

Tentare di risollevarlo e far decollare l'occupazione dei giovani è sempre stato il cruccio del nostro Legislatore e di molti Esecutivi. Le stime certo non sono confortanti: stando agli ultimi dati Istat, seppur si assista ad una timida e fioca ripresa occupazionale globale, l'indice dei disoccupati tra i 15 e 24 anni, ad agosto 2014 si è attestato al livello ricordo del 44,2%. Quanto emerge dai dati fa sì che per un giovane, oggi, sembra siano necessari i salti mortali per trovare una qualsivoglia occupazione.

Ma di fronte a questo **scenario esistono delle opportunità offerte ai datori di lavoro** per "invogliarli" ad assumere giovani, tentando di abbattere l'ascesa degli indici negativi.

Nel panorama delle possibilità almeno quattro sono gli strumenti presenti in "catalogo": **apprendistato**, agevolazione giovani dl n. 76/2013, garanzia giovani tutti rivolti a beneficio di soggetti tra i 15 e i 29 anni di età. E in un prossimo futuro lo sgravio contributivo totale per le assunzioni a tempo indeterminato.

Partiamo dall'apprendistato. Strumento completamente rivisitato ad opera dal d.lgs. n. 167/2011. Con l'introduzione del Testo Unico e i vari restyling (Riforma Fornero, Pacchetto occupazione del Governo Letta, dl n. 34/2014) la disciplina di questa "porta d'ingresso" risulta appesantita da una burocrazia che ne ha ridotto il sex appeal. Altissime le aspettative riposte in questo contratto ma disattese. Difficile trovarne il "caprio espiatorio" ma di certo le difficoltà dimorano, secondo gli operatori del settore, anche nella sua capillare frammentarietà figlia di una variegata disciplina contrattuale, di una regolamentazione regionale diversificata, di piattaforme informatiche disunite, tanto per citare alcuni aspetti critici. Senza dimenticare il vantaggio di una contribuzione di favore ma che presta il fianco alla puntuale correttezza dei versamenti.

Con il dl n. 76/2013 (convertito in l. n. 99/2013), si è tentato poi di dare nuova linfa all'occupazione giovanile. Il **bonus giovani** fissato in un terzo della retribuzione (nel limite massimo 650,00 euro mensili per ogni giovane assunto) offre nuove opportunità ai lavoratori tra i 18 e i 29 anni di età, senza regolare retribuzione da almeno 6 mesi o privi almeno di un diploma di scuola media superiore.

Ma anche in tale frangente le aspettative sembrano non centrate. E nella gran parte dei casi le motivazioni sembrano risiedere nella eccessiva burocratizzazione: requisiti difficili (ormai moltissimi

giovani sono in possesso in altro grado di scolarizzazione), computi U.L.A., *de minimis*, sicurezza, regolarità contributiva, osservanza della contrattazione collettiva e dei principi di stabilità ex art. 4, l.n. 92/2012.

Decollata poi anche la cosiddetta **Youth Guarantee (Garanzia Giovani)**. Il piano attuativo italiano - disciplinato con il dm 8 agosto 2014 stabilisce che i giovani tra i 15 e 29 anni e residenti in Italia - cosiddetti NEET (Not in Education, Employment or Training) possano usufruire di opportunità di orientamento, inserimento lavorativo, apprendistato, tirocinio, servizio civile, sostegno all'autoimprenditorialità e formazione mirata.

Anche qui le agevolazioni non mancano: di recente l'Inps, con la Circolare n. 118/2014 e il messaggio n. 7598/2014, ha fornito i chiarimenti e le modalità operative per l'inoltro telematico delle istanze di concessione del beneficio contributivo che si attesta tra i 1.500 e i 6.000 euro.

Ma anche la Garanzia Giovani sembra trasformarsi in un percorso ad ostacoli per le aziende che volessero accedervi e per i giovani intenzionati a beneficiarne.

Per aderire al progetto il giovane deve registrarsi all'apposito sito predisposto dal Ministero del lavoro o sui siti approntati a livello regionale. Ogni ragazzo quindi sarà "preso in carico" dagli uffici per l'occupazione a livello locale compresi i neo-costituiti *Youth Corner* (vi partecipa anche la Fondazione dei Consulenti del Lavoro); di conseguenza le strategie di occupazione saranno diverse a seconda del contesto.

Il giovane sarà quindi avviato ad un colloquio di orientamento per individuare il percorso formativo più adatto: di norma saranno i vari enti formatori (privati o pubblici) ad attivarsi per progettare e gestire i progetti divenendo così una sorta di collettore tra i giovani e le aziende.

Le fasi di attuazioni risultano laboriose: si parte con la pubblicizzazione del progetto e dei bandi, con la selezione e registrazione dei candidati che intendono aderire al programma, con l'individuazione dei profili professionali da formare (il gruppo deve essere costituito da almeno 12 persone altrimenti il progetto diventa antieconomico), con la raccolta delle aziende disponibili ad ospitare i giovani.

Si giunge poi alla progettazione degli incontri, alla firma dei patti di servizio, alle istruttorie da parte delle Regioni sino all'avvio del vero e proprio percorso formativo per una durata di 80/120 ore e all'inserimento in azienda, magari in tirocinio o stage. Ai giovani, durante la formazione, sembra essere offerta una piccola borsa di studio che si aggira tra i 2-3 euro all'ora. Tempo necessario per

concludere l'iter: minimo sei mesi.

In questo contesto, in data 10 novembre 2014 la Giunta regionale del Veneto ha approvato la DGR n. 2125 *Modifiche al Piano Esecutivo Regionale per l'Attuazione della Garanzia Giovani* (DGR n. 551/2014 e DDR n. 13/2014) e modifiche e aggiornamenti alla DGR n. 1064/2014 *Mettiti in moto! Neet vs Yeet - Le opportunità per i giovani in Veneto - Programma Operativo Nazionale per l'attuazione dell'Iniziativa Europea per l'Occupazione Giovanile - Piano esecutivo regionale Garanzia Giovani - Modalità a sportello*.

Il piano di Attuazione Regionale della Garanzia Giovani prevede, infatti, la realizzazione di diverse tipologie di percorsi, che si pongono la finalità di favorire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Tali percorsi sono caratterizzati dall'utilizzo integrato di una serie di strumenti, il cui impiego sinergico intende concorrere alla finalità di ridurre il gap tra giovani e occupazione.

Di recente poi l'Inps con il Messaggio del 30 dicembre 2014 n. 9956 (e a seguito della Circolare del 3 ottobre n. 118) ha fornito le indicazioni operative al fine di poter richiedere e ottenere l'incentivo all'assunzione di giovani ammessi al "Programma Operativo Nazionale per l'attuazione della Iniziativa Europea per l'Occupazione dei Giovani" (in breve Programma "Garanzia Giovani"), previsto dal Decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 8 agosto 2014.

Infine le ultime novità. La Legge di Stabilità 2015 ha introdotto uno **sgravio contributivo pari a 8.060,00 euro** in caso di assunzione a tempo indeterminato per una durata di 36 mesi (con esclusione degli apprendisti, del lavoro domestico e in agricoltura), a favore di tutti quei soggetti che non hanno avuto una occupazione a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti: misura di cui potrebbero beneficiarne anche i giovani lavoratori e di fronte alla quale, da parte delle aziende, non potrebbero più esservi "alibi".

Ma allora perché quel benedetto indice non si arresta volgendo al positivo?

Tante potrebbero essere le motivazioni. Una scarsa preparazione scolastica giovanile che

graverebbe comunque i datori di costi di formazione “on the job” lunghi e dispendiosi; una burocrazia quasi ormai intollerabile; una pressione contributiva e fiscale che comunque risulta inconfutabilmente tra le più onerose e molto altro.

Ma forse, a ben vedere, la risposta a tanti dubbi è sotto i nostri occhi. Di sicuro ogni sforzo a vantaggio di nuove assunzioni deve definirsi ben accetto, ma altrettanto, e forse ancor di più, servono azioni utili a sostenere chi quelle assunzioni le deve attuare: le aziende, gli imprenditori e i professionisti.

Insomma, senza demonizzarla, forse una semplice equazione, di keynesiana memoria, potrà soccorrerci: **più sorgeranno imprenditori più nasceranno posti di lavoro, più gli imprenditori produrranno profitti maggiore sarà l'occupazione necessaria per crearli.**

Francesco Geria

Consulente del lavoro

Scarica il pdf 