Legge di Bilancio

LAVORO E INCENTIVI ASSUNZIONI

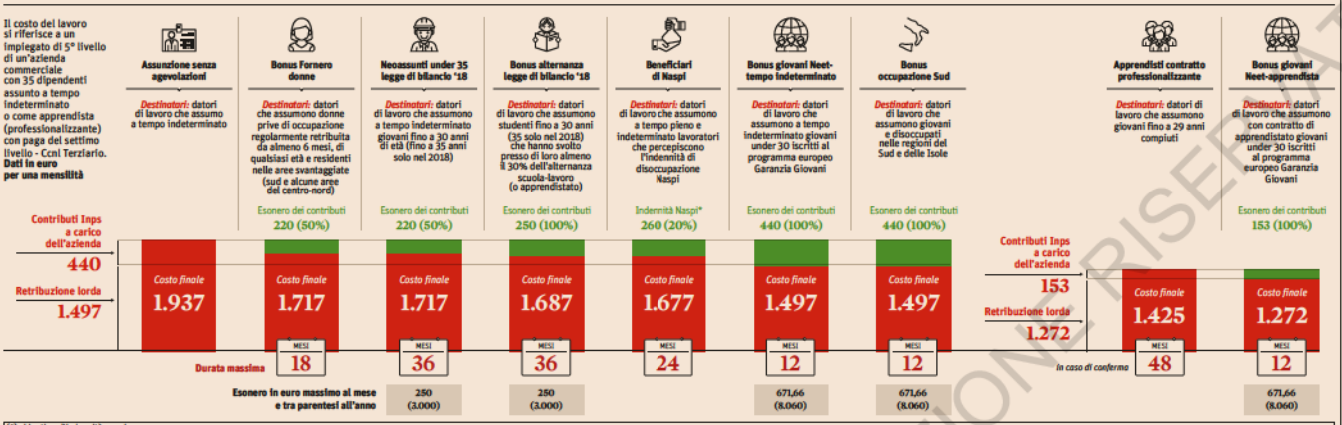
Il target
Gli under 35 occupati sono 5 milioni e rappresentano appena il 22% del totale

Le previsioni
Secondo il governo si potrebbero creare 423.800 posti stabili nel 2018

Il confronto

A CURA DI **Ornella Lacqua**

Il costo del lavoro si riferisce a un impiegato di 5° livello di un'azienda commerciale con 35 dipendenti assunto a tempo indeterminato o come apprendista (professionalizzante) con paga del settimo livello - Ccnl Terziario. **Dati in euro per una mensilità**



(*) si ipotizza l'indennità massima

Mix di nuovi bonus per i giovani

L'apprendistato «vince» il test di convenienza sui contributi ma restano le difficoltà applicative

Francesca Barbieri

Puzzle di incentivi per il lavoro dei giovani. Dal bonus Neet all'aiuto per il Sud, passando per gli "sconti" legati a doppio filo con il contratto di apprendistato, la nuova agevolazione prevista dal disegno di legge di Bilancio, ora al l'esame del Senato, si inserirà da gennaio in un quadro di misure che puntano allo stesso obiettivo, ma che finora hanno prodotto risultati altalenanti.

Gli ultimi dati Istat fotografano un mercato del lavoro che a settembre, mese simbolo della ripresa delle attività, si è sostanzialmente fermato, con i contratti a tempo determinato in lieve crescita (mille posti in più), mentre è arretrata l'occupazione stabile (-18mila). I giovani pagano il conto più salato: 17% di occupati tra gli under 25 rispetto al 73,3% della fascia 35-49 anni, mentre la disoccupazione junior ha ripreso quota, vicina al 36%, contro l'8,8% dei senior. Nella classe 15-35 anni gli occupati sono poco più di 5 milioni, appena il 22% del totale.

Il bonus strutturale previsto dalla Manovra, secondo le stime del governo nella relazione tecnica, nel 2018 potrebbe creare 423.800 posti stabili per giovani al di sotto dei 35 anni. Solo per l'anno prossimo l'incentivo - che si traduce nel dimezzamento dei contributi previdenziali del datore di lavoro, per un triennio, e con il tetto annuo di 3mila euro - riguarderà le assunzioni in pianta stabile di under 35, mentre dal 2019 il limite scenderà a 30 anni.

Per beneficiare dello "sconto" l'impresa non dovrà aver effettuato licenziamenti nella stessa unità produttiva sei mesi prima dell'assunzione del giovane e non dovrà licenziare il neoassunto nei sei mesi successivi (o un lavoratore con la stessa qualifica impiegato nella stessa unità produttiva).

Accanto a questo incentivo, come detto, ci sono altre misure di agevolazione per le imprese che da gennaio amplieranno gli organici.

In base al test di convenienza realizzato dal Sole 24 Ore mettendo a confronto il costo di un'assunzione sotto il profilo contributivo (si veda l'infografica in alto), l'apprendistato si conferma la formula con più appeal. La retribuzione lorda è più bassa (grazie alla possibilità di sottoinquadrare il giovane fino a due livelli inferiori) e i contributi Inps sono intorno al 12% (rispetto all'aliquota piena del 29,49%). Lo sconto si ucisce, poi, può arrivare fino a 48 mesi (o 72 in caso di qualifiche artigiane), perché si estende fino all'anno successivo alla scadenza del periodo di formazione.

Nonostante questo, la formula non è mai decollata: i 267mila contratti siglati nel 2016, pur in crescita rispetto ai 206mila del 2015, restano pochi sui 9,4 milioni di attivazioni.

LA STAFFETTA

Il vecchio incentivo sull'alternanza lascerà il posto allo sconto al 100 per cento dei contributi per chi assume studenti e apprendisti

Tante le ragioni del mancato successo, a partire dalle frequenti modifiche delle regole: per le imprese sotto i 9 dipendenti, ad esempio, c'è stato uno sgravio totale dei contributi a carico del datore, ma solo dal 2012 al 2016, che ora ha lasciato spazio alle regole precedenti.

«È uno strumento – spiega Maurizio Del Conte, presidente Anpal, Agenzia nazionale politiche attive del lavoro - che sconta la difficoltà degli adempimenti amministrativi richiesti e, al tempo stesso, una marcata frammentazione nelle sue modalità attuative, poiché i piani formativi delle imprese devono essere predisposti sulla base delle specifiche linee guida fissate da ogni singola Regione».

Nella Manovra ci sono comunque dei tentativi per incentivare l'apprendistato: viene riconosciuto lo sconto, per un massimo di 12 mesi, in caso di conversione a tempo indeterminato ed è riconosciuto l'esonero totale (al 100%, invece che al 50%) nel caso di assunzione in pianta stabile di ragazzi che hanno svolto presso il datore alternanza scuola-lavoro per almeno il 30% del totale delle ore previste, o periodi di apprendistato di primo o di terzo livello (pochissimi i contratti finora siglati, 7.942 in media all'anno per il primo livello e 840 per il terzo livello). Quest'ultima misura prende il posto del "bonus alternanza" previsto dalla Manovra 2017.

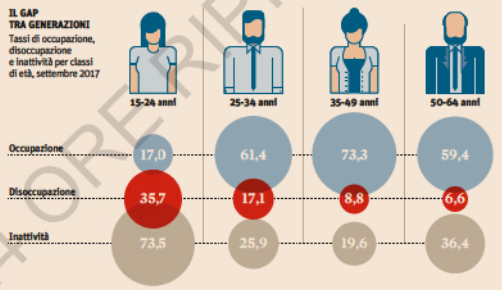
«Anche se non si può parlare di svolta – commenta Carlo Dell'Aringa, economista del lavoro e deputato Pd – la direzione è quella giusta. Il budget 2018 per l'esonero è comunque ben più basso rispetto a quello della decontribuzione del 2015. Si potrebbero perfezionare investire più risorse per le politiche giovanili, dall'apprendistato duale all'alternanza scuola-lavoro, fino agli Istituti tecnici superiori».

Tra gli incentivi che dovrebbero proseguire nel 2018 anche due misure gestite dall'Anpal: il bonus Neet per chi recluta ragazzi iscritti al programma Garanzia giovani (46.763 domande confermate al 30 settembre) e il bonus Sud per l'assunzione di giovani e disoccupati nelle regioni meridionali (93.401 domande confermate, di cui 33.342 per under 30). «Dovremmo riuscire a stanziare per l'anno prossimo circa 500 milioni - conclude Del Conte - grazie alle risorse del Pon Spao (200 milioni) e di altri fondi europei (300 milioni). Questo permetterà di arrivare a una decontribuzione totale nel 2018, per i destinatari dei due bonus, pari al 100% (il 50% dei due bonus più il 50% della legge di Bilancio)».

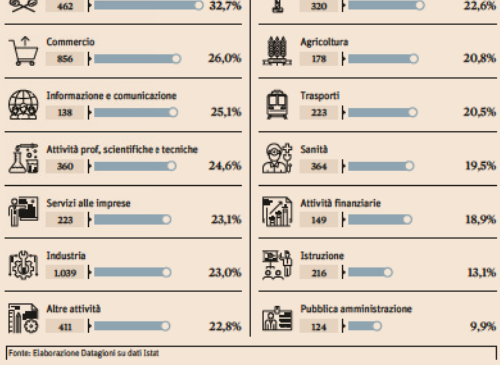
Considerando l'esempio di un impiegato con stipendio lordo di 1.497 euro, rispetto al costo pieno di 1.937 euro, il datore di lavoro pagherà 1.717 euro per 36 mesi grazie all'esonero previsto dalla Manovra, che potrebbe scendere a 1.497 euro "sommando" il bonus Neet o l'agevolazione per il Sud, ma solo nei primi 12 mesi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I ritardi dei giovani



OCCUPAZIONE
Dove lavorano gli occupati under 35. **Dati in migliaia e % sul totale occupati**



Fonte: Elaborazione Datagiovani su dati Istat

DOMANDE & RISPOSTE

Qual è il requisito anagrafico che deve avere il dipendente da assumere affinché il datore di lavoro possa godere dell'incentivo strutturale all'occupazione giovanile?
Il beneficio spetta con riferimento ai soggetti che, alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il trentesimo anno di età; limitatamente ai rapporti iniziati entro il 31 dicembre 2018 l'esonero è riconosciuto in riferimento ai lavoratori dipendenti che non abbiano compiuto il 35° anno di età.

Oltre a quello anagrafico il lavoratore deve possedere altri requisiti?
Sì: il nuovo assunto non deve essere stato occupato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Non sono ostativi al riconoscimento dello sgravio gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato.

Quale tipologia di assunzione permette la possibilità di beneficiare dell'incentivo?
A partire dal 1° gennaio 2018 il datore di lavoro privato ha diritto all'esonero se assume lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti (ai sensi del Dlgs 23/2015). L'agevolazione non è applicabile ai rapporti di lavoro domestico e ai contratti di apprendistato.

Quanto risparmia il datore di lavoro?
Il beneficio corrisponde al risparmio del 50% del totale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Il periodo massimo agevolabile è pari a 36 mesi.

Nel caso di assunzione di un dipendente per il quale il precedente datore di lavoro ha parzialmente usufruito dello sgravio, al nuovo datore di lavoro spetta l'incentivo?
Sì: nel caso in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato sia stato parzialmente fruito l'esonero in oggetto, venga nuovamente assunto, sempre a tempo indeterminato, da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto (indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni!) ai nuovi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione.

Si può ottenere l'incentivo anche nel caso di stabilizzazione di un contratto di apprendistato?
L'esonero si applica, per un massimo di 12 mesi, sempre nel limite di 3.000 su base annuale, anche nei casi di prosecuzione (successiva al 31 dicembre 2017) di un contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato; la condizione necessaria è che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data di prosecuzione. In questo caso il beneficio si applica dal primo mese successivo a quello di scadenza dell'agevolazione contributiva di un anno prevista dopo la fine dell'apprendistato.

In quali casi l'esonero dei contributi si può elevare al 100%?
Il datore di lavoro privato che assume con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, entro 6 mesi dal conseguimento del titolo di studio, studenti che hanno svolto (presso lo stesso datore di lavoro) percorsi di alternanza scuola-lavoro o di apprendistato per il conseguimento del titolo di studio ha diritto allo sgravio triennale nella misura del 100% dei contributi, fermo restando il tetto annuo pari a 3.000 euro.

A CURA DI **Ornella Lacqua**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

FOCUS. LA NOVITÀ

Debutta la portabilità nel passaggio da un datore all'altro

di **Alessandro Rota Porta**

Il disegno di legge di Bilancio 2018 introduce l'ennesimo incentivo rivolto alle nuove assunzioni: questa volta il target è l'occupazione giovanile stabile e si tratta di una misura strutturale. Il modello di riferimento è il bonus assunzioni approvato, nella versione originaria, nel 2015 parallelamente all'introduzione del contratto a tutele crescenti, nell'ambito del Jobs act.

La platea
Questa volta, però, ci sono alcuni paletti che il legislatore ha voluto tracciare per poter accedere al beneficio, consistente in un esonero parziale, con tetto limitato, della contribuzione: in primo luogo per i lavoratori che potranno portare in dote il bonus. Non più una platea di soggetti trasversale ma che devono avere meno di 35 anni (che scende a 30 dal 2019), purché non siano mai stati occupati a tempo indeterminato in precedenza al rapporto di lavoro incentivato.

I requisiti
Si potrà accedere all'esonero anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un contratto di lavoro a termine con un lavoratore under 30 ma sempre osservando la condizione descritta: si riproporrà così, in capo alle aziende, l'onere di appurare una situazione di non facile accertamento poiché non esiste un database direttamente accessibile per questa verifica e le schede anagrafiche rilasciate dai centri per l'impiego – dove è mappata la "storia" del lavoratore – registrano soltanto i rapporti di lavoro riferiti all'ambito provinciale di riferimento.

Numerosi sono stati, infatti, i casi di aziende costrette a restituire le agevolazioni del Jobs act dove il requisito della non occupazione a tempo indeterminato (alloralimitato ai 6 mesi precedenti l'assunzione stabile) era stato autocertificato, in modo mendace dal lavoratore.

La portabilità
Peraltro, l'intento - molto apprezzabile - di rendere "portabile" l'incentivo, ossia di poter godere, da parte di un nuovo datore di lavoro, dell'eventuale residuo non sfruttato in precedenti rapporti entro il tetto di 36 mesi, dovrà trovare un'adeguata soluzione tecnica: se non sarà messa a disposizione una procedura di monitoraggio, c'è il rischio che quello che dovrebbe essere un punto di forza della nuova agevolazione si riveli di incerta applicazione.

Insomma, lo stimolo introdotto è da accogliere positivamente ma l'effettivo risultato di questa campagna andrà verificato sul campo, tenendo conto che, se nel corso dell'iter di conversione del disegno di legge non troveranno un'adeguata soluzione, potrebbero affiorare le difficoltà operative appena descritte.

Il confronto
La riflessione da fare, semmai, è ancora un'altra e scaturisce volgendo lo sguardo alla panoramica dei principali incentivi sulle assunzioni: sebbene sia da apprezzare la strutturalità della misura in esame, anche questo beneficio, insieme a quello rivolto ai Neet e al bonus Sud che dovrebbero essere confermati dall'Anpal per il 2018, va a costituire una nuova casella di una specie di "gioco dell'oca" che non soddisfa appieno il bisogno primario sentito dalle imprese ovvero un taglio generalizzato del costo del lavoro.

Andando indietro negli ultimi anni, potremmo contare qualche decina di bonus, delle più svariate tipologie. Il punto è che trovarsi a maneggiare aiuti che si differenziano per la platea, la misura, le risorse stanziate, la durata, le condizioni, la miriade degli interventi di prassi che li regolano e le metodologie procedurali per ottenerli non è di facile gestione: in un'ottica di lungo periodo dovrebbe emergere la volontà – più volte annunciata e mai realizzata – di effettuare un abbattimento omogeneo dell'onere contributivo, utilizzando misure spot solo per supportare target occupazionali limitati e per esigenze contingenti che necessitino di uno shock.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

36 mesi
La durata dell'incentivo
L'esonero dai 50% dei contributi vale per tre anni

www.ilsole24ore.com - COPIA NON RIPRODUZIONE RISERVATA