

# Jobs Act

Incentivi per l'occupazione

## Stabilizzazione dei collaboratori ed esonero contributivo

Matteo Di Francesco - Avvocato

### La stabilizzazione dei collaboratori

Una delle novità più importanti del D.Lgs. n. 81/2015 consiste nell'introduzione di una disciplina finalizzata a «promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato».

I datori di lavoro (privati) che, dal 1° gennaio 2016, procedano all'assunzione, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, di soggetti «già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita Iva con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo» fruiranno di un importante effetto: l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del pregresso rapporto di lavoro (ad eccezione degli illeciti accertati prima dell'assunzione).

Quanto detto trova applicazione a condizione che (art. 54, c. 1):

- a)** i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi c.d. protette (commissioni di conciliazione delle direzioni territoriali del lavoro o sindacali, commissioni di certificazione o davanti al giudice);
- b)** nei dodici mesi successivi alle assunzioni, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo. In sostanza non è ammesso il licenziamento per motivi economici (Gmo).

### L'esonero contributivo

Il disegno di Legge di stabilità 2016, approvato lo scorso 20 novembre 2015, ha prorogato l'esonero contributivo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato con decorrenza dall'1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2016.

Da un confronto con lo sgravio previsto dalla Legge di stabilità 2015 emergono, però, molte differenze sia in termini di durata che di misura.

La Legge di stabilità 2015 riconosceva infatti ai datori di lavoro l'esonero per trentasei mesi dal versamento dei complessivi contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail. L'assunzione doveva riguardare lavoratori che nei sei mesi precedenti l'instaurazione del rapporto di lavoro non fossero occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro.

Lo sgravio era totale ma soltanto entro uno specifico massimale, fissato a 8.060 euro annui, da riproporzionare in relazione alla durata del rapporto di lavoro nell'arco temporale considerato.

L'esonero non spettava, in ogni caso, nel caso di assunzioni relative a lavoratori con cui fosse già in essere un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge; tale esonero era esteso anche a società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

La Legge di stabilità 2016 ripropone, per l'anno 2016, seppur in misura notevolmente ridotta rispetto al beneficio applicabile per gli assunti nel 2015, l'esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato. In particolare, essa prevede, per i nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati con decorrenza dal 1° gennaio al 31 dicembre 2016, uno sgravio dei contributi Inps a carico dei datori di lavoro per ventiquattro mesi.

Si tratta di uno sgravio che, almeno per quanto ad oggi definito, non può più essere definito totale, stante l'incisiva riduzione del tetto massimo di esonero ammesso, che dagli 8.060 euro del 2015 passerà a 3.250 euro.

Legge di stabilità 2015 e 2016: confronto sgravi all'assunzione		
	Sgravi - assunzioni a tempo indeterminato 2015	Sgravi - assunzioni a tempo indeterminato 2016
<b>Beneficiari</b>	Datori di lavoro (imprenditori e non)	Datori di lavoro (imprenditori e non)
<b>Ambito temporale di applicazione</b>	Assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015 (durata triennale)	Assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016 (durata biennale)
<b>Decorrenza</b>	Dal 1° gennaio 2015	Dal 1° gennaio 2016
<b>Importo</b>	Massimo € 8.060 per anno	Massimo € 3.250 per anno
<b>Esclusioni</b>	Lavoro domestico, apprendistato, intermittente, Pubblica amministrazione	Lavoro domestico, apprendistato, intermittente, Pubblica amministrazione

## Il parere della Fondazione Studi dei Consulenti del lavoro

La Fondazione studi dei consulenti del lavoro, analizzando la questione della compatibilità dei rapporti di lavoro subordinato instaurati per effetto della stabilizzazione di cui all'art. 54 con l'esonero contributivo riconosciuto dal D.L. Stabilità 2016 per i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ha concluso affermando che «sarebbe incoerente sul piano sistematico, oltre che insostenibile sul piano giuridico per i motivi sopra descritti, negare l'esonero contributivo a chi si sia avvalso proprio del processo incentivante all'uopo previsto».

Il presunto dubbio sulla compatibilità sembrerebbe emergere, in particolare, con l'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015, che esclude il beneficio degli sgravi quando l'instaurazione del rapporto di lavoro rappresenta l'attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, e il già ricordato art. 54, D.Lgs. n. 81/2015, che prescrive la forma del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato - per un periodo non inferiore a dodici mesi - per riconoscere gli effetti della stabilizzazione prevista dalla norma stessa.

Al riguardo, secondo la Fondazione, il punto nodale della questione è rappresentato dalla considerazione che la procedura di stabilizzazione si attiva su espressa volontà delle parti, e solo dopo la legge regola quale forma contrattuale adottare per l'ex collaboratore. Pertanto, alla luce di ciò, non sussisterebbe alcun obbligo legale alla stabilizzazione, bensì solamente condizioni obbligatorie per la sua attuazione.

L'iniziativa, dunque, alla stabilizzazione è lasciata alla volontà di entrambe le parti, così come la sua attuazione concreta (con l'accordo transattivo

che "deve" essere sottoscritto ai fini della stabilizzazione, ma solo chiaramente se il lavoratore consente).

Per questo - come rilevato anche dalla Fondazione - la sottoscrizione del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato conseguente alla stabilizzazione di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, o autonomo, si pone ovviamente come condizione necessaria della realizzazione degli effetti di cui all'art. 54, D.Lgs. n. 81/2015, ma sempre e comunque a valle di un momento volitivo originario (i.e. la scelta della stabilizzazione) che non è imposto dalla legge, ma soltanto previsto dalla stessa, con la scelta finale dell'adozione (o meno) che rimane totalmente in capo ai singoli. Argomentazione, quest'ultima, di per sé ritenuta sufficiente per escludere, senza alcun dubbio, l'applicazione del richiamato art. 31.

## Considerazioni finali

Quanto evidenziato dalla Fondazione studi appare condivisibile. D'altro canto, va ricordato che il processo di stabilizzazione dell'art. 54 rappresenta una delle iniziative di un disegno più ampio del Governo finalizzato ad un maggior utilizzo dei contratti di lavoro a tempo indeterminato, incentivando le parti ad un processo di cambiamento. Sarebbe, quindi, evidentemente incoerente sul piano sistematico, oltre che poco sostenibile sul piano giuridico per i motivi sopra descritti, negare l'esonero contributivo a chi si sia avvalso proprio del processo incentivante all'uopo previsto.

Ad integrazione di quanto sostenuto, si ricorda anche che la circ. Inps n. 178/2015 (istruzioni integrative per l'applicazione dell'esonero contributivo 2015, legge n. 190/2014) ha espressamente evidenziato - il che risulta sicuramente appli-

# Jobs Act

cabile anche per il nuovo esonero 2016, visto che le condizioni sono sostanzialmente quelle previste per le assunzioni nel 2015 - quanto segue: «l'incentivo spetta nel caso in cui nei sei mesi precedenti siano state svolte prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali, a titolo esemplificativo: il rapporto di lavoro a termine; il rapporto di collaborazione a progetto; lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma; ecc.».

Ciò detto, in ogni caso, ed in assenza di un'espli-  
cita condivisione di tali assunti da parte degli enti preposti ai controlli, la questione resta contro-  
versa, in quanto potrebbe essere eccepito dagli organi ispettivi che la stabilizzazione rappresenti il riconoscimento di un precedente rapporto di lavoro subordinato (con estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali) precludendo, qualora lo stesso possa essere classificato a tempo indeterminato, l'applicazione dell'esonero contributivo; al contrario, la sua classificazione a

tempo determinato escluderebbe tale conclusio-  
ne, giustificando un cumulo delle agevolazioni. In attesa, quindi, di chiarimenti possibilmente ri-  
solutivi da parte degli enti preposti (Ministero del lavoro; Inps), non resta che prendere atto del comportamento di molti committenti che, sul fi-  
nire del 2015, già hanno proceduto alla stabiliz-  
zazione (senza l'applicazione dell'agevolazione - sanatoria degli illeciti - prevista dall'art. 54), ter-  
minando subito i contratti di collaborazione in essere. Comportamento, quest'ultimo, peraltro intuito dalla relazione tecnica al D.Lgs. n. 81/2015, che, per l'appunto, valutava «il com-  
plesso delle disposizioni di cui agli articoli 2 e da 52 a 54 foriero di determinare modifiche comportamentali, rispetto all'ordinamento vigente, dirette ad anticipare quota parte delle trasforma-  
zioni di rapporto di lavoro in lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'anno 2015 per poter usufruire del beneficio contributivo previsto dall'articolo 1, comma 118, della legge n. 190/2014».