

Convegno
10 giugno 2015



Jobs act
Cosa è cambiato e cosa cambierà

“L’esonero contributivo”

Dott. ssa Ilaria Conte

Studio Associato
Barillari Lapolla Cavalleri

L 190/2014 –art. 1 c. 118 –Legge di stabilità



Al fine di promuovere forme di **occupazione stabile**, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, e con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a **tempo indeterminato**, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, decorrenti dal 1° gennaio 2015 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2015, è riconosciuto, **per un periodo massimo di trentasei mesi**, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei **complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a **8.060 euro su base annua**.



VOCI DI COSTO	CONTRATTO A T.I. ex. Legge 407/1990	CONTRATTO A T.I. con esonero
Retribuzione	25.000,00	25.000,00
Tfr	1.726,85	1.851,85
Ctr c/ditta (28,98%)	7.245,00	7.245,00
50% sgravio	-3.622,50	
Esonero ctr	0	-7.245,00
Inail (4‰ + 1%)	50,50	101,00
Irap (3,90%)	0	0
Al lordo delle deduzioni		
TOTALE	30.399,85	26.952,85
	<u>Delta annuo</u>	
	€ 3.500,00 circa	
	<u>Nel triennio</u>	
	€ 10.500,00 circa	



VOCI DI COSTO	CONTRATTO A T.I. SENZA ESONERO	CONTRATTO A T.I. CON ESONERO	CONTRATTO A T.D.
Retribuzione	25.000,00	25.000,00	25.000,00
Tfr	1.726,85	1.726,85	1.726,85
Ctr c/ditta (28,98%)	7.245,00	7.245,00	7.245,00
Aspi	0	0	350,00
Esonero ctr	0	- 7.245,00	0
Inail (4‰ + 1%)	101,00	101,00	101,00
Irap (3,90%) Al lordo delle deduzioni	0	0	1.338,86
TOTALE	34.072,85	26.827,85	35.761,71
	<u>Delta annuo</u> € 7.245,00 <u>Nel triennio</u> € 21.735,00		<u>Delta annuo</u> € 8.933,86 <u>Nel triennio</u> € 26.801,58

requisiti



Datori di lavoro → imprenditori e non

NO Pubblica amministrazione e datori di lavoro domestici

Tipologia del rapporto → impiegati, operai, quadri, socio di cooperativa, somministrazione, ANCHE I DIRIGENTI

NO apprendistato, lavoratori domestici e lavoratori intermittenti

Lavoratori → che, nei sei mesi precedenti, risultano privi di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; o che, nell'arco dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della Legge di stabilità 2015, il lavoratore assunto abbia avuto 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 c.c., nonché facenti capo, ancorché per interposta persona, al datore di lavoro medesimo

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETÀ

(art.4, L. n.15/68 e successive modificazioni e integrazioni)

Io sottoscritto _____ nato il _____ a _____,
residente/domiciliato in _____ C.F. _____,

consapevole delle sanzioni previste dall'art.26, L. n.15/68 e successive modifiche e integrazioni, nel caso di false dichiarazioni, sotto la mia personale responsabilità,

DICHIARO

che nel corso dei SEI MESI PRECEDENTI la data del _____ – data di assunzione con contratto a tempo indeterminato presso la ditta _____ P.I./C.F. _____ (d'ora in avanti per comodità nell'atto chiamata "azienda") con sede a _____ – NON sono risultato occupato, presso un qualsiasi datore di lavoro, con contratto di lavoro subordinato a tempo

indeterminato, compresi contratti di somministrazione, di lavoro domestico ovvero di apprendistato (art.1, co.118, secondo periodo, L. n.190/14);
di essere pienamente cosciente che l'azienda ha inteso instaurare il rapporto di lavoro alle condizioni concordate, in virtù degli specifici benefici contributivi collegati a quanto sopra dichiarato;

di essere consapevole che la falsità della presente dichiarazione comporta un danno per la ditta consistente nella restituzione delle agevolazioni contributive e relative sanzioni, direttamente connesse al mio stato occupazionale nel predetto periodo;

di riconoscere che la falsità della presente dichiarazione sarà motivo di giusta causa di licenziamento per irreparabile lesione del rapporto fiduciario;

di accettare che l'azienda possa procedere a una compensazione atecnica con le retribuzioni sia dirette che differite, del danno patito e quantificato nel maggior costo sostenuto dall'azienda a seguito della restituzione all'Ente Inps dell'illegittimo sgravio fruito;

di vincolare fin d'ora e per tutta la durata del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art.1260, co.2 cod.civ., il Tfr maturando, quale compensazione atecnica per conguagliare all'atto della cessazione, eventuali agevolazioni perse e conseguenti sanzioni e costi che l'azienda sosterebbe in caso di mia dichiarazione mendace e/o per eventuali debiti nei confronti dell'azienda che potessero sorgere durante il rapporto lavorativo od anche successivamente.

data _____

In fede,
confermato e sottoscritto.

F.to _____ (il dichiarante)

Allegato alla presente fotocopia documento di identità: carta identità n. _____ rilasciata dal Comune di _____ il _____.



Condizioni per il diritto all'esonero



- principi stabiliti dalla legge 92/2012 -

- Rispetto del diritto di precedenza
- L'assenza di sospensioni per Cigs o Cassa in deroga nell'unità produttiva interessata per le stesse mansioni per le quali è in atto la sospensione
- L'inoltro dell'Unilav

Diritto di precedenza



- **Ex-dipendente licenziato negli ultimi 6 mesi** (art. 15 L. n. 264/1949)
Diritto di precedenza per nuove assunzioni sia a tempo determinato sia indeterminato, in favore dell'ex dipendente con contratto a tempo indeterminato che sia stato licenziato per giustificato motivo oggettivo per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa o per licenziamento collettivo per riduzione di personale; il diritto di precedenza è riferito alle sole assunzioni intervenute entro 6 mesi dal licenziamento.
- **Ex-dipendente a termine per più di 6 mesi** (art. 5 c. 4-quater D.Lgs. n. 368/2001)
Diritto di precedenza per nuove assunzioni a tempo indeterminato per mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, in favore dell'ex dipendente con contratto a tempo determinato che abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi e il cui rapporto sia cessato negli ultimi 12 mesi (fatte salve diverse disposizioni contrattuali). Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro 1 anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
- **Ex-dipendente a termine impiegato in attività stagionali** (art. 5 c. 4-quinquies D.Lgs. n. 368/2001)
Diritto di precedenza in favore dell'ex-dipendente assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali per nuove assunzioni a termine per le medesime attività stagionali. Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro 1 anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Condizioni per il diritto all'esonero



- norme fondamentali in materia di condizioni di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria -

- Regolarità contributiva – Durc interno
- 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

- IMPORTANTE-



Ricordiamoci che trattasi di **ESONERO NON DI AGEVOLAZIONE**

- Spetta anche se l'assunzione viene effettuata in virtù di un obbligo di legge (es. disabile o rispetto del diritto di precedenza)
- Non deve determinare incremento occupazionale
- Non deve essere rispettata la regola del «de minimis» (trattato istitutivo dell'Unione Europea artt. 87 e 88 e regolamento CE n. 1998/2006)

Compatibilità con altre forme di incentivo



L'esonero contributivo triennale introdotto dalla Legge di stabilità 2015 non è cumulabile con *“altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente”*.

Pertanto, non è cumulabile con:

- l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi
- l'incentivo per l'assunzione 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 e seguenti, della legge n. 92/2012.

L'esonero contributivo introdotto dalla legge di stabilità 2015 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 del Ministro della gioventù 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. Si ricorda che, a differenza dell'esonero contributivo introdotto dalla Legge di stabilità, la fruizione dell'incentivo all'assunzione di giovani genitori ai sensi del citato regolamento 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. 4, comma 12, lettera a), della legge n. 92/2012;



c) l'incentivo **all'assunzione di beneficiari del trattamento Aspi** di cui all'art. 2, comma 10-*bis*, della Legge n. 92/2012, pari al 50% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento. Anche in questo caso, è utile rammentare che, a differenza dell'esonero contributivo introdotto dalla Legge di stabilità, la fruizione dell'incentivo all'assunzione di lavoratori beneficiari del trattamento Aspi 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. 4, comma 12, lettera a), della legge n. 92/2012;

d) l'incentivo inerente il "**Programma Garanzia Giovani**", di cui al decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 8 agosto 2014, come modificato dal decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 23 gennaio 2015, n. 11 (in corso di registrazione da parte della Corte dei Conti). Difatti, sulla base della predetta modifica, il nuovo articolo 7, comma 3, del citato decreto prevede che l'incentivo è ora cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva non selettivi rispetto ai datori di lavoro o ai lavoratori;

e) In caso di assunzione di lavoratori **iscritti nelle liste di mobilità ex art. 6 della legge n. 223/1991**, risulta cumulabile con l'esonero contributivo esclusivamente il contributo pari al 50% dell'indennità mensile che sarebbe spettata al lavoratore per il residuo periodo di diritto alla indennità medesima, 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, 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.

Assetto e misura dell'incentivo



L'esonero contributivo introdotto dalla legge di stabilità 2015 è pari ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con eccezione delle seguenti forme di contribuzione:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL,
- il 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 c.c.” di cui al comma 755 della legge n. 296/2006,
- il contributo, ove dovuto, al fondo di solidarietà residuale



Massimale annuo € 8.060,00

Massimale mensile € 8.060,00 / 12 = € 671,66

Massimale giornaliero € 8.060 / 365 = € 22,08

Massimale annuo part time es. 50% € 4.030,00

Messaggio Inps n. 1144 del 13/02/2015



Esempio 1

Rapporto di lavoro agevolato a tempo pieno instaurato l'1.05.2015.

L'importo massimo di incentivo teoricamente spettante in questo caso è pari al tetto massimo fruibile annuo (fino ad aprile 2016) di euro 8.060,00.

Nel mese di maggio l'importo dei contributi non dovuti è pari a **euro 600,00 (euro 71,66 «bonus»)** ;

nel mese di giugno l'importo dei contributi non dovuti ugualmente è pari a **euro 600,00 (euro 71,66 «bonus»)** .

A luglio, a seguito di un aumento dell'imponibile per corresponsione di premi o altri emolumenti, l'importo dell'esonero spettante è pari a **euro 750,00**.

Nella denuncia relativa al mese di luglio, il datore di lavoro non può esporre la somma di euro 750,00 in quanto superiore alla soglia massima mensile, per cui indicherà la somma di € 671,66.

- La differenza fra l'importo dell'esonero spettante per il mese di luglio e la soglia massima mensile di esonero, pari a € 78,34 (750,00-671,66) può essere fruita nello stesso mese, in quanto inferiore alla quota residuale di esonero non fruita nei due mesi precedenti, pari per maggio a 671,66-600,00 e per giugno a 671,66-600,00, per un totale di 143,32 euro, che verrà esposta separatamente.



Esempio 2

Rapporto di lavoro agevolato a tempo pieno instaurato l'1.05.2015. L'importo massimo di incentivo teoricamente spettante in questo caso è pari al tetto massimo fruibile annuo (fino ad aprile 2016) di € 8.060,00.

Nel mese di maggio l'importo dei contributi non dovuti è pari a **euro 600,00 (euro 71,66 «bonus»)** ;

nel mese di giugno l'importo dei contributi non dovuti ugualmente è pari a **euro 600,00 (euro 71,66 «bonus»)** .

A luglio, a seguito di un aumento dell'imponibile per corresponsione di premi o altri emolumenti l'importo dell'esonero spettante è pari a € 1.750,00.

Nella denuncia relativa al mese di luglio, il datore di lavoro non può esporre la somma di € 1.750,00 in quanto superiore alla soglia massima mensile, per cui indicherà la somma di 671,66.

- La differenza spettante è pari a € 1.078,34 (1.750,00-671,66), supera la quota residuale di esonero non fruita nei due mesi precedenti, pari per maggio a 671,66-600,00 e per giugno a € 671,66-600,00 per un totale di 143,32 euro.
- Potrà pertanto essere conguagliata nel mese solo la somma di euro 143,32, esposta separatamente, l'ulteriore eccedenza pari ad € 935,02 (1.078,34-143,32) potrà essere conguagliata secondo le istruzioni sopra indicate nei mesi successivi nel rispetto della capienza.

Grazie per l'attenzione!

