

## AGEVOLAZIONE L. 190/2014

Il testo approvato della legge di stabilità n. 190/2014 ha confermato l'abolizione per le nuove assunzioni dal 01/01/2015 delle agevolazioni di cui alla l. 407/90 e l'introduzione di un incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato che prevede **l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per un periodo di 36 mesi e per un importo massimo di 8.060 euro su base annua.**

L'agevolazione è rivolta non solo alle imprese ma anche ai professionisti, alle associazioni o fondazioni, si è voluto dunque ampliare il numero dei possibili beneficiari. A seguito dell'emanazione della Circolare INPS 17/2015 contenete i primi chiarimenti normativi possiamo confermare che:

- **spetta per le nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori che nei 6 mesi precedenti non siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro.**
- **spetta anche qualora il lavoratore sia stato occupato, presso altri datori di lavoro, con contratti flessibili (contratto a termine, co.co.pro., ecc.)**
- **spetta anche in caso di trasformazione del rapporto da tempo determinato**
- **non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.**
- **non spetta per le assunzioni con contratto di apprendistato.**
- **non spetta per i lavoratori che nel periodo 01/10/2014-31/12/2014 siano stati già impiegati a tempo indeterminato presso lo stesso datore di lavoro, ovvero presso aziende controllate e/o collegate o con assetti proprietari coincidenti**
- **sono esclusi dall'agevolazione i contributi ed i premi Inail**

### Le condizioni di accesso

L'esonero è subordinato al rispetto delle norme a tutela delle condizioni di lavoro e quindi regolarità in materia di assicurazione sociale, regolarità contributiva DURC e rispetto delle norme di igiene e sicurezza del lavoro oltre che a quanto previsto dalla legge 92/2012:

- a) devono rispettare i diritti di precedenza dei dipendenti già assunti con contratto a termine
- b) non possono essere agevolate se siano in atto sospensioni per cassa integrazione straordinaria o in deroga
- c) non possono riguardare dipendenti licenziati nei sei mesi precedenti

## Domande frequenti

Riportiamo a titolo esemplificativo alcuni dei quesiti che ci sono stati posti dai clienti in questi giorni:

**Dom:** Nel 2014 ho assunto un dipendente durante i periodi di picco di produttività, ha avuto due contratti della durata di due mesi ciascuno. Il Lavoratore ha poi avuto altri contratti con altri datori per brevissimi periodi. Vorrei assumerlo a tempo indeterminato, posso usufruire dell'esonero?

**Risp:** l'esonero spetta qualora il lavoratore sia stato occupato, presso altri datori di lavoro, con contratti flessibili. Occorre comunque verificare il rispetto del diritto di precedenza acquisito dagli altri lavoratori che abbiano avuto contratti a termine di durata superiore a sei mesi.

**Dom:** Ho intenzione di assumere una dipendente che precedentemente era stata assunta con apprendistato presso un altro datore di lavoro, è possibile usufruire delle agevolazioni?

**Risp:** No. Il contratto di apprendistato è considerato a tutti gli effetti un contratto a tempo indeterminato. La circolare Inps 17/2015 ha confermato che non è previsto l'esonero per i lavoratori che nei sei mesi precedenti l'assunzione abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato con qualsiasi datore di lavoro.

**Dom:** Il contratto di un mio dipendente, assunto a ottobre 2014 con contratto a termine scade il 28/02/2015, posso trasformare il contratto da determinato a tempo indeterminato ed usufruire dell'esonero?

Sì, la circolare Inps 17/2015 ha chiarito che la trasformazione di un contratto a termine, avvenuta in costanza degli obblighi di precedenza o per trasformazione di contratti a termine di breve durata dà diritto all'esonero contributivo.

Lo Studio Rimane a disposizione per eventuali chiarimenti.

Cordiali saluti

Dott. Paolo Babbo

Dott. Dario Babbo