

E' interessante la "**Guida agli incentivi all'assunzione e alla creazione d'impresa**", una pubblicazione di **Italia Lavoro** (nel Programma ACT).

Limitandosi a passare brevemente in rassegna agli incentivi all'assunzione previsti dalla legislazione nazionale ci si accorge che **ogni settore del mercato del lavoro gode, praticamente, di un beneficio fiscale e/o contributivo.**

Ricordata in premessa la deduzione del costo del lavoro dalla base di calcolo dell'Irap (legge di stabilità per il 2015, mentre quella per il 2016 ha esteso, a determinate condizioni, il bonus anche al lavoro stagionale) si può cominciare dall'esonero per le **nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato** decorrenti nel corso del 2016, una disposizione che succede alla normativa operante nel corso del 2015 a valere per il triennio successivo. L'agevolazione viene corrisposta attraverso la riduzione dei versamenti contributivi, tramite un esonero biennale dal pagamento del 40% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per un importo massimo di 3.250 euro l'anno (con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail).

Vi sono, poi, delle iniziative nel contesto del **Programma Garanzia Giovani**: dal superbonus per la trasformazione dei tirocini (il valore dell'incentivo varia in funzione della profilazione del giovane in rapporto alle difficoltà di inserire il giovane nel mercato del lavoro) alle agevolazioni per l'assunzione di giovani tra i 25 e i 29 anni registrati nel suddetto Programma. Anche in questo caso l'importo dipende dalla profilazione dell'interessato, dalla tipologia e dalla durata del contratto (si va da 1,5mila euro a 6mila euro).

Vi sono poi i benefici contributivi per **l'apprendistato**, il cui regime di carattere strutturale non giustifica la pratica di "cannibalizzazione" di cui questo contratto è oggetto da parte di altre tipologie di rapporti. Nel IV trimestre del 2015, infatti, i contratti di apprendistato che, nelle buone intenzioni, dovrebbero costituire la strada maestra per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, hanno proseguito (con un -18% sul IV trimestre 2014) il loro trend discendente. Eppure, come risulta dalla seguente tabella, non sembra esservi, almeno sul piano economico in senso lato, una particolare convenienza a scegliere tipologie di assunzione diverse dal rapporto di apprendistato.

E ora diamo i numeri

- Ipotizziamo di voler assumere un lavoratore con retribuzione lorda mensile pari a 1000 euro (t.pieno) per un datore di lavoro inquadrato nel settore industriale con meno di 15 dipendenti. Valutiamo la riduzione del carico contributivo su base mensili

Tipologia	Contr.piena	Contr. agevolata
Apprendistato	308,8	116,1
Legge stabilità	308,8	185,28
Mobilità	308,8	116,1
NASPI	308,8	154,4
L.92/2012 art.4	308,8	154,4

Benefici contributivi: la contribuzione per gli apprendisti è pari al 10%. Per le aziende fino a 9 dipendenti viene riconosciuto uno sgravio contributivo del 100% per i primi 3 anni di contratto, mentre per quelli successivi la contribuzione è pari al 10%. Una volta trasformato il contratto al termine del periodo di apprendistato, la medesima agevolazione contributiva viene riconosciuta per i 12 mesi successivi. A titolo sperimentale, fino alla conclusione dell'anno in corso, vengono riconosciuti benefici particolari per l'apprendistato di primo livello.

Benefici economici: il datore ha la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello previsto come sbocco del rapporto di apprendistato o in alternativa di stabilire la retribuzione in misura percentuale proporzionata all'anzianità di servizio. Nel caso di apprendistato di primo e di terzo livello non sussiste obbligo retributivo per le ore di formazione prestate all'esterno dell'azienda, mentre per quelle svolte all'interno spetta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella normalmente prevista.

Benefici fiscali: le spese sostenute per la formazione degli apprendisti sono escluse dalla base di calcolo dell'Irap. Per i contratti sottoscritti a partire dal 1° gennaio 2015 l'intero costo a carico del datore è deducibile dalla suddetta base imponibile.

Vi sono poi **altre tipologie di assunzioni caratterizzate da meccanismi diversi di agevolazione:** alcune di esse comportano – in ambito nazionale – la riduzione fino al 50% dei contributi a carico del datore. La durata del bonus cambia in ragione del sesso, dell'area di residenza, del periodo trascorso in regime di disoccupazione, delle modalità di assunzione e dalle caratteristiche del relativo contratto (di solito viene richiesta la tipologia a tempo indeterminato e pieno). I soggetti tutelati sono: 1) le donne prive di impiego da almeno 24 mesi (o da 6 mesi se residenti in aree svantaggiate o impiegate in attività professionali o in settori economici contraddistinti da ampia disparità occupazionale di genere); 2) lavoratori *over 50* se disoccupati da oltre 12 mesi. In altri casi è riconosciuta al datore che assume una quota della prestazione sociale erogata a tutela del reddito del lavoratore, sempreché l'assunzione avvenga a tempo indeterminato e pieno, per lavoratori il CIGS, in mobilità, in mobilità ma assunti con contratto di apprendistato, in NASPI.

Vi sono poi **le agevolazioni** (pressoché in regime di decontribuzione totale per un arco temporale definito) **per l'impiego di lavoratori svantaggiati, disabili e per le convenzioni a favore del lavoro dei carcerati.** Altri benefici riguardano le assunzioni in sostituzioni di persone in congedo genitoriale, il rientro in patria dei ricercatori e dei c.d. cervelli, l'attività di ricerca. Vi è poi tutta la casistica del lavoro accessorio con un ampliamento dell'utilizzo del *voucher* come strumento di pagamento e con l'ampliamento a 7mila euro netti del reddito annuo consentito. Infine vanno ricordati la problematica del *self employment* e della creazione di impresa, i programmi di Italia Lavoro e quelli delle Regioni.

Al cospetto di un ventaglio di agevolazioni tanto variegato **viene da chiedersi perché il “cavallo non beve”.** Il legislatore è intervenuto, con benefici significativi, in parecchie aree critiche del mercato del lavoro. La materia, però, meriterebbe un ampio riordino soprattutto dopo l'entrata in vigore del **contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti** insieme alle misure di decontribuzione. Questo istituto, **se la decontribuzione prevista diventerà strutturale in una qualche misura sostenibile, potrà sempre più svolgere una funzione di carattere**

generale per quanto riguarda gli incentivi alle assunzioni. Ciò potrà consentire di ricomporre in una visione più organica il “vestito di Arlecchino” dell’attuale sistema formatosi in maniera tralattizia, un pezzo dopo l’altro, un po’ alla rinfusa. Le risorse così liberate e rese disponibili potrebbero essere effettivamente concentrate nelle aree più in crisi e difficili.

Giuliano Cazzola

Membro del Comitato scientifico ADAPT

Docente di Diritto del lavoro UniECampus

Scarica il PDF 