

Legge di bilancio 2018: l'incentivo strutturale a favore delle assunzioni di giovani

1. Un incentivo volto ad operare senza un limite temporale predeterminato

La legge su "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020" n. 27 del dicembre 2017, n. 205 contiene specifiche disposizioni finalizzate a favorire l'occupazione giovanile.

Tali disposizioni, in particolare, sono contenute nell'**art. 1 della legge, commi da 100 a 108 e da 113 a 115**.

Nel disegno di legge governativo le misure a sostegno dell'occupazione giovanile erano contenute nell'art. 16, ma anche nell'iter parlamentare della legge per il 2018, come ormai usuale nell'approvazione delle leggi finanziarie dei diversi anni, si è proceduto a compattare in un articolo disposizioni prima distribuite fra vari articoli.

Quando si compiono operazioni del genere, si perdono le rubriche dei vari articoli, pervenendosi ad un articolo così eterogeneo nei suoi contenuti da non poter avere una sua intitolazione.

Ciò nonostante, risulta ancora utile ricordare la rubrica dell'art. 16: "Incentivo strutturale all'occupazione giovanile".

Il valore di tale rubrica si ritrova nel riferimento al carattere "strutturale" dell'incentivo, che subito fa comprendere che non ci si trova di fronte ad un incentivo a termine (diversamente dall'incentivo ugualmente con finalità occupazionale che hanno operato in precedenza).

Anche il secondo aggettivo - "giovanile" - mette in luce una caratteristica importante della nuova misura, ossia il suo essere selettiva e, anche per questo, diversa rispetto a quelle volte a favorire l'occupazione senza tener conto dell'età dei lavoratori.

2. Caratteristiche generali e presupposti dell'incentivo

Scomparsa la rubrica dell'articolo che inizialmente compariva nel disegno di legge, è però rimasta ferma la normativa che consente di prendere atto che, a partire dal 1° gennaio 2018, è operativo uno specifico incentivo strutturale volto a favorire l'occupazione giovanile (comma 100).

Risulta previsto, infatti, solo un termine iniziale di operatività dell'incentivo, ma non un termine finale e ciò legittima a qualificare l'incentivo come "strutturale".

L'incentivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni contributive, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi (comma 114).

I destinatari dell'incentivo sono i datori di lavoro privati, esclusi solamente i datori di lavoro parti di rapporti di lavoro domestico (comma 114). Non risultano più escluse le assunzioni di operai del settore agricolo, escluse dall'incentivo previsto dalla legge di bilancio 2017 ugualmente in tema di occupazione giovanile.

L'incentivo consiste nell'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali, con esclusione dei contributi e premi da versare all'Inail.

L'esonero ha un limite massimo di importo su base annua di 3000 euro ed è da riparametrare e applicare su base mensile.

La durata massima di fruizione dell'esonero è di 36 mesi.

La condizione di base per poter fruire dell'esonero è rappresentata dall'assunzione con contratto a tempo indeterminato di soggetti che non abbiano compiuto il trentesimo anno di età e che non siano già stati occupati a tempo indeterminato (nemmeno con altri datori di lavoro).

L'esonero è fruibile anche nel caso in cui la persona che si assume è stata parte di un contratto di apprendistato con un altro datore di lavoro, che non è sfociato in un normale rapporto di lavoro a tempo indeterminato (comma 101).

L'esonero nel corso del 2018 è più inclusivo: infatti, le assunzioni effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018 rendono fruibile l'esonero anche nei casi in cui riguardino soggetti che hanno superato i trenta anni non avendo ancora compiuto il trentacinquesimo anno (comma 102).

Qualora un contratto di lavoro a termine sia convertito in contratto di lavoro a tempo indeterminato a partire dal 1° gennaio 2018 e sussista il requisito anagrafico (30 anni non compiuti o, solo nel 2018, 35 anni non compiuti alla data della conversione), l'esonero è ugualmente fruibile (comma 107).

Qualora si è fruito dell'esonero non per tutto il periodo massimo di 36 mesi, la rioccupazione a tempo indeterminato del lavoratore da parte di altro datore di lavoro è incentivata dalla fruibilità dell'esonero per il periodo residuo (quello che resta dei 36 mesi) da parte del nuovo datore di lavoro, indipendentemente dall'età nel frattempo raggiunta dal lavoratore al momento di eventuali nuove assunzioni (comma 103).

Ai fini della fruizione dell'esonero, viene inoltre richiesto che:

a) l'assunzione non costituisca attuazione di precedente obbligo di legge o di contratto collettivo e non violi diritti di precedenza di lavoratori licenziati o cessati da un rapporto a tempo determinato;

b) il datore di lavoro non abbia in atto sospensioni dal lavoro connesse a crisi o riorganizzazione aziendale a meno che l'assunzione riguardi lavoratori da inquadrare in un livello diverso da quello dei lavoratori sospesi o da impiegare in altre unità produttive;

c) l'assunzione non riguardi lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti da parte dello stesso datore di lavoro a datore di lavoro che presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con il datore di lavoro che assume o che risulta in rapporto di collegamento o controllo con lo stesso;

d) il datore di lavoro che assume non abbia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva (comma 104).

Una volta acquisito l'esonero, ove nei 6 mesi successivi all'assunzione si proceda al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore per il quale si è fruito dell'incentivo o di altro lavoratore

impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato nella medesima qualifica, l'esonero è revocato ed è disposto il recupero del beneficio già fruito.

La revoca non pregiudica la fruibilità dell'esonero per il periodo residuo da parte di altri datori di lavoro (comma 105).

L'incentivo è rafforzato e, nel generale limite di 3000 euro su base annua, è fatto coincidere con il cento per cento dei contributi (sempre esclusi i contributi e i premi Inail) qualora l'assunzione a tempo indeterminato riguardi entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

a) studenti che in precedenza hanno svolto, presso il datore di lavoro che assume, attività di alternanza pari almeno al 30 per cento delle ore di alternanza previste secondo le relative discipline;

b) studenti che hanno svolto, presso il datore di lavoro che assume, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

L'esonero viene espressamente dichiarato non cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento (comma 108).

Esplicita è la previsione secondo cui la riduzione del prelievo contributivo non si riflette sul calcolo delle prestazioni pensionistiche: l'aliquota di computo delle stesse rimane ferma nonostante la riduzione o l'azzeramento dell'aliquota contributiva di finanziamento (comma 100).

3. Una disciplina particolare l'apprendistato.

L'incentivo, sempre nel limite massimo di 3000 euro su base annua, si applica per un periodo massimo di 12 mesi anche nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017 di contratti di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato. Ciò a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data di prosecuzione del rapporto.

L'incentivo può operare dopo che si sono esauriti i benefici contributivi previsti in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro alla cessazione del periodo di apprendistato (art. 47 d.lgs. n. 81/2015)

Tenendo conto del fatto che i benefici post-apprendistato operano per 12 mesi, si ha che, ove dopo la fase dell'apprendistato si continua con un rapporto a tempo indeterminato, si avranno 24 mesi trattati sul piano contributivo in maniera agevolata: i primi 12 come le regole proprie dell'apprendistato; i secondi 12 con le regole della nuova legge.

Questa, peraltro, contiene anche degli specifici adattamenti rispetto alle regole altrimenti applicabili. Difatti, la legge precisa che le regole di cui ai commi 103, 104 e 105 (v. sopra) non trovano applicazione (comma 106).

4. Le assunzioni dei dirigenti

La nuova normativa, come abbiamo visto, lega l'esonero parziale al (e, quindi, incentiva il) contratto di lavoro subordinato tempo indeterminato e, più in particolare, questo stabilisce con la seguente formulazione: fruiscono dell'incentivo i datori di lavoro che "... assumono i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tutele crescenti di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 ..." (comma 100).

Acquisito che le assunzioni a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore del d. lgs. n. 23/2015) sono sempre assunzioni con il contratto a tutele crescenti, ossia assunzioni che danno vita a rapporti di lavoro soggetti alla disciplina del licenziamento di cui al decreto legislativo in parola, il prevedere che l'incentivo riguarda i contratti a tutele crescenti concorre a circoscriverne l'ambito di applicazione.

Difatti, siccome il contratto a tutele crescenti riguarda "...i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri ...", si ha che dall'ambito di applicazione dell'incentivo risultano escluse le assunzioni dei dirigenti.

5. L'abrogazione della normativa precedente e il monitoraggio sui rapporti di lavoro attivati con l'incentivo

La legge di bilancio per il 2017 (l. n. 232/2016) ha previsto un incentivo a favore dell'occupazione giovanile non strutturale, comunque destinato ad incentivare le assunzioni a tempo indeterminato nel 2017 e nel corso di tutto il 2018.

La legge di bilancio per il 2018, che introduce il nuovo incentivo a partire dal 1° gennaio 2018, prevede l'abrogazione dei commi 308, 309 e 310 della precedente legge del 2017 a decorrere dalla medesima data (comma 113).

Pertanto, divenuta operativa l'abrogazione della precedente normativa, la legge di bilancio per il 2018 (negli illustrati termini) rappresenta la fonte di regolazione dell'incentivo.

All'Inps è affidato il compito di monitorare il "numero di rapporti di lavoro attivati ai sensi dei commi da 100 a 108, 113 e 114", inviando relazioni mensili ai Ministeri del lavoro e dell'economia

Avv. Angelo Pandolfo Fieldfisher