

LEGGE DI BILANCIO

Nuovi incentivi per le assunzioni, un puzzle a rischio boomerang

Il bonus per gli under 36 potrebbe assorbire il 20% dei contratti d'apprendistato

Pena la revoca del bonus l'azienda deve rispettare il diritto di precedenza

Enzo De Fusco

Anche gli incentivi alle nuove assunzioni previsti dalla legge 178/2020 (bilancio 2021), restano imbrigliati in una miriade di condizioni che rischiano di vanificare l'obiettivo per cui sono stati istituiti queste agevolazioni.

A fronte della buona volontà della nuova legge di bilancio di incentivare l'assunzione di giovani, donne o lavoratori del sud, un'altra legge (la 81/2015) pone, infatti, così tanti vincoli da scoraggiare anche le imprese più virtuose.

In questo contesto, da tempo aziende ed esperti pongono sul tavolo la questione della giungla degli incentivi, che il più delle volte vengono concessi senza una reale pianificazione e risultano sovrapposti, disorientando così il datore di lavoro o, peggio ancora, spingendolo a non usufruirne per il rischio di doverli restituire.

Anche la legge di bilancio 2021 non è esente da questo destino. Come si può osservare nella tabella a fianco, gli interventi per promuovere le nuove assunzioni sono sostanzialmente tre: l'agevolazione riservata agli under 36 per chi aspira a sottoscrivere il primo contratto a tempo indeterminato, anche attraverso la trasformazione di contratti a termine; l'agevolazione per assumere donne che sono uscite dal mercato del lavoro; la riduzione per 10 anni del costo del lavoro al Sud.

L'assunzione di giovani under 36 anni non rappresenta una novità introdotta dalla legge 178/2020, ma una sostanziale proroga di una disposizione già varata con la legge 205/2017.

La norma prevede che l'incentivo abbia una durata massima di 36 mesi (48 al sud) e che sia pari al 100% della contribuzione a carico del datore di lavoro, nel limite di 6mila euro su base annua.

La relazione tecnica alla legge di bilancio 2021 spiega che nell'ultimo anno "normale", il 2019, con questa disposizione sono stati assunti under 35 per 85mila unità nel centro nord e 15mila unità nel sud.

Già qui si verificano i primi intrecci. Questa norma si sovrappone, infatti, sia al contratto di apprendistato, sia all'agevolazione per le donne, sia a quella prevista al sud. È la stessa relazione tecnica a stimare che dei 390mila contratti di apprendistato stipulati ogni anno, il 20% potrebbe confluire nella disposizione della legge di

bilancio 2021, e questo semplicemente per un mero calcolo di convenienza e non per effettivo incremento occupazionale.

D'altronde, se è vero che l'apprendista deve fare delle ore di formazione obbligatoria all'esterno dell'impresa, è altrettanto vero che il contratto prevede un sotto inquadramento che risulta molto interessante in termini di costo. E poi, al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro può interrompere legittimamente il rapporto contrattuale, mentre nel caso di assunzione prevista dalla legge di bilancio 2021 è necessaria la giusta causa o un giustificato motivo.

Ma l'assunzione di un under 36, qualora riguardi una donna, rischia di sovrapporsi anche con il beneficio del 100% dei contributi previsto dal comma 11 (sebbene solo per 18 mesi), oppure, qualora si verificasse al sud, anche con l'agevolazione prevista dal comma 16 (under 36 sud) o quella del comma 161 (decontribuzione sud).

Non meno intrecciato è il tema delle condizioni da rispettare per ottenere il beneficio.

Per ottenere il bonus under 36, secondo quanto spiegato dall'Inps con la circolare 57/2020, l'assunzione non deve violare il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore. Tale condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza. Peraltro, non è mai stato chiarito se, ad esempio, a fronte di 100 nuove assunzioni agevolate, qualora venisse violato il diritto di precedenza per un solo lavoratore, si perderebbero tutti gli incentivi o solo quelli relativi ad un singolo lavoratore.

A questo deve aggiungersi che l'azienda non deve avere in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale per il medesimo inquadramento dei lavoratori incentivati.

Inoltre, è necessaria la regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, l'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge, nonché il rispetto degli accordi e contratti collettivi.

Peraltro, questo beneficio, unitamente agli altri incentivi Covid, non può eccedere il limite di 800mila euro previsto dalla comunicazione europea sugli aiuti Covid.

Infine, dopo aver superato gli ostacoli sopra indicati, l'azienda potrà beneficiare dello sconto contributivo se non ha proceduto nei 6 mesi precedenti l'assunzione, né proceda nei 9 mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi.

Per le assunzioni delle donne, oltre alle condizioni sopra indicate, gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva.

La decontribuzione Sud decennale non è considerata, infine, un'agevolazione e per questo bisogna rispettare "solo" la condizione di regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e l'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge, nonché gli accordi e contratti collettivi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Enzo De Fusco