

Legge di stabilità 2015: sgravi contributivi per le assunzioni a tempo indeterminato

Data Articolo: 26 Gennaio 2015

Autore Articolo: Stefano Carotti

La **legge di stabilità** per il 2015 (l. n. 190/2014) è co-protagonista dei cambiamenti introdotti (o in via di introduzione) nel mondo del diritto del **lavoro**, primo tra tutti quello relativo alle **assunzioni a tempo indeterminato**.

Tra le misure più concrete, infatti, sono previsti gli **sgravi contributivi** per le nuove **assunzioni a tempo indeterminato** decorrenti dal 1° gennaio 2015 con riferimento ai contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2015 (sono esclusi i contratti di apprendistato e di lavoro domestico, ed il settore agricolo).

L'esonero è riconosciuto per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua e riguarda il versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL).

L'**esonero escluso** nei seguenti casi:

- per i lavoratori che nei **6 mesi** precedenti siano risultati occupati a **tempo indeterminato**;
- per lavoratori in relazione ai quali il beneficio sia già stato **usufruito**;
- per assunzioni relative a lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro (incluse le 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 **3 mesi** antecedenti la data di entrata in vigore legge n. 190/2014.

Si segnala che la misura non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

A tale misura fa da contraltare la soppressione dei benefici, ex lege 407/1990, per le **assunzioni a tempo indeterminato** di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale.

Accanto a queste disposizioni dovranno di certo accompagnarsi le modifiche paventate dal legislatore del **Jobs Act**, che, tra le finalità della L. n. 183/2014, ha presentato provvedimenti quali il riordino della disciplina dei contratti di lavoro atipici; il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti; la regolamentazione dei

licenziamenti individuali e collettivi.

Se, da una parte, lo schema di decreto attuativo presentato lo scorso 24 dicembre in Consiglio dei Ministri ha improntato le prime modifiche alla disciplina dei licenziamenti, dall'altra, molto resta da fare, considerando come molti dei provvedimenti della citata legge rimandino all'adozione di numerosi decreti delegati per dispiegare i propri propositi.

Stefano Carotti – Centro Studi CGN