
Guida pratica alle assunzioni agevolate: esonero contributivo triennale dai contributi previdenziali e assistenziali con esclusione dei premi INAIL

di [Celeste Vivenci](#)

Pubblicato il 3 Aprile 2015

la Legge di stabilità 2015 ha previsto un esonero contributivo triennale dai contributi previdenziali e assistenziali con esclusione dei premi INAIL: quali contratti sono ammessi al beneficio; i casi i cui non può essere chiesta la decontribuzione; soggetti beneficiari dell'esonero; le condizioni, la corretta compilazione del flusso Uniemens, cumulo con altri benefici, quantificazione del beneficio

Premessa generale

La Legge di stabilità 2015 (Legge n. 190/2014) al fine di promuovere forme stabili di occupazione (anche con l'applicazione del contratto tutele crescenti) ha introdotto a favore dei datori di lavoro privati, fatta eccezione per i datori di lavoro agricolo per i quali è prevista una specifica regolamentazione, un esonero contributivo triennale (**contributi previdenziali e assistenziali con esclusione dei premi INAIL**).

L'INPS con la **circolare 29/1/2015 n.17 e con il messaggio n. 1144 del 13/2/2015** ha fornito alcuni chiarimenti in materia con le istruzioni operative per i datori di lavoro ai fini della codifica e dell'esposizione dell'agevolazione nella denunci Uni-EMens.

La nuova norma non determina un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale e pertanto non è inquadrabile tra quelle disciplinate dall'art. 107 del **Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea** (aiuti concesso dallo Stato) con la conseguenza che alla nuova disposizione non si applicano le condizioni di carattere generale previste dalla U.E..

APPROFONDIMENTO DELLA NORMATIVA

E' importante sottolineare come il beneficio non determini alcuna riduzione della misura del trattamento previdenziale del lavoratore in quanto l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche resta fissata nella misura ordinaria (33% della retribuzione lorda imponibile) e che, anche a seguito del beneficio, nei confronti dei soggetti interessati continuano a trovare applicazione gli istituti e gli interventi previdenziali tipici del settore di appartenenza del datore di lavoro.

I soggetti beneficiari dell'esonero

I soggetti beneficiari dell'esonero sono i seguenti:

a) datori di lavoro privati ai sensi dell'art. 2082 del codice civile (chi esercita professionalmente una attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni e servizi. Sono compresi anche gli enti pubblici economici (EPE) pur essendo dotati di personalità giuridica di diritto pubblico e gli organismi pubblici che sono stati interessati da processi di privatizzazione indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale;

b) datori di lavoro agricolo che assumono dirigenti, quadri ed impiegati (l'assunzione di operai è soggetta ad una specifica regolamentazione);

c) datori di lavoro non imprenditori quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali...;

d) datori di lavoro che nella loro qualità di acquirenti o affittuari di azienda o di ramo aziendale, in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale, assumono a tempo indeterminato lavoratori a termine che non siano passati alle loro dipendenze;

e) Organismi pubblici che sono stati interessati da processi di trasformazione in società di capitali indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale.

I soggetti esclusi dell'esonero

Restano esclusi dall'agevolazione i datori di lavoro domestico.

LA TIPOLOGIA DEI CONTRATTI CHE POSSONO GODERE DELL'INCENTIVO

Rapporti di lavoro incentivati sono i seguenti :

- 1) rapporti di lavoro a tempo indeterminato a tempo pieno;
- 2) rapporti di lavoro a tempo indeterminato part time ;
- 3) rapporti di lavoro ripartito o job sharing a tempo indeterminato, di cui alla legge n. 276/2003, purché le condizioni per l'applicazione dell'esonero siano possedute da ambedue i lavoratori coobbligati;
- 4) rapporti di lavoro a tempo indeterminato con personale con qualifica dirigenziale;
- 5) rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001;
- 6) assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione anche se a tempo determinato ;
- 7) assunzione a tempo indeterminato di precedenti rapporti di lavoro intermittente;
- 8) assunzione a tempo indeterminato di precedenti rapporti a termine superiori a 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro con il quale ha acquisito il diritto di precedenza;
- 9) trasformazioni di contratti a termine in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

- 10) assunzione di lavoratori disabili anche se previsto dalla L. 68/1999;
- 11) assunzione a tempo indeterminato di un apprendista se sono trascorsi almeno 6 mesi dal termine del contratto (si ricorda che l'apprendistato è considerato rapporto di lavoro a tempo indeterminato) ;
- 12) trasformazione a tempo indeterminato di rapporti instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità

Rapporti di lavoro esclusi dagli incentivi:

- a) Apprendistato;
- b) Lavoro domestico;
- c) Lavoro intermittente o a chiamata di cui agli artt. 33 e 40 del DLgs 276/2003, anche se con disponibilità.

Le condizioni per poter usufruire del beneficio

Il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato al rispetto dei seguenti requisiti:

1) rispetto dei principi di cui alla Legge n. 92 del 2012 ovvero:

- a)** l'assunzione non deve violare il diritto di precedenza, fissato dalla legge o dal contratto collettivo di lavoro, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato nell'ambito di un rapporto a tempo indeterminato ovvero cessato da un rapporto a termine;
- b)** il datore di lavoro ovvero l'utilizzatore con contratto di somministrazione non deve essere interessato da sospensioni dal lavoro con interventi di integrazione salariale straordinaria e/o in deroga, fatti salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità diverse rispetto a quelle in possesso dei lavoratori interessati dai predetti provvedimenti;
- c)** l'assunzione non deve riguardare lavoratori licenziati (nei sei mesi precedenti) da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presenta elementi di relazione con il datore di lavoro che assume (stessi assetti proprietari , rapporti di controllo o collegamento :questa condizione si applica anche all'utilizzatore del lavoratore somministrato e pertanto, nel caso in cui il lavoratore somministrato, nell'arco dei sei mesi precedenti la decorrenza della somministrazione, abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero una precedente somministrazione con l'utilizzatore, per la nuova assunzione il datore di lavoro - agenzia di somministrazione - non può fruire dell'esonero contributivo triennale);
- d)** se la comunicazione telematica obbligatoria (Unilav, Unisomm...) inerente l'assunzione risulta effettuata decorsi i termini di legge (nel caso di specie la perdita dell'esonero riguarda il periodo compreso fra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e quella dell'inoltro tardivo della comunicazione).

2) delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori:

Il datore di lavoro è tenuto a rispettare anche le condizioni fissate dall'art. 1, cc. 1175 e 1176 L. 296/2006 ovvero:

- a)** regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (in pratica le condizioni previste per poter ottenere il Durc virtuale da semaforo verde e l'autocertificazione inviata a suo tempo alla DTL);
- b)** rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (rispetto dei CCNL, iscrizione Enti bilaterali...)

3) dei presupposti introdotti dalla Legge di stabilità 2015 ovvero :

- a)** il lavoratore, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, non deve risultare occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ;
- b)** il lavoratore, nel corso dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della Legge di stabilità 2015 (dal 01.10.2014 al 31.12.2014) non deve aver avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi controllate o a questi collegate ,ancorché per interposta persona, al datore di lavoro medesimo .

L'INCENTIVO PER IL SETTORE AGRICOLO

L'esonero contributivo si applica anche alle assunzioni a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato, dei lavoratori agricoli che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- a) che non risultino occupati nel corso dell'anno 2014, in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, presso qualsiasi datore di lavoro agricolo;
- b) che non risultino iscritti negli elenchi nominativi dell'anno 2014 per un numero di giornate di lavoro pari o superiore a 250 giornate, in qualità di lavoratori a tempo determinato presso qualsiasi datore di lavoro agricolo.

L'INPS ha precisato che ai fini del diritto alla fruizione dell'esonero contributivo, la nuova assunzione di un operaio agricolo deve essere realizzata nel rispetto:

- ? di quanto previsto dalla legge n. 92/2012 (violazione del diritto di precedenza, presenza di sospensioni dal lavoro con ricorso agli interventi di integrazione salariale, lavoratori licenziati nei 6 mesi precedenti, comunicazione obbligatoria oltre i termini);
- ? della regolamentazione dettata dalla legge n. 296/2006 (possessione del DURC, rispetto dei contratti collettivi di lavoro).

L'incentivo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande e, nel caso di insufficienza delle risorse finanziaria sopra indicate, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet.

Con riferimento alla corretta individuazione dei rapporti di lavoro agricoli a cui si applica la specifica disciplina prevista dal comma 119, l'INPS fa presente che nella nozione di rapporti di lavoro agricolo rientrano esclusivamente quelli instaurati dai datori di lavoro con gli operai del settore agricolo.

Invece ai rapporti di lavoro con dirigenti, quadri e impiegati del settore agricolo si applica la disciplina generale di cui al comma 118 della Legge di stabilità 2015.

L'Inps, **con il messaggio n. 1689 del 6 marzo 2015**, ha comunicato che dal 10 marzo 2015 è disponibile il modulo telematico di presentazione da parte delle aziende agricole, della domanda di accesso al beneficio di cui all'art.1, comma 119, L. 190/2014 relativo all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro in relazione alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato con decorrenza nel corso del 2015.

La presentazione della domanda si potrà effettuare accedendo al "Cassetto previdenziale aziende agricole", nella sezione "Comunicazione bidirezionale" – "Invio comunicazione", selezionando "Assunzioni OTI 2015".

Nella sezione "DATI LAVORATORE DA ASSUMERE", sarà obbligatorio indicare il codice fiscale del lavoratore e la categoria "OTI"; dopo aver confermato i dati inseriti, la domanda risulterà in stato "INSERITA".

Entro tre giorni dall'invio dell'istanza sarà disponibile l'esito della verifica relativamente alla disponibilità dei fondi. In caso di esito positivo, la domanda passerà nello stato di "PRENOTATA" e contestualmente, nel campo "NOTE", sarà indicata la data entro la quale, a pena di decadenza, il datore di lavoro dovrà inserire i dati relativi all'assunzione. Successivamente, la domanda passerà allo stato di "ACCETTATA", rilasciando il codice di autorizzazione "E5" corrispondente all'incentivo richiesto

L'ammissione all'incentivo avverrà fino ad esaurimento dei fondi stanziati e che le istanze pervenute, ferma restando la verifica del possesso dei requisiti richiesti, saranno ammesse, esclusivamente, in base all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

FOCUS SU ALCUNE PRECISAZIONI CONTENUTE NELLA CIRCOLARE INPS N. 17-2015 AI FINI OPERATIVI

L'Istituto nel fornire i chiarimenti ha tenuto in considerazione il fine ultimo della norma ovvero la promozione di forme di occupazione stabili e pur stabilendo che l'esonero è escluso quando, in virtù della disposizione sopra richiamata, l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di altro lavoratore (licenziamento per motivo oggettivo, scadenza di un contratto a termine di durata almeno semestrale).

Con sorpresa da parte degli addetti ai lavori l'Inps con la circolare n.17 ha dato una interpretazione favorevole al datore di lavoro in materia di condizioni da rispettare per avere accesso al bonus al contenuto in merito ad alcune casistiche specifiche che, dalla lettura della norma, sembravano francamente escluse dal bonus.

Ecco pertanto un riassunto dei punti principali chiariti dalla circolare in oggetto.

La circolare INPS in oggetto ha chiarito alcuni punti fondamentali che devono essere presi in considerazione ai fini dell'applicazione pratica della normativa:

1) le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato possono fruire dell'esonero contributivo a prescindere dalla circostanza che costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.

Può pertanto fruire dell'esonero contributivo il datore di lavoro privato che:

a) in attuazione del diritto di precedenza, assume a tempo indeterminato il lavoratore con il quale, nel corso dei 12 mesi precedenti, ha avuto uno o più rapporti di lavoro a termine per un periodo complessivo di attività lavorativa superiore a sei mesi;

b) trasforma un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato;

c) nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale, assume a tempo indeterminato lavoratori a termine che non siano passati alla sue dipendenze;

d) assume lavoratori disabili ai sensi dell'art. 3 della L. 68/1999.

2) Contratto di apprendistato: in via generale è escluso dall'esonero contributivo in quanto il contratto è qualificabile come rapporto a tempo indeterminato e pertanto se il lavoratore assunto ha avuto, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione un rapporto di lavoro di apprendistato, il datore di lavoro non può usufruire dell'esonero contributivo triennale (lo stesso discorso vale nel caso in cui il lavoratore assunto ha avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione ovvero un rapporto di lavoro domestico a tempo indeterminato).

3) Lavoro intermittente: se il lavoratore ha avuto un rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato nell'arco dei sei mesi precedenti la data di assunzione, il datore di lavoro ha diritto all'esonero contributivo triennale.

4) Somministrazione: l'esonero contributivo spetta anche alle nuove assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

L'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore che ha già prestato la sua opera presso il datore di lavoro nella qualità di lavoratore somministrato, godendo dell'esonero contributivo in oggetto, fruisce dell'esonero contributivo triennale a condizione che il lavoratore medesimo non sia stato occupato a

tempo indeterminato, nel corso degli ultimi sei mesi presso qualsiasi datore di lavoro, ivi incluso il somministratore, e per il periodo residuo di utilizzo dell'esonero.

5) Liste mobilità: i datori di lavoro che dal 1° gennaio 2015 effettuano nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, possono usufruire, ove ricorrano tutte le restanti condizioni, dell'esonero contributivo di cui alla Legge di stabilità 2015 unitamente all'incentivo di natura economica di cui all'art. 8, comma 4, della legge n. 223/1991, pari al 50% dell'indennità mensile che sarebbe spettata al lavoratore per il residuo periodo di diritto alla indennità medesima, fino ad un massimo di 12 mesi ovvero di 24 mesi, per assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni, ovvero di 36 mesi nel caso in cui l'assunzione del lavoratore di età superiore a 50 anni risulti effettuata nelle aree del Mezzogiorno (il predetto cumulo è ammissibile nei casi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità).

Nota Bene: **definite le condizioni sostanziali dell'esonero, l'INPS si è riservato, con circolare di prossima emanazione, di fornire le istruzioni operative per le dichiarazioni contributive.**

IL CUMULO DELL'AGEVOLAZIONE CON GLI ALTRI BENEFICI

Il beneficio **non è cumulabile** con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree, di cui all'art. 4, cc. 8 e ss., della legge n. 92/2012.

L'esonero contributivo **è cumulabile** con gli incentivi aventi natura economica ovvero:

- a) l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili;
- b) l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori di cui al DM 19/11/2010, pari a euro 5.000,00 fruibili, dal datore di lavoro, in quote mensili non superiori alla misura della retribuzione lorda, per un massimo di cinque lavoratori;
- c) l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento Aspi di cui all'art. 2, comma 10^{bis}, della Legge n. 92/2012, pari al 50% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento;
- d) l'incentivo inerente il "Programma Garanzia Giovani", di cui al DM 8 agosto 2014, come modificato dal DM 23 gennaio 2015, n. 11;
- e) l'incentivo per l'assunzione di giovani lavoratori agricoli di cui all'art. 5 D.L. 91/2014, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 116, limitatamente agli operai agricoli.
- f) l'incentivo sperimentale per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani entro i 29 anni di età, di cui all'art. 1, del d.l. n. 76/2013, pari a 1/3 della retribuzione lorda entro il limite mensile di euro 650,00 ;

g) gli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ex art. 6 della legge n. 223/1991.

LA QUANTIFICAZIONE DEL BENEFICIO CONTRIBUTIVO

Ai datori di lavoro che effettuano l'assunzione del lavoratore nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2015 è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi decorrente dalla data dell'assunzione, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali (dal tenore della circolare INPS 17/2015 e del successivo messaggio 1144/2015, anche assistenziali e, in assenza di precisazioni contrarie, compreso il contributo 0,30% dovuto ai fondo interprofessionali per la formazione) a carico datore di lavoro (con esclusione dei premi INAIL, per espressa previsione legislativa) nel **limite massimo di € 8.060 su base annua**.

In relazione ai rapporti di lavoro part-time (di tipo orizzontale, verticale ovvero misto), la misura massima dell'esonero va adeguata in diminuzione sulla base della durata dello specifico orario ridotto di lavoro in rapporto a quella ordinaria stabilita dalla legge ovvero dai contratti collettivi di lavoro.

Analoga operazione di adeguamento è da effettuare in relazione ai contratti di lavoro ripartito sulla base della durata effettiva delle prestazioni rese da ognuno dei due lavoratori coobbligati in rapporto a quella ordinaria stabilita dalla legge ovvero dai contratti collettivi di lavoro.

Allo scopo di agevolare l'applicazione dell'incentivo, la soglia massima di esonero contributivo è riferita al periodo di paga mensile ed è pari a euro 671,66 (€ 8.060,00/12) e, per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di euro 22,08 (€ 8.060,00/365 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

La contribuzione eccedente la predetta soglia mensile potrà formare comunque oggetto di esonero nel corso di ogni anno solare del rapporto agevolato, nel rispetto della soglia massima pari a euro 8.060,00 su base annua.

Contributi esclusi dall'esonero:

- a) premi e i contributi dovuti all'INAIL, per effetto della esclusione operata dallo stesso comma 118 della legge n. 190/2014;
- b) il contributo, ove dovuto, al fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c. (Fondo tesoreria INPS) di cui al comma 755 della legge n. 296/2006;
- c) il contributo dovuto ai fondi di cui all'art. 3, c. 3 (Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, Fondi alternativi, Fondo residuale della legge n. 92/2012).

CASO PARTICOLARE: 0,50% IVS/TFR

Il contributo 0,50% IVS/TFR come già sottolineato è compreso nella quota dei contributi agevolabili ma non potrà essere recuperato in sede di calcolo del TFR maturato dal dipendente e, di conseguenza, anche il versamento al fondo tesoreria, il pagamento in busta paga (da marzo 2015) o il versamento al fondo di previdenza o l'accantonamento aziendale, dovrà avvenire al lordo della suddetta percentuale.

LA COMPILAZIONE DEL MODELLO UNIEMENS

I datori di lavoro aventi titolo all'esonero contributivo triennale devono inoltrare all'Inps, prima della trasmissione della denuncia contributiva del primo mese in cui si intende esporre l'esonero, la richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione "6Y" ("E5" per le imprese agricole ?assunzione OTI 2015), avente il significato di "Esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014".

La richiesta va effettuata a mezzo della funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende, selezionando nel campo oggetto la denominazione "esonero contributivo triennale legge n. 190/2014", utilizzando la seguente locuzione: "Richiedo l'attribuzione del codice di autorizzazione 6Y ai fini della fruizione dell'esonero contributivo introdotto dalla legge n. 190/2014, art. 1, commi 118 e seguenti, come da circolare n. 17/2015".

La sede territorialmente competente attribuirà il predetto codice di autorizzazione alla posizione contributiva interessata con validità 1.1.2015? 31.12.2018, dandone comunicazione al datore di lavoro attraverso il medesimo cassetto previdenziale (l'INPS effettuerà la verifica attraverso l'istituenda base dati "lavoratori agevolati").

Nell'ipotesi in cui, in un determinato mese, spetti un beneficio superiore alla soglia massima mensile di € 671,66, l'eccedenza può essere esposta nel mese corrente e nei mesi successivi e comunque rispettivamente entro il primo, il secondo e il terzo anno di durata del rapporto di lavoro, fermo restando il rispetto della soglia massima di esonero contributivo alla data di esposizione in UniEmens.

L'esposizione dell'agevolazione nel flusso UniEmens deve avvenire valorizzando i seguenti elementi:

- a)** <CausaleACredito>, con l'indicazione del codice causale "L700" avente il significato di "conguaglio residuo esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014";
- b)** <ImportoACredito>, con l'indicazione dell'importo dell'esonero contributivo da recuperare .
- c)** nel caso in cui debbano restituire importi non spettanti, i datori di lavoro valorizzeranno l'elemento <CausaleADebito> dovrà essere inserito il codice causale "M304" avente il significato di "Restituzione esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014" e indicheranno nell'elemento <ImportoADebito>, l'importo da restituire;
- d)** i datori di lavoro che hanno fruito del beneficio e che hanno sospeso o cessato l'attività, ai fini della fruizione dell'incentivo spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig).

3 aprile 2015

Celeste Vivenzi