

La legge di stabilità 2015 (l. n. 190/2014) ha introdotto alcune misure di incentivazione all'occupazione a tempo indeterminato, che riducono in misura significativa il costo del lavoro di questa tipologia di rapporto. Le principali sono:

l'esonero contributivo triennale per le nuove assunzioni a tempo indeterminato;
la deducibilità integrale dall'IRAP del costo del lavoro relativo ai rapporti a tempo indeterminato.

Sul piano delle politiche del lavoro **l'obiettivo immediato che si attende da queste misure è chiaro: incrementare gli occupati in modo stabile**, sia in termini assoluti, cioè di nuovi posti di lavoro, sia in termini di stabilizzazione di lavoratori già occupati con tipologie contrattuali di durata definita. Ma l'orizzonte dell'intervento è anche di politica economica, perché in una prolungata e quasi cronica fase di recessione dell'economia nazionale l'inversione di tendenza può arrivare solo da una vigorosa ripresa della domanda interna. In questa prospettiva l'atteso incremento degli occupati a tempo indeterminato può rappresentare indubbiamente un volano dei consumi interni: la maggiore "qualità" dei rapporti di lavoro, infatti, anche a parità di salari distribuiti, accrescerà la fiducia dei lavoratori e delle loro famiglie nel futuro, darà loro la possibilità di fare progetti di vita, di accendere un mutuo, di diventare soggetti più forti nel sistema economico. È noto come la propensione al consumo delle persone dipenda direttamente dal loro grado di fiducia nel futuro.

In questa prospettiva, dunque, le misure di alleggerimento del costo del lavoro a tempo indeterminato evidenziano una convergenza di obiettivi rispetto agli altri interventi contenuti nella legge di stabilità 2015: **la conferma del credito d'imposta, il cosiddetto "bonus di 80 euro"**, a favore dei lavoratori dipendenti, che diventa una misura permanente nel testo unico delle imposte sui redditi fino alla possibilità, sempre per i lavoratori dipendenti, di ottenere la **liquidazione anticipata del TFR maturando** (la cosiddetta QUIR).

Per misurare l'efficacia di queste misure sul piano dell'incremento della domanda interna bisognerà attendere qualche mese e non mancano motivi di perplessità. Il bonus di 80 euro, infatti, nel 2014 ha dato risultati piuttosto deludenti in termini di incremento dei consumi e l'immissione del TFR in busta paga, se da un lato dà un'iniezione di liquidità nel circuito economico, dall'altro priva i lavoratori in prospettiva di un'importante risorsa previdenziale e di un sostegno al reddito in caso di perdita del posto di lavoro.

Il contratto a tempo indeterminato come forma comune di rapporto di lavoro

Le misure di incentivazione contenute nella legge di stabilità 2015 si collocano in continuità con

quelle dei precedenti governi nel tentativo di incrementare gli occupati a tempo indeterminato. Continuità di obiettivi, ma non di metodo.

Da anni il legislatore si preoccupa di affermare la **centralità del lavoro a tempo indeterminato**.

Nella legge n. 247/2007 si introdusse un comma all'art.1 del d.lgs. n. 368/2001 per affermare che «Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato». E per dare sostanza a questo enunciato, nello stesso provvedimento si stabilirono limitazioni e vincoli al ricorso a forme di lavoro precario (durata massima dei contratti a termine, abrogazione del lavoro intermittente e accessorio) e persino al part time (che precario non è).

Ma è **con la Riforma Fornero (l. n. 92/2012) che l'affermazione del primato del lavoro subordinato a tempo indeterminato trova il suo apice:** prima nelle premesse della legge, dove si afferma che esso rappresenta il contratto dominante; poi in modo più preciso nella riscrittura dell'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001 in materia di contratto a termine dove si afferma che «il contratto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro». Non più dunque il contratto di riferimento nell'area della subordinazione, ma addirittura il contratto sovrano rispetto a tutti i rapporti di lavoro. E la rinnovata lotta alle forme di lavoro precario trovava puntuale conferma nelle altre disposizioni della Riforma del 2012, che riducevano drasticamente le possibilità di utilizzo di forme di lavoro precario: il lavoro a progetto incontrava nuove restrizioni e quello autonomo con partita IVA una nuova ipotesi di presunzione legale di subordinazione; il contratto a termine veniva vincolato al rispetto di lunghi intervalli tra un rapporto e l'altro allo scopo di ostacolarne la reiterazione; l'associazione in partecipazione subiva forti limitazioni quantitative.

Tuttavia **la strategia per affermare il primato del contratto a tempo indeterminato pare in questi anni aver funzionato poco o per nulla.** Non è servita ad incrementare la quota dei rapporti che si costituiscono sin dall'inizio a tempo indeterminato rispetto al totale di quelli attivati in un anno; ma non è servita soprattutto a ridurre la permanenza media di un lavoratore nella condizione di precarietà prima di accedere ad un lavoro stabile.

L'ISFOL ci dice che «Se si guarda ai dati sulle comunicazioni obbligatorie, è evidente come il flusso dei nuovi contratti di lavoro sia fortemente polarizzato verso rapporti di lavoro a termine: nel quarto trimestre 2013 il 66,67% dei rapporti di lavoro attivati era relativo a contratti di lavoro a tempo determinato, valore che per il complesso dei contratti temporanei era pari al 74% [...]. Al contempo

sono andate modificandosi la distribuzione delle durate contrattuali relative ai nuovi occupati con contratto di lavoro temporaneo, con una rimodulazione a favore di quelle più brevi, e una riduzione della percentuale di durata superiore ai 12 mesi dal 10% all'8,1% per il complesso dei nuovi occupati, e dal 18% al 15,1% se si considerano esclusivamente gli occupati *under30*.

Specularmente - continua il rapporto ISFOL - aumentano i contratti di durata medio breve: tra coloro che avevano trovato un'occupazione con contratto a termine nel 2007, il 43,6% aveva un contratto al di sotto dei 6 mesi, e il 17% inferiore ai 3. Nel 2014 ad avere un contratto di durata non superiore ai 5 mesi era il 46,8% dei nuovi assunti temporanei, e il 18,8% non superava i 2 mesi».

«La rimodulazione dell'intensità di lavoro è avvenuta quindi, sia attraverso una riduzione, per così dire, dell'esposizione contrattuale delle imprese verso i dipendenti, sia attraverso la riduzione di assunzioni tramite rapporti di lavoro a tempo indeterminato, sia attraverso il ricorso a contratti di durata sempre più breve». Rimane comunque il fatto - conclude sul punto l'ISFOL - che, nel complesso, più della metà degli occupati temporanei ha più di 34 anni, vale a dire 14 anni in più dell'età che aveva al momento della sua prima occupazione, a indicare come la persistenza nella condizione di lavoro temporaneo possa essere elevata, trasformandosi in precarietà (ISFOL, [Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2014](#), 19 dicembre 2014).

Preso atto del risultato sconcertante di una strategia basata essenzialmente sulla proclamazione (in verità un po' retorica ed ipocrita) del primato del contratto subordinato a tempo indeterminato su tutte le altre forme di lavoro, sostenuta quasi esclusivamente da limitazioni di carattere giuridico all'utilizzo delle altre tipologie contrattuali, **il legislatore del 2014 sembra aver imboccato una strada diversa: aumentare l'appeal del contratto a tempo indeterminato per il datore di lavoro** rendendolo comparativamente più conveniente sul piano del costo.

Restano ferme le limitazioni di carattere giuridico all'utilizzo delle altre forme contrattuali (al riguardo la bozza di decreto attuativo del c.d. Jobs Act non contiene novità dirimpenti), ma **le ragioni di preferibilità del contratto a tempo indeterminato vengono ora sostenute pragmaticamente da una robusta dote di incentivazioni di carattere economico**, che può far risparmiare al datore di lavoro fino a circa 30.000 euro nell'arco di tre anni.

L'esonero contributivo triennale

Il datore di lavoro che nel corso del 2015 effettua nuove assunzioni a tempo indeterminato ha diritto all'esonero per 36 mesi dal pagamento della contribuzione a suo carico. La legge di stabilità subordina l'agevolazione al rispetto di due soli requisiti:

1. il lavoratore non deve aver avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione agevolata;
2. il lavoratore non deve essere già stato alle dipendenze del medesimo datore di lavoro con contratto a tempo indeterminato dal 1° ottobre al 31 dicembre 2014.

La formulazione molto semplice della norma nasconde in realtà alcuni aspetti problematici e qualche insidia, con riguardo alla natura del beneficio e alle situazioni ostative alla sua fruizione.

Esonero o sgravio?

La legge precisa che il beneficio si configura come un esonero, cioè una misura di portata generale estesa alla totalità dei datori di lavoro, e non come uno sgravio, non trattandosi di un'agevolazione selettiva con riferimento alla platea dei beneficiari subordinata al rispetto di determinate condizioni.

In questo senso si esprime anche [l'INPS, che nella circolare n. 17 del 29 gennaio](#) scorso ci conferma che la misura incentivante per la sua natura di esonero di portata generale è esclusa dalla disciplina degli aiuti di stato. Ma poco oltre nello stesso documento l'istituto richiama all'osservanza delle condizioni generali per l'accesso alle agevolazioni stabilite dalla Riforma Fornero (l. n. 92/2012), tra le quali rilevano in particolare due condizioni finalizzate ad evitare i fenomeni di "sostituzione" dei lavoratori:

il rispetto del diritto di precedenza nelle nuove assunzioni;
l'assenza di collegamenti tra il datore di lavoro che licenzia e colui che assume i lavoratori.

Nella stessa circolare **l'Istituto precisa che l'esonero non si estende al contributo dovuto dai datori di lavoro agli enti bilaterali** di sostegno al reddito istituiti dalla Riforma Fornero (art. 3, comma 3, 14 e 19, l. n. 92/2012) per garantire forme di integrazione salariale a tutte le aziende con più di 15 dipendenti non coperte dalla tutela di CIG e CIGS. A sostegno della propria posizione l'Istituto ricorda che la norma istitutiva del nuovo contributo dispone che «Ai contributi di finanziamento di cui ai commi da 22 a 24 (quelli destinati appunto ai fondi sostegno) si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi». Ma con questa argomentazione l'INPS alimenta ancor più il sospetto che l'esonero contributivo sia in realtà uno sgravio, come tale incompatibile con la normativa comunitaria.

Nuove assunzioni o semplicemente assunzioni?

Il riferimento alle nuove assunzioni contenuto nel testo della norma lasciava presagire che l'esonero contributivo riguardasse le assunzioni "nuove", cioè aggiuntive rispetto all'organico medio di un determinato periodo di riferimento. In realtà né la norma né la successiva prassi pongono alcun vincolo di incremento della forza lavoro. Anzi, **la citata circolare dell'INPS estende l'esonero anche alle ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato dei contratti a termine.**

Non è richiesto neppure un periodo minimo di stabilizzazione del personale assunto con l'agevolazione, il cui rapporto può risolversi in qualsiasi momento durante il periodo di fruizione. **Restano escluse le assunzioni con contratto di apprendistato, con contratto di lavoro intermittente e di lavoro domestico.**

Curiosamente **l'esonero riguarda anche l'assunzione di pensionati**, la cui rioccupazione non rappresenta di certo una priorità nazionale. Ad essi spetterà anche un supplemento di pensione per il lavoro prestato in regime di esonero contributivo.

La deducibilità IRAP del costo del lavoro a tempo indeterminato

Con la legge di stabilità il lavoro a tempo indeterminato guadagna la deducibilità integrale dalla base imponibile IRAP. La misura dell'imposta, che può variare da regione a regione, si attesta normalmente al 3,9%.

Rispetto al 2014, dunque, il complicato sistema delle deduzioni parziali (contributi previdenziali e premi INAIL) e forfettarie (in misura fissa pro capite) lascia il posto alla deducibilità completa del costo del lavoro riguardante i soli rapporti a tempo indeterminato.

A differenza dell'esonero contributivo triennale, che riguarda le sole assunzioni effettuate nel 2015, **la deducibilità IRAP si propone come agevolazione di carattere permanente.**

Con questa misura il datore di lavoro realizza un risparmio d'imposta su figure di costo medio operaie e impiegatizie di circa 700 euro l'anno.

Con gli interventi descritti il Governo ha voluto stimolare la propensione dei datori di lavoro ad assumere con contratti a tempo indeterminato, per ricondurre l'utilizzo dei rapporti a tempo determinato (anche non subordinato) entro i limiti fisiologici del soddisfacimento di esigenze produttive di carattere temporaneo.

Massimo Brisciani

Consulente del lavoro
Brischiani & Partners

Pdf 