/2015, 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.

- anche laddove il precedente rapporto di lavoro - intercorso nei sei mesi precedenti l'assunzione - sia stata risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore, non si ha diritto alla fruizione dell'esonero.
- l'incentivo non spetta qualora i lavoratori già titolari di un rapporto a tempo indeterminato transitino dal cedente al subentrante nei casi di cambi di appalto di servizi, nell'ipotesi in cui la contrattazione collettiva che disciplina tali rapporti preveda, per i casi di cessazione dell'appalto cui sono adibiti i dipendenti, una procedura idonea a consentire l'assunzione degli stessi alle dipendenze dell'impresa subentrante.
- 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 cc, 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.
- nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 cc. 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

Va evidenziato che tale affermazione costituisce una novità assoluta e rilevante in materia previdenziale

Finora, infatti, l'INPS – ma soprattutto il Ministero del Lavoro - hanno sempre sostenuto che la cessione ex art 1406 cc non comportasse gli stessi effetti dell'art. 2112 cc ai fini della maturazione in generale di diritti di natura previdenziale: ciò in quanto si sarebbero posti a carico dello Stato oneri impropri derivanti da scelte individuali.

Infine, poiché la norma stabilisce che il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato con lo stesso datore di lavoro che assume, lo sgravio è escluso anche se sia stato fruito da una società controllata dal datore di lavoro o ad 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.

Coordinamento con altri incentivi.

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

Pertanto, come già previsto con la circolare n. 17 del 2015, ad esempio l'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 residenti in aree svantaggiate o con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità di genere, di cui all'art. 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012.

A tal proposito, però, si precisa che è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge 92/2012, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'incentivo della legge 190/2014 per la trasformazione a tempo indeterminato. Analogamente, è possibile godere prima dell'incentivo contributivo previsto dalla legge 223/1991 per un rapporto a tempo determinato con chi proviene dalla mobilità, e poi dell'incentivo previsto dalla legge 190/2014 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 il rapporto di lavoro sulla base dello specifico regime agevolato prescelto, non risulta possibile applicarne un altro.

L'esonero contributivo è invece, come noto, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica. Sul piano operativo, si specifica che per godere dell'incentivo di natura economica previsto dall'art. 8, comma 4, della legge 223/1991 (importo pari al 50% dell'indennità di mobilità residua) con l'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".

Questione ancora aperta: diritto di precedenza ed esonero

L'INPS in questi anni ha sostenuto la necessità che, per fruire delle agevolazioni contributive (e quindi anche per l'esonero in oggetto) rispettando il diritto di precedenza all'assunzione in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine, il datore di lavoro comunque debba "cercare ed interrogare" altro lavoratore già cessato da un contratto a termine o avente ancora in corso un contratto a termine.

Tale tesi non è condivisibile.

Il diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato di contratti a termine di durata superiore a 6 mesi e per le stesse mansioni può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi (tre mesi per i lavoratori stagionali) dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Inoltre, i ccnl possono prevedere un diverso termine entro il quale il lavoratore deve manifestare la volontà di esercitare tale diritto.

Con norma aggiunta dal decreto legge 34/2014, il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di assunzione.

Da ultimo, il dlvo n.81/2015 ha stabilito che il diritto di precedenza “può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà”. Dal tenore della norma quindi emerge che il diritto di precedenza viene in essere solo successivamente alla soddisfazione della condizione della manifestazione della volontà del lavoratore per iscritto.

Ciò significa altresì che l'esercizio della comunicazione della volontà di avvalersene non pregiudica il diritto allo sgravio per le assunzioni effettuate medio tempore: infatti in tal caso al momento dell'assunzione a tempo indeterminato (o della trasformazione del contratto a termine) non era ancora sussistente un diritto di precedenza incompatibile con il diritto allo sgravio.

In merito, stiamo approfondendo la questione con il Ministero del Lavoro.

Sviluppi

Il ddl di legge di stabilità per il 2016 contempla, come è noto, la proroga dell'esonero in oggetto, anche se con importi e durata ridotti.

Pertanto, i chiarimenti forniti nella circolare INPS sono utili anche per questo nuovo esonero.

Quanto al dubbio sulla fruizione dell'esonero in caso di presenza in azienda di un contratto di solidarietà, con una risposta ad un quesito è stato risolto in senso negativo sulla base della consolidata equiparazione tra CIGS e cds. Ovviamente, la preclusione non riguarda i casi di assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi. (art. 31, comma 1, lett. c), dlgs 150 del 2015 che ha riscritto il comma 12, art. 4. L. n. 92 del 2012, “gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, *salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive*”).

Restano invece ancora senza risposta alcune domande come quella relativa al tipo di documentazione dell'inoccupazione a tempo indeterminato da più di sei mesi e quella relativa alla fruizione dell'esonero anche per le assunzioni di pensionati. Su quest'ultima peraltro si ritiene difficile dare una risposta affermativa sulla base della finalità della norma, che mira in sostanza ad incentivare opportunamente l'occupazione stabile dei giovani.

Comunque sul tema ci risulta che sia stato presentato apposito interpello al Ministero del Lavoro .