

I CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO PER I GIOVANI EX D.L. N. 76/2013: UN FLOP ANNUNCIATO

EUFRANIO MASSI

Esperto In Diritto Del Lavoro - Relatore presso corsi di formazione in materia di lavoro

Tratto dal blog GENERAZIONE VINCENTE

(www.generazionevincente.it)

Per gentile concessione.

In questi giorni i media, (in prima pagina e con notizie lanciate nei telegiornali) ci hanno fatto sapere che, ad un anno dall'entrata in vigore, l'art. 1 del D.L. n. 76/2013, convertito della legge n. 99/2013, il quale prevede, fino al prossimo 30 giugno 2015, incentivi per chi assume a tempo indeterminato giovani di età tra i 18 ed i 29 anni, non occupati da almeno sei mesi e non in possesso del diploma di scuola superiore o professionale, non ha dato i risultati sperati. 22.000 lavoratori sono stati assunti e in tale numero sono compresi coloro che hanno visto trasformato il proprio rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato e quelli che, assunti con contratto di apprendistato, hanno consentito ai datori di lavoro di usufruire del recupero della "defalcazione contributiva". 100.000 assunzioni, quelle attese dal Governo in tutto il periodo considerato che scadrà il prossimo 30 giugno (è sufficiente consultare le "emeroteche" di quei giorni per rendersene conto), ma i risultati, almeno riferiti al primo anno, si sono rivelati inferiori alle attese. Perché?

➤ LE RAGIONI DI UN INSUCCESSO

Indubbiamente, ha inciso la **stagnazione dell'economia**: non sono le leggi a creare occupazione ma i mercati, la realtà produttiva, la propensione ad investire, l'eliminazione delle pastoie burocratiche fini a se stesse, i consumi e tutto quello che vi gira intorno.

Affermati questi concetti che, presentano una specifica e forte valenza, ritengo che il Legislatore (o, in ogni caso, chi scrive i provvedimenti che lui approva) dovrebbe fare un esame di coscienza del quale tener conto per futuri provvedimenti incentivanti.

La prima cosa da non fare è, a mio avviso, quella di **non mettere in concorrenza tipologie contrattuali** che si riferiscono alla stessa fascia di potenziali utenti. Nel caso di specie i giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni per la cui assunzione i datori di lavoro hanno a disposizione anche il contratto di apprendistato professionalizzante (senza ricorrere a quello di alta formazione non applicabile ai giovani scarsamente qualificati o scolarizzati ai quali si riferisce il D.L. n. 76/2013). A ciò si aggiunga (ma questo è un dato che non dovrebbe aver, al momento, inciso molto) che a partire dal 21 marzo 2014 è possibile assumere con contratti a termine senza l'apposizione di alcuna ragione giustificatrice.

La seconda cosa da tenere sempre presente riguarda la **effettiva agibilità delle agevolazioni** e, soprattutto, il percorso da seguire per ottenerle.

Questi sono, sinteticamente, i passaggi obbligati, rispetto ai quali l'INPS, per spiegare un solo articolo di legge, attraverso la circolare n. 131/2013 ed i 6 allegati che ne costituiscono parte integrante, ha "speso" circa 70 pagine di spiegazioni:

- a) L'assunzione del giovane a tempo indeterminato (anche part-time) deve essere **incrementale rispetto all'organico degli ultimi dodici mesi** e l'incremento deve essere mantenuto per tutta la durata dei diciotto mesi di agevolazione, con sospensione della stessa nell'ipotesi in cui si vada sotto il numero base ipotizzato, anche per effetto di dimissioni di altro personale, non sollecitamente rimpiazzato;
- b) Il numero base rispetto al quale l'assunzione del giovane risulta incrementale va calcolato con il c.d. **metodo ULA (Unità Lavorative Annuo)** che prende in considerazione la media degli occupati degli ultimi dodici mesi: ciò significa che vi rientrano gli assunti a tempo indeterminato, quelli a tempo determinato (se per sostituzione, si calcola

il titolare del posto), i lavoratori utilizzati in somministrazione, mentre restano fuori i c.d. "lavoratori accessori". In caso di società collegate o controllate occorre tenere conto delle diminuzioni in essa verificatesi anche alla luce delle definizioni contenute nell'art. 2359 c.c., ove, si fa, continuamente riferimento, a valutazioni sul possesso delle azioni o delle quote e sul concetto di azienda dominante;

- c) L'incremento va **mantenuto nell'arco dei diciotto mesi di fruizione dell'agevolazione** e sul numero non incidono alcune situazioni come, ad esempio, quelle riferibili al licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, al pensionamento per raggiunti limiti di età, o al decesso di un lavoratore.
- d) Il datore di lavoro deve essere **in regola con il DURC** ed applicare il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL o se esistente, dall'accordo di secondo livello (territoriale od aziendale);
- e) Il datore di lavoro deve essere in regola con le previsioni contenute nell'art. 4, commi 12 e seguenti della legge n. 92/2012 (**rispetto dei diritti di precedenza in favore di lavoratori licenziati o, assunti, in precedenza a termine**, secondo la previsione dell'art. 5 del D.L.vo n. 368/2001, non avere lavoratori in CIGS o in solidarietà, non assunzione di lavoratori licenziati da imprese collegate o controllate negli ultimi sei mesi, ecc.).
- f) Il datore di lavoro non deve avere in atto un **contenzioso con la CE** o deve, prima aver depositato su conti bancari, l'ammontare di quanto scaturente dallo stesso;
- g) Il datore di lavoro **non deve essere un'impresa in difficoltà**, secondo i canoni previsti dalla normativa europea.
- h) Il datore di lavoro, per poter accedere alle agevolazioni deve inserirsi, con prenotazione, all'interno di una **procedura telematica predisposta dall'INPS** e, in caso di risposta positiva, instaurare il rapporto di lavoro nei successivi sette giorni, pena la perdita del posto prenotato.

Qualcuno disse, scherzando, quando uscì la disposizione, che i datori di lavoro oltre al

giovane avrebbero dovuto assumere un analista matematico per fare un po' di conti e per tenerli aggiornati.

➤ VANTAGGI PER LE AZIENDE

Consistono in una agevolazione, attivabile sotto forma di conguaglio, pari ad 1/3 della retribuzione imponibile e, comunque, non superiore a 650 euro, per un massimo di 18 mesi.

L'assunzione, come dicevo, è a tempo indeterminato: ciò significa che il lavoratore viene assunto con la **retribuzione e la contribuzione del livello di inquadramento** e rientra, da subito, nella percentuale di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge come, ad esempio, la legge n. 68/1999 per il collocamento dei disabili o i limiti dimensionali per l'applicazione dell'art. 18 della legge n. 300/1970.

Ma se quel giovane viene assunto con **contratto di apprendistato** (che è sempre un contratto a tempo indeterminato, sia pure a contenuto formativo) e che nelle intenzioni del Legislatore dovrebbe essere la forma comune di avviamento al lavoro dei giovani, i vantaggi per il datore di lavoro non sono maggiori? E se sì, come risulterà dalla breve analisi sotto riportata, perché passare attraverso il "percorso di guerra" ipotizzato dall'art. 1 del D.L. n. 76/2013?

Il contratto di apprendistato professionalizzante contempla, indubbiamente una fase formativa "in the job" secondo le modalità ed i limiti fissati dalla contrattazione collettiva, accompagnata da una formazione trasversale e di base offerta dalle Regioni entro i 45 giorni successivi alla instaurazione del rapporto, con l'indicazione del calendario e della sede (art. 2 della legge n. 78/2014): ma già prima, l'obbligo formativo pubblico si era, di molto attenuato, come dimostra l'art. 7 dello stesso D.L. n. 76/2013.

Ma, a fronte di ciò, il datore di lavoro viene a "godere" di vantaggi contributivi, economici, normativi e fiscali che, a mio avviso (pur, ripeto, nella stagnazione dell'economia), tolgono appetibilità all'incentivo del Governo Letta.

➤ L'ASPETTO CONTRIBUTIVO

Sotto l'aspetto contributivo il datore di lavoro con un organico fino a nove dipendenti, **paga per il triennio considerato, quale quota a suo carico** (e presentando la certificazione "de minimis" secondo le istruzioni fornite dall'INPS con la circolare n. 128/2012), l'1,61% introdotto dalla legge n. 92/2012, mentre quella che presenta un numero di lavoratori superiori paga per il triennio l'11,61%, senza contare che la contribuzione agevolata, in caso di "consolidamento" del rapporto a termine del periodo formativo, viene prorogata per altri dodici mesi. I contributi sopra descritti, peraltro, possono essere recuperati dai fondi previsti dal D.L. n. 76/2013.

➤ L'ASPETTO ECONOMICO

Sotto questo aspetto l'apprendista può ricevere una **retribuzione fino a due livelli in meno rispetto a quello finale che acquisirà alla fine dei tre anni di formazione**, o in misura percentuale che tenga conto dell'anzianità, se stabilita dalla contrattazione collettiva.

➤ L'ASPETTO NORMATIVO

Sotto l'aspetto normativo, il giovane apprendista **non rientra nel computo previsto dalla legge** (salvo esplicita diversa previsione come è avvenuto per l'applicazione dei limiti dimensionali per le integrazioni salariali straordinarie ex art. 1 della legge n. 223/1991) per particolari istituti come il collocamento obbligatorio o la materia dei licenziamenti individuali.

➤ L'ASPETTO FISCALE

Sotto l'aspetto fiscale, infine, le spese sostenute per la formazione **non rientrano nella base di calcolo per l'IRAP**.

➤ CRITICITA' E PROSPETTIVE

Quanto appena, sommariamente, detto non è altro che la spiegazione "tecnica" del perché l'agevolazione prevista dall'art. 1 del D.L. n. 76/2013 si sia rivelata un "flop".

Tutto questo, però, deve rappresentare, a mio avviso, un monito verso futuri incentivi e future tipologie: pur ribadendo che sono le

opportunità di mercato a favorire l'occupazione, **non bisogna mettere in concorrenza le varie forme contrattuali**, riferendosi alla stessa fascia di soggetti che si vogliono collocare al lavoro (sarebbe stato diverso se, nel caso di specie, il discorso avesse riguardato i giovani di età compresa tra i 30 ed i 35 anni). Il discorso potrebbe riproporsi tra contratto a termine e contratto a tutele crescenti del quale, peraltro, al momento, non si hanno elementi di valutazione.

Il **sistema delle agevolazioni va completamente rivisto e riscritto** e, probabilmente, ciò potrà essere fatto con la legge delega sul "jobs act" attualmente all'esame del Parlamento. Più che pensare ad "incentivi statici" focalizzati su determinate fasce di lavoratori (tra l'altro, la mobilità che comprende gli incentivi correlati, finirà il 31 dicembre 2016), sarebbe, forse, il caso di pensare ad un **sistema di "voucher" spendibili ai fini di una incentivazione alla ricollocazione, strettamente connessi al singolo soggetto ed alle proprie professionalità**.

Non ha, assolutamente, senso, mantenere nel nostro ordinamento incentivi poco o per nulla utilizzati (si pensi, ad esempio, a quello ex art. 20 della legge n. 223/1991 il quale, seppur definito un "aborto giuridico" da chi lo aveva scritto -Giugni- è ancora lì, dopo quasi un quarto di secolo) e non ha, assolutamente senso (gli utenti ed i loro consulenti si scoraggiano e si perdono nei meandri di una "burocrazia amministrativa sadica") prevedere benefici come quello previsto dal D.L. n. 76/2013 che comportano passaggi incredibili. Sono proprio necessarie 70 pagine, piene, indubbiamente, di delucidazioni rispetto al dettato normativo, per spiegare un solo articolo di legge? Forse qualcosa non quadra.