

**Ai gentili clienti
Loro sedi**

Pensionati e lavoratori qualificati: sgravio contributivo ad ampio raggio

Gentile cliente, **con la presente desideriamo informarLa** che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito chiarimenti relativamente ad alcune **ipotesi di applicazione dello sgravio contributivo di cui alla legge n. 208 del 28.12.2015**. Ci si riferisce, in particolare, all'agevolazione sulle assunzioni effettuate a partire dallo scorso 01.01.2016, introdotta dal legislatore sulla falsariga di quella prevista con legge n. 190/2014. Grazie a tale agevolazione **i datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato dal 01.01.2016 al 31.12.2016** possono accedere ad uno **sgravio biennale del 40% dei contributi a loro carico, nel limite di 3.250 euro annui**. Nonostante la maggior parte dei dubbi siano stati chiariti dall'INPS nel corso del precedente anno (in occasione dell'introduzione dell'identica agevolazione con legge n. 190/2014) il Ministero è recentemente intervenuto per fornire alcune **nuove precisazioni con riferimento all'ambito di applicazione dell'agevolazione**. Un primo chiarimento è stato fornito dal Ministero del Lavoro con **interpello n. 2 del 20.01.2016**, con cui è stato specificato che **in caso di accertamento ispettivo l'obbligo all'assunzione di personale non può, in generale, essere assoggettato all'incentivo**. Con **circolare n. 3 del 01.02.2016**, però, è stato chiarito che **la procedura spontanea di riqualificazione del rapporto in lavoro subordinato a tempo indeterminato** (ci si riferisce all'articolo 54, che prevede la riqualificazione con estinzione degli illeciti di collaboratori e lavoratori autonomi), **se avviata prima della verifica ispettiva, consente di accedere allo sgravio contributivo**. Con l'**interpello n. 4 del 20.01.2016**, invece, viene precisato che nell'ipotesi di assunzione a tempo indeterminato di lavoratore **percettore di trattamento pensionistico, non sussistono disposizioni che vietano l'applicazione dell'agevolazione**. Si deve segnalare, infine, che con l'interpello n. 7 del 12.02.2016 il Ministero ha precisato che **l'obbligo di assunzione nelle ipotesi di esercizio del diritto di precedenza** opera solo a partire dal momento in cui la volontà

viene manifestata per iscritto.

Premessa

Il Ministero del Lavoro, con gli interpelli n. **2** e **4** del 20.01.2016 e n. **7** del 12.02.2016, **ha fornito alcune nuove precisazioni in materia di sgravio contributivo**. Come noto, infatti, la legge n. 208/2015 ha "prorogato", per certi versi, l'agevolazione prevista dalla legge n. 190/2014 sulle assunzioni a tempo indeterminato. A differenza dell'anno precedente, la **legge di stabilità per il 2016** ha ridotto il beneficio dello sgravio, che ora (e per tutta la durata del 2016) **ammonta al 40% dei contributi a carico del datore di lavoro per il primo biennio dall'assunzione** (con limite di 3.250 annui).

Con l'**interpello n. 2 del 20.01.2016** il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha chiarito che le nell'ipotesi di **accertamento ispettivo** il datore di lavoro **non può**, in generale, **procedere all'obbligo di assunzione applicando lo sgravio contributivo**. Si segnala, però, che con il D.Lgs. n. 81/2015 il legislatore ha introdotto una **procedura agevolata** di riqualificazione dei rapporti di lavoro, che **consente di applicare l'agevolazione in parola**. Sul punto, la **circolare n. 3 del 01.02.2016** ha precisato che qualora il datore di lavoro abbia attivato la procedura di regolarizzazione in data precedente all'accesso ispettivo, può essere applicata all'assunzione lo sgravio di cui trattasi.

Con l'**interpello n. 4 del 20.01.2016** è stato chiarito che **ai lavoratori assunti a tempo indeterminato che percepiscono trattamento pensionistico può essere in ogni caso applicato lo sgravio contributivo**.

Con l'**interpello n. 7 del 12.02.2016**, invece, il Ministero del Lavoro ha precisato che **l'obbligo di assunzione**, ai fini dell'applicazione dello sgravio contributivo, **sussiste solo nel caso in cui la volontà di esercitare il diritto di precedenza sia manifestato per iscritto**.

L'agevolazione

In riferimento a quanto in trattazione, secondo quanto previsto al comma 178 della legge n. 208/2015, ai datori di lavoro privati **non agricoli** è riconosciuto **l'esonero dal versamento dal 40% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro**:

- per un periodo massimo di **ventiquattro mesi**;
- 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.

Per i **lavoratori agricoli**, invece, viene stabilito che **l'agevolazione si applica nel rispetto delle diverse condizioni individuate dal comma 179 dell'art. 1 legge n. 208/2015**.

CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLO SGRAVIO

Settore non agricolo	Non si applica ai lavoratori impiegati a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti e nel rispetto di alcune previsioni antielusive.
Settore agricolo	Non si applica ai lavoratori impiegati a tempo indeterminato nel 2015 oppure a tempo determinato per un numero di giorni almeno pari a 250.

Con riferimento all'ambito di applicazione dello sgravio si segnala che **ne rimangono esclusi i soggetti assunti con contratti di apprendistato** (che possono beneficiare di un'analogha agevolazione), **con contratto di lavoro domestico e con contratto di lavoro intermittente** (anche nell'ipotesi di **assunzione a tempo indeterminato con indennità di disponibilità**).

Secondo quanto chiarito dai predetti chiarimenti INPS **si devono considerare ammessi all'agevolazione:**

- il **personale dirigente** assunto con contratto a tempo indeterminato;
- **le assunzioni a tempo indeterminato a scopo somministrazione.**

Viene inoltre ammessa la possibilità di agevolare le assunzioni tramite trasformazione di un precedente rapporto a tempo determinato.

L'incentivo viene riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi e prevede l'esonero dal versamento del 40% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche), 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.**

OSSERVA

La circolare n. 178/2015 ha precisato che **non sono soggette all'esonero contributivo triennale 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, 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;

¹ Sono esclusi, inoltre, il contributo al fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto ed i contributi a favore dei sistemi bilaterali (o al fondo residuale) previsti dai commi 3, 14 e 19 dell'articolo 3 legge n. 92/2012.

- il **contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare** e/o ai **fondi di assistenza sanitaria** di cui alla legge n. 166/1991;
- 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.

Posso applicare l'agevolazione al personale riqualficato dopo accesso ispettivo?

Con l'**interpello n. 2 del 20.01.2016** il Ministero del Lavoro ha analizzato una **particolare ipotesi di applicazione dello sgravio contributivo, ovvero se sia possibile applicare lo sgravio contributivo nel caso in cui il datore di lavoro sia obbligato ad assumere il dipendente**. Non è chiaro, in questa ipotesi, se:

- il dipendente **possa ritenersi assunto a tempo indeterminato in sede di regolarizzazione;**
- se il dipendente **debba ritenersi assunto a tempo indeterminato per tutto il periodo "irregolare"**.

Al riguardo il Ministero ha specificato che **l'incentivo intende sollecitare l'assunzione spontanea di personale**, circostanza che **non si può ritenere sussistente** nel caso in cui il datore di lavoro venga obbligato ad **assumere a seguito della constatazione di irregolarità nelle assunzioni**.

OSSERVA

Diversamente, lo sgravio contributivo **andrebbe ad incentivare proprio quei datori di lavoro che non hanno inteso effettuare assunzioni stabili** e che hanno per questo violato le disposizioni di legge.

Di conseguenza, nel caso in cui a seguito di accesso ispettivo vengano constatate **violazioni su lavoro nero o più semplicemente sull'utilizzo di schemi contrattuali irregolari** (collaboratori-dipendenti e false partite IVA) il datore di lavoro **sarà obbligato all'assunzione dei dipendenti, senza che possa accedere al beneficio contributivo**.

Si deve segnalare, sempre in materia di accertamenti ispettivi, che con **circolare n. 3 del 01.02.2016** il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito **precisazioni in relazione alla procedura di regolarizzazione dei collaboratori** (anche con partita IVA) introdotta con D.Lgs. n. 81/2015. Per effetto di tale procedura, infatti, **i lavoratori che sono stati assunti come collaboratori o lavoratori autonomi** possono essere **riqualificati come lavoratori dipendenti con estinzione degli illeciti relativi al periodo pregresso**. Sull'argomento il Ministero ha specificato che **non essendovi alcuno specifico divieto in tal senso, ai lavoratori regolarizzati può applicarsi lo**

sgravio contributivo (anche se per il periodo precedente sono riscontrabili irregolarità). In questo modo i datori di lavoro potranno:

- **regolarizzare i lavoratori in vista dell'applicazione**, a decorrere dal 01.01.2016, **delle disposizioni in materia di lavoro subordinato a tutti i rapporti caratterizzati da etero-organizzazione** (definibili come rapporti svolti personalmente, continuativamente e coordinati nei tempi e nei luoghi dal committente);
- **beneficiare**, contemporaneamente, **dello sgravio contributivo sulle nuove assunzioni dal 01.01.2016**.

Si segnala, in ogni caso, che **la procedura può essere attivata solo ed esclusivamente nel caso in cui la violazione non sia già stata accertata dagli ispettori**: in questo caso, come sopra argomentato, **non è applicabile nemmeno lo sgravio contributivo in quanto l'assunzione costituisce adempimento di un obbligo importo per legge**.

Si applica lo sgravio, invece, qualora:

- il datore di lavoro abbia **avviato la procedura di conciliazione per la riqualificazione del rapporto in data antecedente alla verifica ispettiva**;
- lo stesso datore di lavoro **proceda all'assunzione del lavoratore**, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 54 del D.Lgs. n. 208/2010.

OSSERVA

Sul punto, si segnala che **la procedura di stabilizzazione ammette l'estinzione degli illeciti solo con il mantenimento in servizio del lavoratore per almeno 12 mesi dall'assunzione**: nel caso in cui **non sia rispettato tale termine**, gli illeciti **non possono considerarsi estinti** ed il datore di lavoro dovrà, eventualmente, **restituire l'agevolazione fruita sull'assunzione, in quanto non più spettante**.

Posso applicare lo sgravio su un lavoratore percettore di trattamento pensionistico?

Un altro chiarimento fornito dal Ministero del Lavoro riguarda **l'assunzione di lavoratori già titolari di trattamenti pensionistici**. Al riguardo il Ministero ha osservato che l'agevolazione è caratterizzata da un ambito di applicazione molto vasto, tanto che la principale condizione nel concreto richiesta in capo ai lavoratori è **l'assenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel semestre precedente all'assunzione**. Viene, inoltre, richiesto che il lavoratore **non abbia avuto altri rapporti di lavoro a tempo indeterminato** presso lo stesso datore di lavoro, oppure presso una delle società controllate-collegate dal medesimo soggetto.

Con riferimento ai lavoratori già percettori di trattamento pensionistico il Ministero del Lavoro osserva che **il legislatore non ha previsto alcuna limitazione nel senso di disapplicare l'agevolazione**

nei confronti di tali soggetti, pertanto l'incentivo può essere applicato anche in questa particolare ipotesi.

Posso applicare lo sgravio in presenza di un lavoratore a termine cessato?

L'ultimo chiarimento fornito dal Ministero del Lavoro riguarda **il diritto di precedenza dei lavoratori a termine**. Non è chiaro, infatti, se il datore di lavoro possa ricorrere allo sgravio nel caso in cui **un lavoratore a termine è nelle condizioni di poter chiedere la precedenza sulle assunzioni**. Con l'interpello n. 7/2016 il Ministero ha confermato che i datori di lavoro possono beneficiare dello sgravio su assunzioni e trasformazioni anche in presenza di un rapporto a termine cessato.

Nel dettaglio, l'agevolazione può essere applicata **in mancanza o nelle more della manifestazione scritta del diritto di precedenza**. Nel caso in cui tale opzione non venga esercitata nelle forme previste dalla legge, **il datore di lavoro può procedere ad applicare l'agevolazione anche in relazione ad altri lavoratori**.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO