

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Entrate

Roma, 17-04-2014

Messaggio n. 4152

OGGETTO: ***DL marzo 2014, n. 34. Prime indicazioni in materia contributiva. Restituzione del contributo addizionale ASpl ex art. 2 c. 30 della legge 28 giugno 2012, n. 92 e contratto di apprendistato. Chiarimenti.***

Sulla G.U. 20 marzo 2014, n. 66 è stato pubblicato il DL 20 marzo 2014, n. 34, recante *"Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese"*.

Il provvedimento, entrato in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione, contiene una serie di disposizioni finalizzate, tra l'altro, a semplificare alcune tipologie contrattuali, con particolare riguardo ai contratti a tempo determinato e all'apprendistato.

I contenuti del decreto, già operativi, ineriscono ad aspetti per lo più lavoristici delle citate tipologie contrattuali.

Per quanto attiene alle materie d'interesse dell'Istituto, nel rinviare al momento in cui, terminato l'iter parlamentare, il decreto sarà convertito in legge, con il presente messaggio si affrontano i risvolti immediati di natura più marcatamente contributiva.

Riguardo alle altre disposizioni contenute nel provvedimento concernenti il procedimento di attestazione della regolarità contributiva (DURC) e le agevolazioni contributive connesse ai contratti di solidarietà difensivi ex lege n. 863/84, saranno fornite indicazioni dopo l'emanazione dei relativi decreti attuativi.

1. Contratti a tempo determinato.

L'articolo 1 del DL 34/2014 interviene sulla disciplina che regola la materia e, con particolare riferimento alle cause, fa venir meno - a far tempo dal 21 marzo 2014 - le ragioni giustificatrici del contratto a tempo determinato. Conseguentemente, è sempre consentita l'apposizione di

un termine al contratto di lavoro subordinato, purché la durata complessiva del rapporto - comprensiva di eventuali proroghe - non superi trentasei mesi. La nuova previsione, che sostanzialmente generalizza la disciplina della cosiddetta "acausalità", viene estesa anche al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Con riferimento agli aspetti di carattere contributivo, va considerata la portata della norma riguardo alle previsioni di cui all'articolo 2, c. 28, della legge n. 92/2012, nonché al regime agevolato previsto dall'articolo 4 del D.lgs 151/2001.

1.1 Contributo aggiuntivo ASpl.

Va ricordato che, nell'introdurre un contributo aggiuntivo, pari all'1,40% della retribuzione imponibile, dovuto dai datori di lavoro con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato, la legge di riforma del mercato del lavoro stabilisce dei casi di esclusione. Tra questi, l'articolo 2, c. 29, lettera a) contempla le assunzioni a termine in sostituzione di lavoratori assenti.

In relazione al citato regime di esenzione, si precisa che, ai fini della sua operatività, i datori di lavoro dovranno continuare a dare notizia della particolare tipologia assuntiva. Ne consegue che, per quanto sia venuta meno la causale ai fini della legittimità del contratto a tempo determinato, ove quest'ultimo venga stipulato in relazione a una sostituzione, i datori di lavoro dovranno continuare a compilare il flusso UniEmens secondo le indicazioni contenute nell'allegato tecnico, valorizzando l'elemento <Qualifica3> con il previsto codice A.

1.2 Sgravio contributivo in favore delle assunzioni di dipendenti in sostituzione di lavoratori in congedo.

Come noto, l'articolo 4 del D.lgs 26 marzo 2001, n. 151 ("T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"), prevede - nelle aziende con meno di venti dipendenti - la concessione di uno sgravio contributivo del 50 per cento, in caso di assunzione di dipendenti a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo.

Le nuove disposizioni sul contratto di lavoro a termine non incidono sull'operatività del beneficio. In conseguenza, ai fini dell'accesso e della fruizione dell'agevolazione spettante, i datori di lavoro interessati continueranno a utilizzare la prassi in uso.

2. Apprendistato.

L'articolo 2 del DL 34/2014 reca correzioni alla disciplina dell'apprendistato, allo scopo di liberalizzare l'istituto contrattuale.

La più rilevante modifica riguarda l'abrogazione di tutte le norme che subordinavano l'assunzione di nuovi apprendisti alla conferma di una percentuale dei rapporti in essere.

L'eliminazione si riferisce sia alla soglia legale (per le aziende con oltre 9 dipendenti, stabilizzazione del 50% dei rapporti di apprendistato cessati nei 24 mesi antecedenti, limite che scendeva al 30% nei primi tre anni di applicazione della legge n. 92/2012), che a quella contrattuale prevista dalla contrattazione collettiva, per i datori di lavoro con un organico inferiore alle 9 unità.

Dalla data di entrata in vigore delle nuove norme, inoltre:

- il piano formativo individuale dell'apprendista non deve più necessariamente essere redatto per iscritto;
- nell'apprendistato professionalizzante, diviene facoltativa la formazione di base e trasversale, ossia quella che avrebbe dovuto essere erogata dalla Regioni;
- nell'apprendistato di primo livello, finalizzato all'acquisizione di una qualifica o di un diploma professionale, è consentito che il compenso per le ore di formazione venga corrisposto nella misura del 35% del monte ore complessivo.

3. Art. 2, c. 30 della legge 28 giugno 2012, n. 92. Restituzione del contributo addizionale ASpl. Precisazioni.

Come noto, l'articolo 2, c. 30 della legge 28 giugno 2012, n. 92 prevede la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale ASpl (1,40%), nelle ipotesi di trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine nonché nei casi di stabilizzazione del rapporto, purché intervenuta entro sei mesi dalla cessazione del precedente rapporto a termine.

A seguito delle modifiche apportate dall'articolo 1, c. 135 della legge 27 dicembre 2013, n. 147 all'originario testo della norma, a decorrere dal 2014, la restituzione può avvenire in misura integrale.

Nei casi di stabilizzazione, si ricorda che, ricorrendone i presupposti, continua a operare la contrazione stabilita dalla seconda parte del citato articolo 2, c. 30, della legge di riforma del mercato del lavoro.

Nel merito di tale incentivo, da più parti è stato richiesto se, ai fini dell'operatività della norma, la restituzione possa trovare applicazione anche nelle ipotesi in cui l'assunzione successiva avvenga con contratto di apprendistato.

Dopo gli opportuni approfondimenti, considerato l'impianto normativo di riferimento e avuto riguardo alla previsione contenuta nell'articolo 1, c. 1, del D.lgs 167/2011, sembra possibile propendere verso l'applicabilità della disposizione di cui trattasi.

In merito alla possibilità di instaurare legittimamente contratti di apprendistato con soggetti che abbiano precedentemente prestato la loro attività lavorativa presso il medesimo datore di lavoro, si richiamano le indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro con la risposta a interpello n. 8/2007 e con la circolare n. 5/2013.

Per quanto concerne le modalità di recupero del contributo addizionale dell'1,40%, i datori di lavoro utilizzeranno il già previsto codice causale "L810" - avente il significato di "recupero contributo addizionale art.2, co. 30 L.92/2012" - istituito^[1] nell'elemento <CausaleACredito> di <AltreACredito> di <DatiRetributivi> di Denuncia Individuale del flusso UniEmens.

Il Direttore Generale
Nori

[1] Cfr punto 6 della circolare 14 dicembre 2012, n. 140.