

Legge di stabilità, restyling delle agevolazioni per nuove assunzioni

È stata pubblicata in via definitiva la legge di stabilità. Diverse sono le novità che entrano ora a regime in materia di agevolazioni.

Viene previsto uno sgravio in caso di assunzioni a tempo indeterminato, viene però contestualmente abrogata l'agevolazione in caso di assunzione di disoccupati di lungo periodo, viene momentaneamente rifinanziata la piccola mobilità per i lavoratori assunti nel 2012, viene ridotto ad un terzo il finanziamento per gli sgravi contributivi previsti per incentivare la contrattazione di secondo livello.

Molte ombre e ben poche luci in merito agli interventi previsti dalla legge di stabilità in materia di lavoro, soprattutto per quanto attiene alle agevolazioni connesse alle nuove assunzioni.

Se da una parte viene infatti introdotto un nuovo sgravio per i datori di lavoro privati che procedono ad assumere a tempo indeterminato, dall'altra viene eliminata l'agevolazione triennale prevista per chi assumeva stabilmente lavoratori disoccupati e cassaintegrati di lungo periodo.

Non si tratta di fatto di poco conto, se infatti i benefici contributivi che i datori potevano usufruire assumendo a tempo indeterminato lavoratori che risultavano disoccupati da almeno ventiquattro mesi, hanno sortito effetto per quasi venticinque anni di vigenza della norma, la nuova agevolazione introdotta ha valenza un anno solo, il 2015.

Si tratta quindi di una agevolazione spot, che vorrebbe, negli intendimenti del Governo, dare una scossa immediata al mercato del lavoro cercando di incrementare sensibilmente il numero di assunzioni stabili, ma che ha la sua maggiore fragilità nel fatto che si esaurisce nell'arco di questi dodici mesi del nuovo anno.

Ancora una volta sembra che si sia persa la possibilità di intervenire seriamente e corposamente sul mercato del lavoro, guardando l'orticello mediatico momentaneo e trascurando obiettivi di più lungo respiro, a medio e lungo termine, di cui invece le aziende ed i lavoratori avrebbero molto bisogno in questo periodo di difficoltà.

Anche il rifinanziamento della piccola mobilità rientra negli interventi *una tantum*, proteso unicamente a sistemare un pasticciaccio all'italiana.

Non si tratta infatti del ripristino *tout court* dell'agevolazione, ma semplicemente di una copertura finanziaria necessaria per correggere un errore che poteva generare un contenzioso che avrebbe quasi sicuramente visto l'Inps soccombere.

A ben guardare e ponendo sulla bilancia quanto è stato tolto rispetto a quanto è stato introdotto, a partire dalla legge Fornero fino alla legge di stabilità 2015, ne esce un quadro disarmante, le possibilità di vero risparmio per le aziende, incentivanti a creare posti di lavoro ed a diminuire il numero di disoccupati, sono drasticamente diminuite.

Assunzioni a tempo indeterminato

Al comma 118 della legge di stabilità si prevede l'esonero contributivo, fino ad un massimo di 8.060 euro su base annua, per i datori di lavoro che procederanno a nuove assunzioni a tempo indeterminato.

La norma, in incipit, precisa che si tratta di un intervento mirato a promuovere forme di occupazione stabile, con l'evidente intento di incentivare il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in luogo dell'utilizzo di contratti di collaborazione a progetto o di contratti di associazione in partecipazione, da sempre mal visti.

Si nota subito che non è richiesta la creazione di nuovi posti aggiuntivi di lavoro, quindi per poter usufruire dell'esonero contributivo, non vi è necessità che la nuova assunzione vada conteggiata come incremento occupazionale netto (Ula) della forza lavoro. Il termine

«nuove assunzioni» utilizzato dal legislatore, si riferisce meramente alle assunzioni intervenute *ex novo* rispetto a quelle già effettuate, non qualificando quindi il nuovo come unità aggiuntiva rispetto a quelle già assunte. Infatti, ai fini della fruizione di sgravi contributivi per nuove assunzioni, le più recenti disposizioni di legge richiedono espressamente che la nuova assunzione determini un incremento del numero dei lavoratori in forza, cosa che in questo caso non avviene, la norma in commento mira unicamente a promuovere forme stabili di rapporti di lavoro a prescindere che l'organico abbia un oscillazione numerica positiva.

Non si tratta quindi di una svista, ma di una azione mirata di tenore diverso ed in controtendenza rispetto alle precedenti, i datori di lavoro non dovranno preoccuparsi di creare posti di lavoro in più, per poterne usufruire.

Inoltre, considerato che la platea dei lavoratori e dei datori di lavoro coinvolta è generalizzata e non mirata, non si può nemmeno parlare di aiuto di Stato e quindi di rispetto obbligo di applicazione del *de minimis*, ma di misura strutturale generale.

Stante la forma utilizzata «datori di lavoro privati», si ritiene ricompresa nella possibilità di usufruire dell'incentivo, la più ampia platea di datori, di qualsiasi settore di appartenenza, quindi ne hanno potenzialmente diritto anche i liberi professionisti, le società sportive e/o dello spettacolo, gli enti ed i consorzi, le associazioni di qualsiasi natura, i partiti politici ed i sindacati. Sono escluse espressamente dallo sgravio le assunzioni effettuate con contratti di apprendistato ed i contratti di lavoro domestico. Il settore agricolo, escluso in un primo momento, in sede di approvazione definitiva viene fatto rientrare nella possibilità di usufruire dello sgravio, ma vengono richieste condizioni diverse (vedasi oltre). La norma però è temporalmente limitata, vale unicamente per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2015, come si è detto in incipit si tratta di una norma spot, e l'agevolazione spetta per un massimo di trentasei mesi dalla data dell'avvenuta assunzione.

Ma non è detto che l'assunzione a tempo indeterminato, avvenuta durante quest'arco di tempo, dia diritto *sic et simpliciter* ad usufruire dello sgravio, i fondi previsti sono comunque limitati; ai sensi del comma 121 è infatti stanziato un miliardo di euro per ciascuno degli anni 2015, 2016 e 2017 e cinquecento milioni di euro per l'anno 2018. Vige cioè il principio di chi prima arriva meglio alloggia, esaurito il fondo e salvo che lo Stato non proceda con un rifinanziamento, le assunzioni successive, ancorché effettuate con tutti i parametri e requisiti richiesti, non porteranno in dote alcuno sgravio contributivo per le aziende. Facendo i conti della serva e considerando l'eventualità che tutte le aziende riescano ad usufruire dello sgravio per intero, i posti di lavoro che si verrebbero a creare con questo nuovo sgravio, risultano essere 124.069. Torniamo al comma 118, non sono previsti decreti attuativi successivi, pertanto è immediatamente usufruibile per le aziende che hanno proceduto con assunzioni a tempo indeterminato, fin dal 1° gennaio.

Ovviamente nei modelli Unilav non è ancora stata prevista alcuna casella specifica, né l'Inps ha emanato alcuna circolare prevedendo un codice autorizzativo, pertanto si procede per ora comunicando una normale assunzione a tempo indeterminato senza accorgimenti aggiuntivi ed applicando i contributi pieni, lo sgravio contributivo si potrà usufruire solo una volta che l'Inps avrà esplicitato come identificare il nuovo lavoratore eventualmente chiedendo a rimborso i contributi già versati e rettificando l'EMens del mese. Vi rientrano anche le assunzioni a tempo indeterminato effettuate con contratti a part time e vi rientrano anche i contratti a tempo indeterminato intermittente o a chiamata, ovviamente lo sgravio sarà meno consistente in quanto direttamente commisurato ai contributi che si sarebbero dovuti versare.

Misura dello sgravio

Viene previsto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per i successivi trentasei mesi, con un tetto massimo annuo fissato in 8.060 euro per singolo lavoratore; pertanto rimane unicamente la quota a carico dei

lavoratori, generalmente del 9,19% (9,49% per le aziende con più di 50 dipendenti) e l'eventuale quota contributiva a carico dell'azienda eccedente il limite massimo dello sgravio. Sono invece esclusi dallo sgravio i premi e contributi Inail che dovranno quindi essere regolarmente versati durante il triennio. Per quanto scritto in forma infelice, il legislatore ha previsto che durante i trentasei mesi di vigenza dello sgravio, al lavoratore viene comunque riconosciuta la copertura delle prestazioni pensionistiche; in realtà il legislatore ha espressamente previsto «ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche», affermazione che non agevola l'interpretazione della norma, in quanto l'aliquota di computo sarebbe quella percentuale che si applica all'imponibile retributivo annuale per calcolare figurativamente i contributi del lavoratore ed ottenere il montante contributivo individuale.

Si deve ritenere che lo sgravio spetti anche in caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori ex Enpals, cioè rientranti nell'ambito artistico/sportivo, ora convogliato all'interno dell'ente Inps.

Esclusioni dallo sgravio

Non possono accedere all'usufruzione dello sgravio le aziende che procedono all'assunzione di lavoratori già impiegati a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti presso qualsiasi datore di lavoro.

Inoltre sono esclusi i lavoratori per i quali il beneficio *de quo*, sia già stato utilizzato in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato.

Si tratta di un passaggio della norma di difficile verifica da parte del datore di lavoro, il lavoratore infatti non è a conoscenza se l'azienda che precedentemente lo aveva assunto, aveva usufruito o meno dello sgravio, anche in caso di rapporto risolto dopo un solo giorno (ad esempio dimissioni durante il periodo di prova). Basta però che la precedente azienda abbia usufruito dello sgravio contributivo per quel singolo giorno di lavoro, che il nuovo datore di lavoro si vede sfumare l'opportunità di assumere a tempo indeterminato con diritto allo sgravio. Se quindi nella seconda metà del 2015 si procederà all'assunzione di un lavoratore che, sempre nel 2015, abbia già stipulato un contratto a tempo indeterminato con altro datore di lavoro, ancorché trascorsi sei mesi, il rischio di vedersi rinnegato il diritto allo sgravio diventa elevato. Infine l'esonero contributivo non spetta ai datori di lavoro, nel caso procedano ad assunzioni di lavoratori in riferimento ai quali, nei tre mesi precedenti alla data di entrata in vigore della norma, era già in corso un contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche nell'eventualità che il lavoratore fosse in forza presso aziende controllate o collegate, ai sensi dell'art.2359 c.c., o anche per interposta persona ma comunque facenti capo allo stesso soggetto datoriale.

Pertanto qualsiasi risoluzione avvenuta dal 30 settembre al 29 dicembre, per qualsiasi titolo sia avvenuta, precluderà la possibilità di riassunzione presso la stessa azienda del medesimo lavoratore, ancorché siano trascorsi sei mesi. Alcune considerazioni, la prima attiene alla verifica della presenza di un contratto a tempo indeterminato in essere in un arco temporale di sei mesi antecedenti all'assunzione.

Non ha alcuna importanza infatti il motivo per cui il contratto si sia risolto, quindi anche un contratto a tempo indeterminato interrotto durante il periodo di prova, ma instaurato a distanza di meno di sei mesi, fa decadere il diritto allo sgravio. Nemmeno le eventuali dimissioni del lavoratore, piuttosto che un licenziamento avvenuto per giusta causa o per giustificato motivo, hanno valenza in merito al diritto o meno allo sgravio.

Si deve risalire indietro nel tempo di sei mesi e verificare unicamente che non vi siano stati contratti a tempo indeterminato in essere. Il conteggio dei sei mesi, per evitare ogni eventuale errore le cui conseguenze sarebbero la perdita dell'intero sgravio, convenientemente dovrà essere fatto sulla base di 183 giorni (365 gg./2), secondo il principio proposto volutamente prudenziale.

Da tale affermazione nascono tre riflessioni, la prima è che si può richiedere lo sgravio per la stabilizzazione di lavoratori precedentemente in forza presso la stessa azienda con un

contratto a tempo determinato; poiché la norma parla esplicitamente di assunzione, non si potrà però procedere con una mera trasformazione del rapporto da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato, o quanto meno così agendo si potrebbe esporre l'azienda al rischio di non vedersi riconosciuto lo sgravio, in base ad una eventuale interpretazione molto restrittiva della norma da parte dell'Inps o di ispettori del lavoro; molto più conveniente è valutare di interrompere il rapporto, anche per un solo giorno, e procedere eventualmente all'assunzione.

Le aziende quindi che intendono stabilizzare rapporti di lavoro a termine ed usufruire contestualmente della nuova agevolazione, o attenderanno la fine del contratto a termine e procederanno all'assunzione, o in accordo con il lavoratore effettueranno una risoluzione consensuale del rapporto e successivamente effettueranno la nuova assunzione a tempo indeterminato. La seconda riflessione è in merito agli strumenti in mano ai datori di lavoro per verificare i precedenti rapporti di lavoro, non volendo/potendo assumere investigatori privati e non esistendo più il libretto di lavoro, le strade sono due: la prima e più logica è che i Centri per l'impiego e l'Inps di competenza rilascino specifica attestazione, che al momento non risulta esistere, la seconda, più rischiosa, è una autocertificazione da parte del futuro lavoratore.

Questa seconda soluzione, che chi scrive sconsiglia, non salva infatti il datore di lavoro dal recupero contributivo da parte dell'ente, nel caso il lavoratore abbia dichiarato il falso o che comunque abbia dichiarato cose non di sua conoscenza (ad esempio il lavoratore autocertifica che il precedente datore non ha usufruito già dello sgravio), ma quanto meno apre la porta per una causa civile di risarcimento del danno subito. Vero è che il lavoratore viene assunto a tempo indeterminato, quindi potrebbe essere più propenso a mentire pur di vedersi assicurato il posto di lavoro, allora si dovrebbe prevedere anche una esplicita clausola di risoluzione del rapporto in caso siano mancanti i requisiti per i quali lo stesso rapporto è stato messo in essere, ma risulta una strada particolarmente rischiosa e non priva di insidie. La terza riflessione è più sottile e per certi versi potrebbe essere considerata una furbata all'italiana ma comunque lecita a tutti gli effetti; attiene al fatto che le aziende con un consiglio di amministrazione, non instaurano un rapporto a tempo indeterminato con i singoli amministratori, cioè non si può definire «a tempo indeterminato» quella che è una carica societaria. Pertanto, gli amministratori di una azienda, vedendo assolto il requisito *ex lege* di non avere in essere contratti a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione, potrebbero quindi valutare l'opportunità di sospendere momentaneamente il compenso percepito in quanto amministratori, sul quale si ricorda si pagano i contributi alla gestione separata, che per l'anno 2015 corrispondono ad una aliquota prevista del 30,72% (un terzo a carico del lavoratore e due terzi a carico azienda), per farsi assumere a tempo indeterminato dall'azienda stessa che in questo modo risparmierà la quota di contributi di propria competenza, se ne riparerà poi tra tre anni. Infine l'esonero contributivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote previste. Di fronte ad esempio ad un lavoratore che, indistintamente può portare in dote lo sgravio previsto per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (18 mesi di contributi azzerati in caso di assunzione a tempo indeterminato) od il nuovo sgravio *de quo*, sarà l'azienda a valutarne la convenienza ed a comunicare all'Inps in quale delle due norme il lavoratore rientra.

Le assunzioni in agricoltura

Escluso in prima stesura, il settore agricoltura viene fatto rientrare nella versione definitiva della legge di stabilità. Il comma 119 infatti introduce la possibilità anche per le aziende del settore agricolo, di procedere all'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato usufruendo dello sgravio totale dei contributi a carico del datore. Le caratteristiche risultano essere le stesse previste per la generalità dei datori di lavoro, ovvero nel limite delle disponibilità stanziato dallo Stato, saranno agevolate le assunzioni effettuate nell'arco temporale che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, con esclusione dei

contratti di apprendistato. Cambiano i casi di esclusione allo sgravio, o più propriamente, vengono aggiunti due ulteriori paletti a quelli già indicati nel comma 118: non hanno diritto allo sgravio i lavoratori che siano risultati già occupati nell'arco del 2014 a tempo indeterminato, ne hanno diritto allo sgravio lavoratori che, sempre con riferimento al 2014, siano risultati assunti a tempo determinato ma con un numero di giornate di lavoro non inferiore alle 250. Il comma 120, con riferimento al comma 119 e quindi alla sola agricoltura, prevede che l'incentivo sia erogato in base all'ordine cronologico con cui sono state presentate le *domande*, questo passaggio fa supporre che o si sia trattata di una svista e che il legislatore voleva intendere la comunicazione di assunzione che non è propriamente una domanda, o che nel settore agricolo per l'ottenimento dello sgravio, si dovrà presentare anche una ulteriore domanda non ben identificata ad un ente non identificato, probabilmente Inps, creando quindi un terzo ulteriore paletto.

Disoccupati di lungo periodo

L'introduzione del nuovo sgravio per lavoratori assunti a tempo indeterminato ha un prezzo da pagare per le aziende, infatti contestualmente all'introduzione della nuova normativa vengono abrogati i benefici contributivi previsti dalla legge n. 407/1990, art. 8, comma 9. Dal 1° gennaio 2015 pertanto non ci sarà alcun incentivo per chi intende assumere a tempo indeterminato lavoratori che risultano disoccupati da almeno ventiquattro mesi o che percepiscono il trattamento di Cassa integrazione salariale straordinaria per un pari periodo. Si trattava di uno sgravio della durata di trentasei mesi differenziato a seconda della tipologia di azienda e della localizzazione geografica: 50% dei contributi previdenziali ed assistenziali per le aziende situate al Nord, 100% per le aziende artigiane e le aziende del Mezzogiorno.

Inoltre lo sgravio competeva anche sui premi ed i contributi Inail, diversamente dal nuovo sgravio previsto dal comma 118 che invece espressamente li esclude. Per i lavoratori già in forza al 31 dicembre 2014 ed assunti dalle liste di disoccupazione, gli incentivi potranno essere applicati fino a scadenza, la norma infatti conferma che l'abrogazione dei benefici contributivi decorre dalle assunzioni fatte dal 1° gennaio 2015. È abbastanza facile affermare che il nuovo sgravio, anche per il fatto che ha valenza per il solo anno 2015, è peggiorativo rispetto allo sgravio che viene abrogato.

Una particolarità, il comma 121 della legge di stabilità, non abroga *in toto* l'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990, che sarebbe stata la soluzione tecnicamente più semplice, ma invece afferma «*i benefici contributivi ... Sono soppressi*», se si volesse essere pedanti si potrebbe arrivare ad affermare che non spettano più i benefici sui contributi previdenziali, rimanendo in piedi però quelli assistenziali, considerato che la novella citava «*i contributi previdenziali ed assistenziali sono applicati nella misura ... omissis ...*».

Piccola mobilità rifinanziata

Tutti ricordano che fino al 2012 i lavoratori licenziati da aziende con meno di 16 dipendenti potevano iscriversi nelle liste di mobilità, non avevano diritto all'indennità, ma portavano in dote all'azienda che li assumeva le stesse agevolazioni previste per le assunzioni di lavoratori coinvolti in licenziamenti collettivi di aziende con più di 15 dipendenti. Fino alla legge n. 183/2011 si era proceduto, di anno in anno, a rifinanziare la legge n. 236/1993, ma con le nuove disposizioni previste dalla legge Fornero, si è chiuso il rubinetto. In un primo momento⁽⁵⁾ sembrava che ai lavoratori già assunti ed in forza al 31 dicembre 2012, le agevolazioni si sarebbero applicate anche per l'anno 2013 fino a scadenza, ma, in mancanza di sufficienti fondi, con due successivi interventi, l'ente ha affermato, andando oltre al suo ruolo, che non avrebbe riconosciuto le agevolazioni contributive alle aziende. Evidentemente si trattava di una interpretazione eccessivamente restrittiva da parte dell'ente, che da una parte ha penalizzato le aziende che, in forza alla legge e al principio *tempus regit actum*, avevano assunto dei lavoratori nel 2012 che portavano un beneficio

contributivo in base ad una norma al momento in vigore, e dall'altra esponeva l'ente a ricorsi che in sede giudiziaria avrebbero visto lo stesso molto probabilmente soccombente. Prima a luglio 2014 poi successivamente a novembre dello stesso anno(7), l'Inps ha sospeso le iniziative di recupero degli eventuali benefici fruiti dai datori di lavoro relativamente a lavoratori assunti dalle liste della cosiddetta piccola mobilità e applicate anche sugli imponibili contributivi dell'anno 2013. Ora, con l'introduzione del comma 114, art. 1 della legge di stabilità, vengono stanziati trentacinque milioni di euro a copertura degli sgravi contributivi di cui avevano diritto i datori di lavoro che avevano proceduto ad assumere lavoratori *ex lege* n. 236/1993 nel 2012, anche per l'anno 2013 e fino alla loro naturale scadenza. Le agevolazioni infatti competevano per 18 mesi in caso di assunzioni a tempo indeterminato e per 12 mesi in caso di assunzioni a tempo determinato prorogate di ulteriori 12 mesi in caso di trasformazione del contratto, comunque effettuate entro il 31.12.2012.

Ora le aziende ed i professionisti che le seguono, dovranno verificare la situazione, ed eventualmente procedere a richiedere all'Inps del recupero positivo dei contributi versati e non dovuti (si rimane in attesa di specifica circolare da parte dell'ente).

Contrattazione di secondo livello

A partire dal 2008(8) è istituito un fondo presso il Ministero del lavoro e previdenza sociale, per il finanziamento degli sgravi contributivi al fine di incentivare la contrattazione di secondo livello.

Precedentemente alle retribuzioni che venivano corrisposte ai dipendenti in forza di accordi di contratti collettivi aziendali o territoriali, si applicava un regime di totale decontribuzione, ed erano assoggettate al solo contributo di solidarietà 10%. La differenza che si ha tra il vecchio regime di decontribuzione e l'attuale sgravio consiste nella non automaticità dello sgravio, ciò implica che i contributi sono dovuti in misura intera, salvo che l'azienda non ne faccia richiesta espressa e salva la copertura finanziaria. Fino ad ora la dotazione annuale prevista per il fondo era di 650 milioni di euro annui, una cifra ingente, con il comma 313 della legge di stabilità, la dotazione del fondo viene fortemente ridotta a 208 milioni di euro per il 2015 e a 200 milioni di euro per l'anno 2016. Si ricorda che la ripartizione percentuale delle risorse disponibili prevede che il 62,55% sia destinato alla contrattazione di tipo aziendale, mentre il restante 37,5% sia destinato alla contrattazione territoriale. L'unica cosa da rilevare è che la riduzione drastica del fondo messo a disposizione per la contrattazione decentrata, per certi versi può minare i propositi che erano stati sanciti con l'accordo interconfederale del 15 aprile 2009 sottoscritto tra Governo e parti sociali.