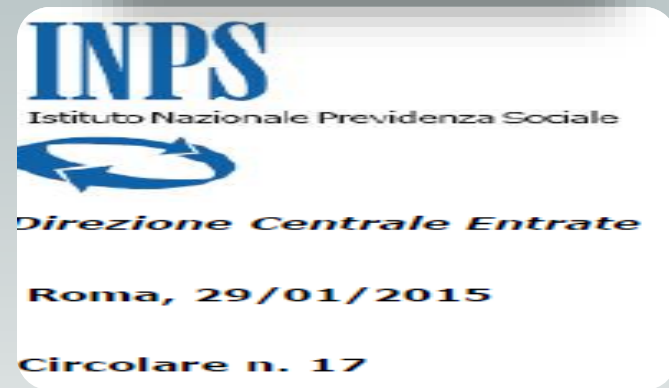


Legge di stabilità 2015

Esonero contributivo e Bonus 80 euro



@PaoloStern



www.sternzanin.it

Legge di stabilità



- Dal **2009** la **legge finanziaria è stata sostituita dalla legge di stabilità a seguito** dell'introduzione di elementi di **federalismo fiscale nell'ordinamento degli enti** locali territoriali (quindi per motivi di **coordinamento con l'attività finanziaria locale**).
- Essa, **insieme alla legge del bilancio dello stato, è la norma principale prevista dall'ordinamento giuridico italiano per regolare la vita economica del Paese per un triennio** attraverso misure di finanza pubblica ovvero di politica di bilancio.
- **La legge di stabilità deve essere presentata dal Governo al Parlamento entro il 15 ottobre. Il Parlamento ha tempo di esaminarla, emendarla e approvarla entro il 31 dicembre. Oltre la scadenza di fine anno, la Costituzione, all'art. 81 c. 2, prevede il limite del successivo 30 aprile, da autorizzare con legge apposita che conceda l'esercizio provvisorio del bilancio (contenendosi per ciascun mese nel limite di un dodicesimo della spesa dell'anno precedente).**



@PaoloStern

Legge di stabilità 2015 (L 190/14) – misure che incidono sul costo del lavoro e sul reddito dei lavoratori

- **Stabilizzazione del bonus di 80 euro.**
- *Buoni pasto in forma elettronica.*
- *Deduzione del costo del lavoro dall'imponibile IRAP per il 2015 (e "aumento" per il 2014).*
- *Trattamento di fine rapporto in busta paga.*
- *Disposizioni in materia di **ammortizzatori sociali**, servizi per il lavoro e politiche attive.*
- **Sgravi contributivi per assunzioni a tempo indeterminato.**
- *Misure a favore della famiglia e altri interventi.*



@PaoloStern

Stabilizzazione del “bonus 80 euro”

Dal 2015 viene reso strutturale il credito d'imposta IRPEF introdotto nel maggio 2014

Reddito annuo complessivo	Bonus potenzialmente spettante
Reddito complessivo < 24k	960,00 €
24k < Reddito complessivo < 26k	$960,00 \text{ €} \times \frac{(26k - \text{Reddito complessivo})}{2.000}$

I commi 12, 13 e 15 rendono **strutturale il bonus 80 euro introdotto**, limitatamente al solo 2014, dal DL n. 66/2014 (convertito in Legge n. 89/2014), adeguandone l'importo su base annua (**dai 640 euro del 2014 si passa ai 960 del 2015**).



@PaoloStern

80 euro - TFR in busta paga – *bonus bebè*

La Legge di Stabilità prevede che al dipendente privato (escluso quello domestico e agricolo) in forza da almeno 6 mesi, **per il periodo compreso tra il 1° marzo 2015 ed il 30 giugno 2018**, è consentito di ottenere mensilmente in busta paga quanto maturato a titolo di TFR.

NB

1

La quota di TFR non incide sul raggiungimento del limite reddituale per aver diritto al bonus di 80 euro sebbene la stessa venga assoggettata a tax ordinaria.

2

Non va tenuto conto dell'eventuale assegno di natalità, di importo annuo pari a 960 euro, per ogni figlio nato o adottato tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017 e introdotto dai commi 125 e 126 della Legge di Stabilità



@PaoloStern



www.sternzanin.it

80 euro: operatività invariata

I sostituti devono **effettuare 4 passaggi logici**:

- 1) verificare la **“capienza” dell’imposta lorda** sui redditi da lavoro rispetto alle detrazioni per lavoro (comma 1-bis dell’art. 13 TUIR);
- 2) **calcolare l’importo del credito spettante in relazione al reddito complessivo** (comma 1-bis dell’art. 13 TUIR), tenendo conto che il credito va rapportato al periodo di lavoro nell'anno ;
- 3) **determinare l’importo da erogare in ciascun periodo di paga ;**
- 4) **recuperare la somma anticipata** su F24



@PaoloStern

... anche il parametro di misurazione

Verifica del rispetto del limite di reddito complessivo

bonus è subordinato al rispetto di un limite di **reddito complessivo** (non superiore a 26.000 euro), al raggiungimento del quale concorre, non solo il reddito di lavoro dipendente e/o assimilato corrisposto dal sostituto d'imposta (datore di lavoro e/o committente) ma **anche eventuali altri redditi posseduti dal lavoratore** derivanti, ad esempio, da altri rapporti di lavoro intercorsi nel 2015 ovvero redditi di diversa natura rispetto a quelli indicati come, ad esempio, i redditi da terreni e da fabbricati escluso quello relativo all'abitazione principale, redditi di capitale, redditi da lavoro autonomo, d'impresa e redditi diversi.



circolare 9/E 2014 (rif. co. 7, art. 3 d.lgs. 23/2011)

“ anche i redditi assoggettati a cedolare secca devono essere considerati nella determinazione del reddito complessivo rilevante ai fini della verifica della spettanza del credito”



@PaoloStern



www.sternzanin.it

Come procedere 1 – imposta lorda

Verifica della presenza di imposta lorda positiva

Per quanto concerne la verifica della capienza dell'imposta lorda sui redditi da lavoro rispetto alle detrazioni da lavoro dipendente, l'Agenzia delle Entrate, Circ. 9/E, precisa che occorre calcolare le detrazioni spettanti in base ai soli redditi che danno potenzialmente diritto al bonus.

Quindi: l'imposta lorda sui redditi di lavoro dipendente e assimilati deve essere di importo superiore alle detrazioni calcolate su un reddito complessivo formato dai medesimi redditi che hanno determinato l'imposta lorda stessa.

NB. La sussistenza di **IRPEF positiva** risulta **soddisfatta** anche nell'ipotesi in cui l'**IRPEF residuale** al netto delle sole detrazioni di lavoro dipendente venisse poi **azzerata** da ulteriori detrazioni spettanti quali, ad esempio, le **detrazioni per carichi di famiglia**.



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Come procedere 2 – calcolo bonus

Mario Rossi lavora per l'intero 2015 e guadagna 24.596,31 euro. Avrà diritto ad un bonus pari a:

$$€ 960 \times [(26.000 - 24.596,31)/2.000] =$$

$$960 € \times 0,7018 = € 673,77$$

Se il periodo di lavoro nell'anno 2015 sarà inferiore a 365 giorni, l'importo del credito spettante deve essere parametrato al numero dei giorni di lavoro dell'anno, calcolati tenendo conto delle regole ordinariamente applicabili per l'applicazione delle detrazioni previste dall'art. 13 del TUIR

Il cugino di Mario Rossi ha cessato il rapporto di lavoro il 30 aprile 2015 (120 giorni di lavoro nel 2015) e ha guadagnato 24.596,31 euro (era più bravo del cugino!). Avrà diritto ad un bonus pari a:

$$(\text{€ } 673,77 / 365) \times 120\text{gg} = \text{€ } 221,51$$



@PaoloStern

Come procedere 3 – determinazione del bonus mensile

Es.

Mario Rossi inizia il **1 gennaio 2015** e termina il **30 aprile 2015** per un totale di **120 giorni di lavoro** (= giorni di detrazione), produce un reddito di lavoro non superiore a euro 24.000.

Il bonus spettante parametrato al numero di giorni lavorati è pari a euro
 $960\text{€} \times 120\text{gg} / 365\text{gg} = 315.61 \text{€}$

Tale importo va ulteriormente diviso per i giorni di detrazione ricompresi nella durata del rapporto (pertanto 120 giorni) e riconosciuto in ciascun periodo di paga in funzione dei relativi giorni di detrazione:

- euro **81,53** euro per i **31** giorni di gennaio;
- euro **73,64** per i **28**giorni di febbraio;
- euro **81,53** per i **31** giorni marzo;
- euro **78,90** per i **30** giorni aprile.



@PaoloStern


Attenzione !

Eventuale consegna di un'informativa sintetica al dipendente e di un format di comunicazione di situazioni particolari (erogazione bonus AUTOMATICA)

Obiettivo → eliminare o ridurre il rischio che i dipendenti si trovino a dover restituire, in sede di conguaglio ovvero di dichiarazione dei redditi, l'importo ricevuto e non spettante

Comunicazione facoltativa del dipendente contenente:

- Richiesta di non applicazione del bonus;
- Comunicazione di percezione di ulteriori redditi.



La comunicazione di quanto già riconosciuto, a titolo di bonus, in precedenti rapporti lavorativi, potrà avvenire unicamente mediante presentazione CUD al nuovo sostituto d'imposta.



@PaoloStern

Esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato

2015



@PaoloStern



www.sternzanin.it

Jobs Act - Incentivo e tutele crescenti. Il link!

L 183/2014 – art. 1 c. 7

.....
b) promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il **contratto a tempo indeterminato** come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più **conveniente** rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti;



c) previsione, per le nuove assunzioni, del **contratto a tempo indeterminato** a **tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio**, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento;



@PaoloStern

Incentivo e tutele crescenti. Il link!

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^o gennaio 2015 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2015, e' 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**.



@PaoloStern



www.sternzanin.it

Incentivo e tutele crescenti. Il link!

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

L'esonero di cui al presente comma spetta ai datori di lavoro in presenza delle **nuove assunzioni** di cui al primo periodo, con **esclusione** di quelle relative a **lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro**, e non spetta con riferimento a **lavoratori per i quali il beneficio** di cui al presente comma **sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato**.

L'esonero di cui al presente comma **non e' cumulabile con altri esoneri** o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

L'esonero di cui al presente comma **non spetta** ai datori di lavoro in presenza di assunzioni relative a lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro, ivi considerando società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, **hanno comunque già in essere un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della presente legge**.



@PaoloStern



www.sternzanin.it

Esonero contributivo

Legge 190/14 c. 118 e ss.

Circolare INPS 17 29/01/2015

Possono beneficiare dell'esonero i **datori di lavoro, indipendentemente dal settore di appartenenza e**, con misure e condizioni diverse, i datori di lavoro del **settore agricolo, per assunzioni a TEMPO INDETERMINATO effettuate dal 01/01/2015.**

Datori di lavoro privati = imprenditori e non imprenditori.

L'esonero non si applica nei confronti della pubblica amministrazione (di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs n. 165/2001).

Gli organismi pubblici che sono stati interessati da **processi di privatizzazione** (trasformazione in società di capitali) rientrano tra i datori di lavoro che possono beneficiare dell'esonero contributivo, **indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale.**



@PaoloStern

Esonero contributivo

Sono interessate dall'esonero contributivo le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato “decorrenti” dal 1° gennaio 2015 con riferimento a contratti “stipulati” non oltre il 31 dicembre 2015.

Interpretazione letterale forviante.
Necessario unificare l'individuazione dei contratti agevolati rispetto alla loro **decorrenza** e non alla loro stipulazione.

**ASSUNZIONI DECORRENTI DAL
01/01 AL 31/12/2015**



@PaoloStern



www.sternzanin.it

Esonero contributivo (misura transitoria – 2015) soppressione L. 407/1990 (misura permanente)

Sono soppressi i benefici previsti dalla Legge 407/1990 con riferimento alle assunzioni decorrenti dal 1° gennaio 2015

“Al finanziamento degli incentivi di cui ai commi 118 e 121 si provvede, quanto a 1 miliardo di euro per ciascuno degli anni 2015, 2016 e 2017 e a 500 milioni di euro per l'anno 2018”

Attenzione:

le risorse messe a disposizione dovranno coprire anche i benefici contributivi di cui alla L. 407/1990 (per quanto residuali essi siano)



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Esonero vs 407

CONFRONTO	LEGGE 407/90	LEGGE STABILITA' 2015
Entità dello sgravio	50% altri 100% mezzogiorno e artigiani	100%
Durata	3 anni	3 anni
Arco temporale di applicazione	Senza limiti	Solo 2015
Importo max fruibile	Senza limiti	Max € 8.060 annui
Requisito lavoratore	Disoccupazione almeno 24 mesi	Disoccupazione almeno 6 mesi
Ripetibile per il singolo lavoratore	Sì	No

(Fonte FS - CNO)



@PaoloStern

Esonero vs Apprendistato

	Partita IVA 2015	Collaboratore 2015	Tempo determinato 2015	Tempo indeterminato 2014	AZIENDE FINO A 9 DIPENDENTI			AZIENDE OLTRE 9 DIPENDENTI			CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI
					Apprendista primo periodo	Apprendista secondo periodo	Apprendista anno conferma	Apprendista 1° e 2° anno contributivo	Apprendista 3° e 4° anno contributivo	Apprendista anno confema	
Retribuzione Lorda	25.000,00	25.000,00	25.000,00	25.000,00	22.274,00	23.607,00	25.000,00	22.274,00	23.607,00	25.000,00	25.000,00
Rivalsa 4%	1.000,00										
Ore formaz.(120 ANNUI)					1927,56	2042,91		1927,56	2042,91		
Previdenza complementare			387,50	387,50	345,25	365,91	387,50	345,25	365,91	387,50	387,50
Assistenza sanitaria			120,00	120,00	120,00	120,00	120,00	120,00	120,00	120,00	120,00
Fondo residuale											
INPS c/azie		5.120,00	7.595,00	7.245,00	358,61	380,07	402,50	2.586,01	2.740,77	2.902,50	0,00
INAIL c/azie		370,33	555,50	555,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	555,50
TFR		0,00	1.726,85	1.726,85	1.538,56	1.630,63	1.726,85	1.538,56	1.630,63	1.726,85	1.726,85
IRAP	0,00	1.433,93	1.544,30	804,55	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE COSTO AZIENDA	26.000,00	31.924,27	36.929,16	35.839,41	26.563,97	28.146,53	27.636,85	28.791,37	30.507,23	30.136,85	27.789,85



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

(Fonte FS - CNO)

www.sternzanin.it

Assetto e misura dell'incentivo

Incentivo consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali **a carico dei datori di lavoro, ad eccezione delle seguenti forme di contribuzione:**

-premi e contributi dovuti all'INAIL;

- contributo, se 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.”*, ossia il **Fondo di Tesoreria INPS istituito dal 1° gennaio 2007 per le aziende con almeno 50 dipendenti;**

- contributo, se dovuto, ai Fondi di cui all'art. 3, commi 3, 14 e 19, della Legge n. 92/2012, ossia i **Fondi di solidarietà bilaterali/Fondo di solidarietà residuale;**



@PaoloStern



www.sternzanin.it

Assetto e misura dell'incentivo

L'importo massimo mensile dell'esonero contributivo è pari a **euro 671,66** (**euro 8.060,00/12 mesi**).

Per rapporti di lavoro **instaurati ovvero risolti nel corso del mese**, tale importo va riproporzionato prendendo a riferimento la misura di **euro 22,08** (**€8.060,00/365 gg.**) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

La **contribuzione eccedente il predetto limite potrà formare comunque oggetto di esonero** nel corso di ogni anno solare del rapporto agevolato, nel rispetto del limite massimo di euro 8.060,00 annui.

Se, invece, i contributi a carico del datore di lavoro sono **inferiori, nel mese, al limite di 671,66 euro**, l'importo dell'esonero non fruito viene "accantonato" e **può essere** goduto nei mesi successivi in cui viene superato il predetto limite.



@PaoloStern

Assetto e misura dell'incentivo

Esempio INPS:

Si ipotizzi che, in relazione ad un'assunzione agevolata effettuata il 1° settembre 2015,

- nei primi **tre mesi del rapporto** (settembre, ottobre e novembre 2015), l'importo dei contributi a carico del datore di lavoro sia pari ad euro **500,00 mensili**;
- nel corso del quarto mese (dicembre 2015), l'importo dei contributi a **carico del datore di lavoro sia pari ad euro 900,00**.

Il datore di lavoro potrà comunque fruire dell'esonero per l'intero ammontare dei contributi previdenziali del mese di dicembre 2015 (pari a euro 900,00), in quanto **l'eccedenza del mese di dicembre 2015**, pari a euro **228,34 (900,00 - 671,66)** è **inferiore** all'importo **dell'esonero non fruito** nei tre mesi precedenti (settembre, ottobre e novembre 2015), pari a euro **514,98 (171,66 x 3 mesi)**.



@PaoloStern

Requisiti soggettivi del lavoratore

- a) Il lavoratore non deve aver avuto, nei **sei** mesi precedenti l'assunzione, un contratto di lavoro a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro, ***incluso il contratto di apprendistato ed il contratto di lavoro domestico a tempo indeterminato***
- b) Il lavoratore nei **tre** mesi antecedenti il 1° gennaio 2015 non deve aver avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con ***lo stesso datore di lavoro richiedente l'incentivo*** ovvero con società da questi controllate o a questi collegate, ***nonché facenti capo, seppur per interposta persona, al datore di lavoro medesimo***



@PaoloStern



Assunzioni a TIND – casi particolare agevolabili

- **Lavoro ripartito (c.d. job sharing)**, sempreché le condizioni per l'applicazione dell'esonero siano possedute da ambedue i lavoratori coobbligati. **L'incentivo va riproporzionato in relazione alla durata effettiva delle prestazioni rese da ognuno dei due lavoratori coobbligati.**
- **Part-time**, sia esso di tipo orizzontale, verticale ovvero misto. Proprio in relazione ai rapporti di lavoro part-time, **la misura della soglia massima di decontribuzione va adeguata in diminuzione sulla base della durata dello specifico orario ridotto di lavoro** in rapporto a quella ordinaria stabilita dalla legge ovvero dai contratti collettivi di lavoro.
- **Dirigenti.**
- **Soci di cooperativa di lavoro.**
- **Lavoratori assunti a scopo di somministrazione** da parte di APL, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.
- **Disabili x assunzione ex L 68/99**



@PaoloStern

Assunzioni a TIND – casi particolare agevolabili

• **Part-time**, sia esso di tipo orizzontale, verticale ovvero misto. Proprio in relazione ai rapporti di lavoro part-time, *la misura della soglia massima di decontribuzione va adeguata in diminuzione sulla base della durata dello specifico orario ridotto di lavoro* in rapporto a quella ordinaria stabilita dalla legge ovvero dai contratti collettivi di lavoro.

Perchè? La legge NON prevede tale limite!

Esonero incide su percentuale calcolata su imponibile
INDIPENDENTEMENTE dall'orario di lavoro!

A parità di imponibile **SVANTAGGIATO** un lavoratore PT

Direttiva 97/81 CE

Clausola 4: Principio di non-discriminazione

1. Per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive.



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Assunzioni a TIND – casi particolare NON agevolabili

- apprendistato.
- intermittente (c.d. a chiamata), sia esso con o senza indennità di disponibilità. L'esonero contributivo non trova applicazione in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato con contratto di lavoro intermittente, in quanto tale forma contrattuale, concepita allo scopo di far fronte ad attività lavorative di natura discontinua, **non soddisfa la finalità della norma di “promuovere forme di occupazione stabile”**.
- contratti di lavoro domestico.



@PaoloStern

Esonero o sgravio contributivo ?

L'INPS *ritiene* che il nuovo esonero contributivo

“assume la natura tipica di incentivo all'occupazione” e

“si caratterizza come intervento generalizzato ... La sua applicazione, infine, prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa.”

INPS *ritiene* che l'esonero contributivo **non è da considerarsi “aiuto di Stato” secondo la disciplina comunitaria** (art. 107 del Trattato Funzionamento UE), in quanto è una misura generalizzata che non determina un vantaggio a favore di alcune imprese, settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale.

Ciò comporta che:

- **non trova applicazione il regime “de minimis”**;
- l'assunzione **non debba rappresentare un aumento netto del numero** di dipendenti dell'impresa interessata rispetto alla media dei 12 mesi precedenti (**calcolo ULA**).



@PaoloStern

Esonero o sgravio contributivo ?

Le condizioni complessive per il diritto alla fruizione dell'esonero contributivo triennale recato dalla Legge di stabilità 2015 scaturiscono dalla natura della misura nonché dalle previsioni specifiche della citata legge di stabilità.

I 3 PRINCIPI DI RIFERIMENTO PER FRUIZIONE ESONERO

In particolare, il diritto alla fruizione dell'incentivo finalizzato a favorire l'assunzione risulta subordinato al rispetto:

1. principi della legge n. 92 del 2012 (INPS circ. 137/12),
2. norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori (art.1 c.1175 – 1176 L 296/06)
3. presupposti introdotti ad hoc dall'art. 1, comma 118, della Legge di stabilità 2015 .

(circ. INPS 17/2015)



@PaoloStern

Esonero o sgravio contributivo ?

Art. 4 c. 12 Legge 92/12 “Legge Fornero”

a) l’assunzione **viola il diritto di precedenza**, fissato dalla **legge** o dal **contratto collettivo di lavoro**, alla **riassunzione di un altro lavoratore licenziato nell’ambito di un rapporto a tempo indeterminato ovvero cessato da un rapporto a termine**.

ATTENZIONE:

Considerato che la fruizione all’esonero contributivo della legge 190 del 2014 si può ritenere operante la violazione del predetto diritto di precedenza sussiste anche nel **caso di utilizzazione con contratto di somministrazione senza la preventiva offerta di riassunzione al lavoratore licenziato in relazione ad un rapporto a tempo indeterminato ovvero cessato da un rapporto a termine**;

... MA



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Esonero o sgravio contributivo ?

Art. 4 c. 12 Legge 92/12 “Legge Fornero”

La **finalità** ultima perseguita con l'introduzione del **beneficio contributivo** in oggetto è quindi quella di promuovere la massima espansione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato. In questa prospettiva, la specifica regolamentazione introdotta con la Legge di stabilità 2015 reca **disposizioni speciali che prevalgono sui principi generali del citato art. 4, comma 12, della legge n. 92/2012**, con specifico riferimento alle condizioni ostative previste dalla lettera a), della citata norma.

(circ. INPS 17/2015)

QUINDI ?????



@PaoloStern



www.sternzanin.it

Esonero o sgravio contributivo ?

Art. 4 c. 12 Legge 92/12 “Legge Fornero”

Quindi ...ha diritto all'esonero chi:

- 1) **in** attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 5, comma 4-*quater*, del d.lgs. n. 368/2001, **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 sei mesi.**
- 2) **trasformi un rapporto di lavoro a termine** in un rapporto a tempo indeterminato a prescindere dalla sua durata.
- 3) **in** qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990, **entro un anno dalla data del trasferimento aziendale, assuma a tempo indeterminato lavoratori a termine che non siano passati alla sue dipendenze.**



@PaoloStern

Esonero o sgravio contributivo ?

Art. 4 c. 12 Legge 92/12 “Legge Fornero”

Però se il **datore di lavoro** assume **a tempo indeterminato** un lavoratore **violando il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore precedentemente cessato da un rapporto a termine, non potrà beneficiare, in relazione alla predetta assunzione, dell’esonero contributivo triennale.**

Ricapitolando:

1. L’assunzione o la trasformazione a TIND, se pure in obbligo di diritto di precedenza, di un lavoratore a TD consente la fruizione del beneficio;
2. L’assunzione a TIND in violazione di diritto di precedenza di altro lavoratore NON consente la fruizione del beneficio;
3. L’assunzione a TIND di lavoratori a termine che non siano passati alla dipendenze del DL in qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale entro 1 anno dal trasferimento consente fruizione del beneficio;



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Esonero o sgravio contributivo ?

Art. 4 c. 12 Legge 92/12 “Legge Fornero”

ATTENZIONE

Il datore di lavoro (pur se la circolare n. 17 non ne ha fatto cenno) **può recuperare il contributo aggiuntivo dell'1,40%**, se pagato, relativo al precedente contratto a tempo determinato, **per tutte le mensilità di esecuzione dello stesso.**

La restituzione appare coerente anche con il nuovo dettato normativo che parla di “non cumulabilità con altri esoneri o riduzioni di aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente”, **in quanto la stessa, prevista dall'art. 1, comma 135, della legge n.147/2013**, pur essendo di natura contributiva, **riguarda il precedente rapporto che viene trasformato o ricostituito a tempo indeterminato.**



@PaoloStern

Esonero o sgravio contributivo ?

Art. 4 c. 12 Legge 92/12 “Legge Fornero”

b) il datore di lavoro ovvero l'utilizzatore con contratto di somministrazione sia interessato da sospensioni dal lavoro con interventi di integrazione salariale straordinaria e/o in deroga, fatti salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità diverse rispetto a quelle in possesso dei lavoratori interessati dai predetti provvedimenti.

ATTENZIONE:

Il rispetto della presente condizione interessa esclusivamente le assunzioni riferite all'unità produttiva interessata dai sopra citati interventi di integrazione salariale;



@PaoloStern

Esonero o sgravio contributivo ?

Art. 4 c. 12 Legge 92/12 “Legge Fornero”

c) 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.



@PaoloStern

Esonero o sgravio contributivo ?

Art. 4 c. 12 Legge 92/12 “Legge Fornero”

d) l’inoltro della comunicazione telematica obbligatoria di cui al d.m. 30.10.2007 (Unilav, Unisomm, ecc.) inerente l’assunzione risulta effettuata decorsi i termini di legge.

ATTENZIONE:

la perdita dell’esonero attiene al periodo compreso fra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e quella dell’inoltro tardivo della comunicazione obbligatoria.



@PaoloStern

Esonero o sgravio contributivo ?

Art. 4 c. 13 Legge 92/12 “Legge Fornero”

Principio di cumulo, l’esonero contributivo 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**.

ATTENZIONE:

l’assunzione a TIND 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, fruisce dell’esonero contributivo triennale a condizione che **il lavoratore medesimo non sia stato occupato a TIND**, nel corso degli ultimi 6 mesi presso qualsiasi datore di lavoro, ivi incluso il somministratore, **e per il periodo residuo di utilizzo dell’esonero**.



@PaoloStern

Esempio

Alfa : Agenzia di somministrazione

Beta: Azienda che ospita il somministrato

Caio: Dipendente somministrato

Alfa al 1° marzo 2015 assume a tempo indeterminato Caio per somministrarlo presso Beta

Al 30 aprile 2015 il predetto rapporto di lavoro si risolve (esonero contributivo usufruito per mesi: 2)

Qualora Beta intendesse assumere Caio:

- potrebbe usufruire dell’esonero contributivo per la durata residua (34 mesi);**
- dovrebbe soddisfare i requisiti di legge (tra cui il vincolo dei “6 mesi”).**



@PaoloStern

Esonero o sgravio contributivo ?

Art. 1, c. 1175 e 1176, L. 296/2006

a) della **regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro**. A tale riguardo, l'INPS ricorda che si tratta delle condizioni alle quali è subordinato il rilascio del DURC;

b) del 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**.



@PaoloStern

Esonero o sgravio contributivo ?

Art. 1, c. 118 L. 190/2014

- 1) Il lavoratore, nel corso **dei 6 mesi precedenti l'assunzione, non deve risultare occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a TIND** (periodo mobile);
- 2) Il lavoratore nel periodo **compreso tra il 1/10/14 e il 31/12/14 non deve aver avuto rapporti di lavoro a TIND** 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 (periodo fisso);
- 3) **Il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato, con fruizione dell'esonero contributivo triennale, con lo stesso datore di lavoro che assume (? Circ. 17/15 INPS ?).** A conferma di tale condizione ostativa, il secondo periodo del comma 118, dispone che ***“L'esonero (...) non spetta con riferimento a lavoratori per i quali il beneficio (...) sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato”***.



@PaoloStern

Esonero e altre forme di incentivo all'occupazione

La Legge di Stabilità afferma che l'esonero NON è cumulabile con: "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente".

L'Inps ritiene che NON sia cumulabile con gli incentivi per l'assunzione di:

- soggetti disoccupati da almeno 12 mesi aventi almeno 50 anni di età;
- donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi ed appartenenti a particolari aree, di cui all'art. 4, co. 8 e seguenti, L. n. 92/2012.



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Esonero e altre forme di incentivo all'occupazione

E' cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica

- il **contributo concesso dalle Regioni/Province** autonome per l'assunzione di soggetti disabili, calcolato sul costo salariale del lavoratore, disciplinato dall'**art. 13 della Legge n. 68/1999**;
- l'incentivo pari a euro **5.000,00 una tantum per ogni assunzione di "giovani genitori"**, fruibile dal datore di lavoro per un massimo di cinque lavoratori, di cui al **DM 19 novembre 2010**;
- l'incentivo per l'assunzione di **lavoratori che beneficiano dell'indennità Aspi, pari al 50% dell'indennità mensile** residua che sarebbe spettata al lavoratore, disciplinato dall'**art. 2, comma 10-bis, della Legge n. 92/2012**;
- l'incentivo inerente il **"Programma Garanzia Giovani"**, di cui al Decreto direttoriale n. 1709/2014, come modificato dal Decreto direttoriale n. 11 del 23 gennaio 2015 (Corte dei Conti 06/02/15);
- l'incentivo per **l'assunzione di giovani lavoratori agricoli di cui all'art. 5 del DL 91/2014**, limitatamente agli operai agricoli.



@PaoloStern

Esonero e altre forme di incentivo all'occupazione

Liste di mobilità ex. art. 6 della L. n. 223/1991

E' cumulabile con l'esonero contributivo esclusivamente il contributo di cui al co. 4, art. 8 della L. n. 223/1991 che è per la sua natura un incentivo di natura economica finalizzato all'occupazione di lavoratori in condizioni di particolare svantaggio

anche nel caso in cui vi sia trasformazione a tempo indeterminato di rapporti instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità

Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto ai sensi del comma 1, assuma a tempo pieno e indeterminato i lavoratori iscritti nella lista di mobilità e' concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, **un contributo mensile pari al cinquanta per cento della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.** Il predetto contributo non può essere erogato per un numero di mesi superiore a dodici, e per i lavoratori di età superiore a cinquanta anni, per un numero superiore a ventiquattro mesi, ovvero a trentasei mesi per le aree di cui all'articolo 7, comma 6

...



@PaoloStern

Esonero e altre forme di incentivo all'occupazione

Incentivo sperimentale di cui all'art. 1 del D.L. 76/2013

Destinatari: soggetti con età tra 18 e 29 anni e 364 gg che siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi oppure siano privi di un diploma di scuola media o professionale

Incentivo pari ad 1/3 della retribuzione lorda entro il limite mensile di 650,00 €

Limite: l'incentivo di cui sopra opererebbe solo nel caso in cui l'eventuale quota di contribuzione a carico del datore di lavoro fosse superiore alla soglia mensile di 671,66 € (8.060,00 / 12)

Presupponendo quindi la fruizione di entrambi i benefici, si propone il seguente esempio:

a fronte di **800 €** di contributi c/azienda, il datore di lavoro fruirebbe dell'esonero contributivo ex L. di Stabilità 2015 per un importo massimo pari a **671,66 €** e dell'incentivo sperimentale per un importo pari a **128,34 €**

differenza tra c/Inps dovuti ed esonero: $800,00 - 671,66 = 128,34$



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Garanzia Giovani

il lavoratore non ha avuto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, un contratto di lavoro a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro, incluso il contratto di apprendistato, e il contratto di lavoro domestico a tempo indeterminato.

il lavoratore nei 3 mesi antecedenti il 1° gennaio 2015 non ha avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con lo stesso datore di lavoro richiedente l'incentivo, ovvero con società da questi controllate o a questi collegate, nonché facenti capo, seppur per interposta persona, al datore di lavoro medesimo.

Esonero dai contributi previdenziali
- max € 8.060 x 36 mesi -



classe di profilazione			
1	2	3	4
BASSA	MEDIA	ALTA	MOLTO ALTA
€ 1.500	€ 3.000	€ 4.500	€ 6.000
€ 1.500	€ 3.000	€ 4.500	€ 6.000



Check !

Verifica delle condizioni soggettive del lavoratore in merito allo svolgimento di altri rapporti di lavoro a TIND nei 6 mesi precedenti – dichiarazione di responsabilità da inserire nel contratto di assunzione:

“dichiaro sotto la mia responsabilità ed ai fini dell’assunzione (...) di non essere stato occupato a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti la data di assunzione presso qualsiasi altro datore di lavoro”

In caso di dichiarazione mendace cosa accade?

Clausola risolutiva espressa?

Recesso per giusta causa? (L183/10 – collegato lavoro)

Risarcimento del danno?



@PaoloStern