

Con l'intento di favorire un incremento dell'occupazione stabile, l'art. 1, comma 118 della legge n. 190/2014 (c.d. legge di stabilità 2015), ha introdotto **un'agevolazione contributiva per quei datori di lavoro che nell'anno 2015 decidano di assumere personale dipendente con un contratto di lavoro a tempo indeterminato.**

La misura consiste nel riconoscimento, per un periodo massimo di trentasei mesi, di un **esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua.

Un datore di lavoro potrebbe così risparmiare, nell'arco di tre anni, una somma massima pari a 24.180 euro, il che rappresenterebbe una ventata d'aria fresca di fronte al perdurare della crisi economica nel panorama aziendale italiano.

Le regole per poter beneficiare della suddetta agevolazione contributiva

apparentemente sembrano lineari. Il beneficio spetterebbe ai soli datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che decidano di procedere con nuove assunzioni a tempo indeterminato nel corso dell'anno 2015, con la sola esclusione dei contratti di apprendistato e di lavoro domestico.

La norma specifica inoltre che l'esonero non sia cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente e che lo stesso non spetti con riferimento ad alcune tipologie di rapporti di lavoro (vedi *infra*).

Tuttavia, **il modo con cui è stata scritta la suddetta disposizione normativa lascia spazio ad alcuni margini di interpretazione** che potrebbero incidere significativamente sulle decisioni future di nuove assunzioni da parte delle imprese.

In particolare, stando alla lettera dell'art. 1, comma 118 della legge n. 190/2014, **non è chiaro se il medesimo sgravio contributivo riconosciuto per le nuove assunzioni a tempo indeterminato possa valere anche nelle ipotesi di trasformazione di un precedente rapporto di lavoro a termine in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.**

È evidente che, laddove si optasse per la soluzione affermativa, un datore di lavoro trarrebbe notevoli vantaggi. Questi, infatti, non solo avrebbe la possibilità di fruire dello sgravio contributivo previsto dalla legge di stabilità 2015, ma avrebbe anche la possibilità di evitare certi costi fissi – come quello di dover pagare un nuovo stipendio o di dover sostenere le spese per la formazione professionale del nuovo dipendente – a cui dovrebbe necessariamente far fronte in presenza di una nuova assunzione.

A parere di chi scrive, tuttavia, **la trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in tempo indeterminato difficilmente potrebbe permettere di beneficiare dello sgravio contributivo analizzato.**

Ciò in ragione del fatto che la fattispecie della trasformazione del rapporto di lavoro a termine in rapporto a tempo indeterminato **implica la presenza di un unico rapporto di lavoro**, ovvero di un'unica immatricolazione, **senza che vi sia alcuna cesura temporale nel passaggio da tempo determinato ad indeterminato.**

Di conseguenza, come si è in presenza di unico rapporto di lavoro, così **anche l'assunzione dovrebbe essere una sola e andrebbe a coincidere con quella mediante la quale si è instaurato l'iniziale rapporto di lavoro a termine**, e non con la successiva trasformazione a tempo indeterminato.

Questo problema potrebbe essere tranquillamente superato laddove si decidesse di **procedere all'assunzione a tempo indeterminato del dipendente successivamente alla scadenza del precedente contratto di lavoro a tempo determinato.**

Dal momento che **ci si troverebbe formalmente di fronte ad una nuova assunzione (a tempo indeterminato)**, distinta dalla precedente assunzione a termine, il datore potrebbe beneficiare dell'agevolazione contributiva di cui al comma 118 dell'art. 1 della l. n. 190/2014.

A ciò si aggiunga che **tale lettura ermeneutica troverebbe conferma anche alla luce di due delle condizioni ostative alla fruizione dell'agevolazione contributiva analizzata**, previste dal Legislatore.

Ai sensi dell'art. 1, comma 118 della legge n. 190/2014, infatti, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali non può spettare con riferimento: a quei lavoratori che siano stati occupati a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti la nuova assunzione; a quei datori di lavoro che abbiano assunto lavoratori in riferimento ai quali abbiano già in essere un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge di stabilità 2015, per il tramite di società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, sempre a loro.

Quindi - *a contrario* - si deve dedurre che, laddove il lavoratore assunto sia stato occupato a tempo determinato nei sei mesi precedenti la nuova assunzione oppure nei tre mesi antecedenti l'entrata in vigore della legge di stabilità 2015, se occupato presso una società controllata o collegata o facente capo al medesimo individuo che dispone la nuova assunzione, non vi sia alcuna preclusione alla possibilità di esonerare il datore di lavoro dal versamento dei contributi previdenziali relativi alla nuova assunzione.

Naturalmente, affinché le suddette considerazioni abbiano una valenza pratica e non puramente teorica, occorrerà che le stesse siano confermate dall'INPS, chiamata a dettare delle linee applicative e operative dell'agevolazione contributiva di cui all'art. 1, comma 118 della legge n. 190/2014.

Davide Lucini Paioni

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@DavideLucini

Leggi l'articolo 