



**JOBS ACT E DINTORNI** *E' il primo tassello della riforma del mercato del lavoro*

# L'esonero contributivo quando assumete a tempo indeterminato



■ di Gionata Agisti

**E' stato spiegato in modo dettagliato nella sede degli industriali cremonesi. La norma suscita ancora molti dubbi per quanto riguarda alcuni aspetti della sua applicazione. Ed ecco chi sono gli imprenditori che hanno diritto all'incentivo.**

Il primo tassello di un percorso che potrebbe cambiare le scelte aziendali in materia occupazionale, abbattendo gli oneri sociali, così come chiesto da Confindustria, è stato presentato nella sede dell'Associazione Industriali di Cremona, lo scorso 24 febbraio, da **Marta Grandi**, addetta alla consulenza su lavoro e previdenza dell'area sindacale dell'associazione. Parliamo dell'esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato. «Una norma» come ha illustrato la relatrice, «che ha acquisito una sua autonomia, rispetto al Jobs Act, essendo stata inserita nella leg-

## ■ LE DATE DELL'ASSUNZIONE

Marta Grandi, addetta alla consulenza su lavoro e previdenza dell'area sindacale dell'associazione Industriali di Cremona. Ha spiegato che i rapporti di lavoro incentivati dalla nuova normativa sono le nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, sia a tempo pieno che a part-time. L'incentivo, quindi, non è strutturale.

ge di Stabilità 2015 e, quindi, approvata entro lo scorso 1 gennaio, così come era stato promesso dal Governo». Come ammette la stessa consulente di Assoindustria, la norma suscita ancora molti dubbi, per quanto riguarda alcuni aspetti della sua applicazione.

Dubbi che, probabilmente, si

configureranno meglio, man mano che il nuovo incentivo verrà utilizzato. Ma vediamo, nel dettaglio, in cosa consiste questo esonero. Innanzitutto, i datori di lavoro beneficiari sono non solo gli imprenditori e non del settore privato, ma anche gli enti pubblici privatizzati in società di capitali, indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale. «I rapporti di lavoro incentivati dalla nuova normativa» ha spiegato sempre la relatrice, «sono le nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015, sia a tempo pieno che part-time».

Si tratta, infatti - ed è importante sottolinearlo - di un incentivo temporaneo e non strutturale. «L'esonero si applica, però, anche al lavoro ripartito, quando cioè due dipendenti si dividono, consensualmente, lo stesso posto di lavoro, ma anche alle assunzioni dei dirigenti, alle assunzioni a scopo di somministrazione, alle trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine e alle assunzioni di lavoratori disabili. Rimangono, invece, esclusi: l'apprendistato, il lavoro domestico e quello intermittente, anche se a tempo indeterminato».

All'interno della legge di stabilità, ci sono tuttavia dei vincoli per godere di questo esonero contributivo: nel corso dei 6 mesi precedenti l'assunzione, il lavoratore non deve risultare occupato a tempo indeterminato da qualsiasi datore di lavoro, compreso apprendistato, lavoro domestico e a scopo di somministrazione. «A questo proposito, uno dei dubbi di cui si diceva all'inizio, riguarda il fatto che non si conosce ancora la modalità per effettuare questa verifica. Il mio consiglio è quello di farsi rilasciare un attestato del centro per l'impiego dal lavoratore stesso o una sua autocertificazione. Per quanto, in entrambi i casi, l'attendibilità non possa essere garantita al 100%».

Inoltre, nel periodo dal 1 ottobre al 31 dicembre del 2014, il lavoratore non deve avere intrattenuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro che richiede l'incentivo e, a questo proposito, si considerano anche le società controllate o collegate oppure facenti capo anche per interposta persona al medesimo datore. Infine, non deve avere intrattenuto un rap-



porto di lavoro agevolato con lo stesso datore di lavoro interessato all'assunzione.

L'esonero, poi, non spetta qualora ricorra una delle seguenti condizioni: l'assunzione o l'utilizzo del lavoratore con contratto di somministrazione violi il diritto di precedenza, fissato dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato o cessato da un rapporto a termine; il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sia interessato da sospensioni dal lavoro con intervento della CIGS, anche in deroga, salvo che l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva; l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presenti elementi di relazione con il datore di lavoro che assume; comunicazione di assunzione tardiva: perdita del diritto all'esonero nel periodo compreso fra la data di decorrenza del rapporto agevolato e quella dell'inoltro tardivo della comunicazione.

«Per quanto riguarda la quantità dell'esonero, è stata fissata una misura massima di 8.060 euro su base annua - i mesi sono calcolati a partire dalla data di assunzione - e per un periodo massimo di 36 mesi. Sono

comunque salvi la copertura pensionistica del lavoratore e gli istituti e gli interventi previdenziali e assicurativi propri del settore in cui opera il lavoratore. Sono invece esclusi dall'esonero le contribuzioni quali i premi dovuti all'Inail, il contributo al Fondo di Tesoreria per le aziende con oltre 49 addetti e, nel caso siano dovuti, il contributo ai fondi di solidarietà bilaterali alternativi e il contributo al Fondo di solidarietà residuale».

Dicevamo che la soglia massima dell'esonero contributivo è di 8.060 euro annui, ovvero 671,66 euro al mese e 22,08 euro al giorno. La contribuzione mensile eccedente la soglia massima può formare oggetto di esonero nel corso dell'anno solare, entro il tetto massimo spettante, se in altri mesi ci sarà residuo di esonero. «Facciamo un esempio: nel caso di un'assunzione con decorrenza dal 1° maggio al 30 giugno 2015, ammettiamo che, per entrambi i mesi, i contributi mensili a carico dell'azienda siano di 600 euro. Il residuo a disposizione sarà dunque di  $671,66 - 600,00 = 71,66$  euro x 2 mesi = 143,32 euro. Se poi, a luglio, i contributi a carico dell'azienda fossero invece 750 euro, l'eccedenza non esonerata sarebbe di  $750 \text{ euro} - 671,66 = 78,34$  euro. L'eccedenza troverà così capienza nel residuo non fruito dei mesi di maggio e giugno, pari a 143,32 euro e potrà essere esonerata nel limite di 78,34 euro».