

SGRAVI 2018 PER GIOVANI MOLTO LIMITATI

LE VARIE TIPOLOGIE A CONFRONTO

Hanno grossi limiti applicativi gli sgravi previsti dalla Finanziaria 2018 che si rivolgono ad una platea molto ridotta di lavoratori. Le caratteristiche soggettive necessarie per poter essere assunti usufruendo della agevolazioni contributive previste sono realmente molto stringenti. Ciò indubbiamente non agevolerà un corposo flusso di assunzioni agevolate.

Negli ultimi anni il Legislatore ha introdotto diverse tipologie di incentivi con lo scopo di promuovere forme di occupazione stabile e, di conseguenza, di incrementare le assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori nel nostro territorio. Le agevolazioni sono in genere accumulate dalla medesima caratteristica, ovvero la riduzione del carico contributivo posto in capo ai datori di lavoro.

L'ultimo tentativo è quello introdotto, appunto, dalla legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), in vigore dal 1° gennaio 2018. A decorrere da questa data, infatti, ai datori di lavoro del settore privato, che assumono lavoratori con contratto subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, viene riconosciuto uno sgravio sui contributi previdenziali posti in capo agli stessi, con esclusione dei premi INAIL, nella misura del 50% e per un periodo massimo di 36 mesi. Lo sgravio può salire al 100% qualora il giovane lavoratore abbia svolto, presso l'azienda che si appresta ad assumerlo, un percorso di alternanza scuola lavoro o di apprendistato. Tuttavia è previsto un tetto massimo di agevolazione pari ad euro 3.000,00 annui da riparametrare su base mensile. L'agevolazione contributiva introdotta quest'anno può essere fruita per le assunzioni di lavoratori che non abbiano

superato i 30 anni di età e non abbiano mai avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il medesimo datore o con altri datori di lavoro. Soltanto per le assunzioni effettuate nel 2018 il limite anagrafico è elevato a 35.

Questa forma di incentivo non rappresenta, come abbiamo detto, una novità assoluta.

Di seguito, infatti, si analizzano gli interventi normativi che si sono susseguiti negli ultimi anni, con l'intento di comparare le agevolazioni previste e la platea dei destinatari coinvolti.

Legge n. 190/2014 (Legge di Bilancio 2015)

Innanzitutto la legge n.190/2014 ha introdotto, per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato decorrenti dal 1° gennaio 2015 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2015, un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, fino ad un massimo di 36 mesi e nel limite di 8.060 euro su base annua per ciascun lavoratore.

Lo sgravio era rivolto ai datori di lavoro del settore privato, con esclusione del settore agricolo, per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico.

Inoltre, per poter fruire del citato sgravio, i lavoratori assunti non dovevano essere stati occupati nei sei mesi precedenti con contratti di lavoro a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro.

Il numero delle assunzioni o trasformazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel 2015 è stato pari a 1.579.433, con una percentuale di assunzioni agevolate pari al 60,8%.

Focalizzando però l'attenzione sui soggetti che potrebbero essere ricompresi, per via del requisito anagrafico, nel nuovo beneficio previdenziale previsto dalla l. n.205/2017, la percentuale si innalza ulteriormente.

	UNDER 30
assunzioni	330.140
Quota % sul totale delle assunzioni	63,1%
trasformazioni	123.267
Totale	453.407
	UNDER 35
assunzioni	511.639
Quota % sul totale delle assunzioni	61,3%
trasformazioni	201.253
Totale	712.892

Fonte: elaborazioni Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro da dati INPS-LOSAI

Secondo i dati elaborati dall'Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro, il 61,3% delle assunzioni a tempo indeterminato, pari a 511.639, ha interessato lavoratori under 35; quota percentuale che arriva al 63,1% se si considerano i lavoratori under 30 (limite anagrafico previsto per poter fruire degli sgravi previsti dalla legge n.205/2017 a decorrere dal 1° gennaio 2019).

Legge n. 208/2015 (Legge di Bilancio 2016)

Successivamente, con la legge n.208/2015, è stata stabilita la proroga dello sgravio contributivo per le nuove assunzioni con contratti di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel 2016, con le esclusioni ed i limiti previsti dalla legge n.190/2014. In particolare, il nuovo intervento ha previsto l'esonero dal versamento del 40% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite di 3.250 euro su base annua, per un massimo di 24 mesi.

Le assunzioni agevolate scaturite da quest'ultimo intervento normativo sono state 411.000, a cui si aggiungono 204.000 trasformazioni di rapporti a termine. Pertanto i rapporti agevolati sono stati complessivamente 615.000, pari al 38% del totale delle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato.

Se si pone nuovamente l'attenzione sui soggetti che potrebbero fruire, per via del requisito anagrafico, del nuovo beneficio previdenziale previsto dalla legge n. 205/2017, la percentuale sale al 43,5%.

	UNDER 30
assunzioni	128.492
Quota % sul totale delle assunzioni	43,5%
trasformazioni	58.967
Totale	187.459

Fonte: elaborazioni Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro da dati INPS osservatorio sul precariato

Tuttavia, rispetto all'anno precedente, il numero di assunzioni agevolate di giovani under 30 si è notevolmente ridotto sia per le innumerevoli assunzioni registrate nell'anno precedente sia per la percentuale di sgravio più che dimezzata.

Legge n. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017) – Incentivo Occupazione Giovani – Incentivo occupazione SUD

I numeri evidenziati in precedenza devono anche essere sommati alle assunzioni a tempo indeterminato scaturite dalla fruizione dei principali incentivi introdotti nel 2017, ovvero i benefici previsti al c. 308 dell'art.1 della l. n.232/2016 in merito all'alternanza scuola lavoro, quelli introdotti dal Decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 394 del 2 dicembre 2016, poi rettificato dal decreto direttoriale n. 454 del 19 dicembre 2016, che ha previsto l'incentivo Occupazione Giovani, e quelli introdotti dal Decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 367 del 16 novembre 2016, rettificato dal Decreto Direttoriale n. 18719 del 15 dicembre 2016, che ha previsto l'incentivo Occupazione SUD.

I dati relativi all'andamento delle assunzioni riconducibili ai sopracitati sgravi sono stati demandati per legge al Governo, che non ha ancora provveduto a pubblicarli e, di conseguenza, non possono essere oggetto della presente analisi.

Tutte le citate forme di agevolazione contributiva, seppur con importi diversi, sono accumulate sia dalla medesima modalità di fruizione per il datore di lavoro sia dalla medesima scadenza, ovvero il 2018 (con esclusione dello sgravio previsto per i percorsi di alternanza scuola lavoro di durata triennale).

La prima conseguenza tangibile è riconducibile ad un aumento del costo del lavoro per quelle aziende che hanno deciso di assumere, nel corso degli ultimi anni, circa un milione di lavoratori fruendo delle sopracitate forme di sgravio contributivo.

A tal proposito è opportuno evidenziare che circa il 50% dei rapporti agevolati instaurati nell'ultimo triennio è ancora in essere. Ragionevolmente questa percentuale subirà un ulteriore ribasso, in quanto, con il venir meno nel corso del 2018 delle agevolazioni contributive, altri rapporti di lavoro potrebbero cessare.

L. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018)

Come specificato in precedenza, il nuovo anno ha portato all'introduzione di uno sgravio contributivo per i datori di lavoro del settore privato che assumano lavoratori under 35 (under 30 dal 2019) con contratto subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Prima di qualunque riflessione in merito, potrebbe risultare utile analizzare i dati dell'Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro sulle assunzioni a tempo indeterminato dei giovani under 30 e under 35 effettuate dal 2009 al 2016.

Assunzioni a tempo indeterminato per classi di età

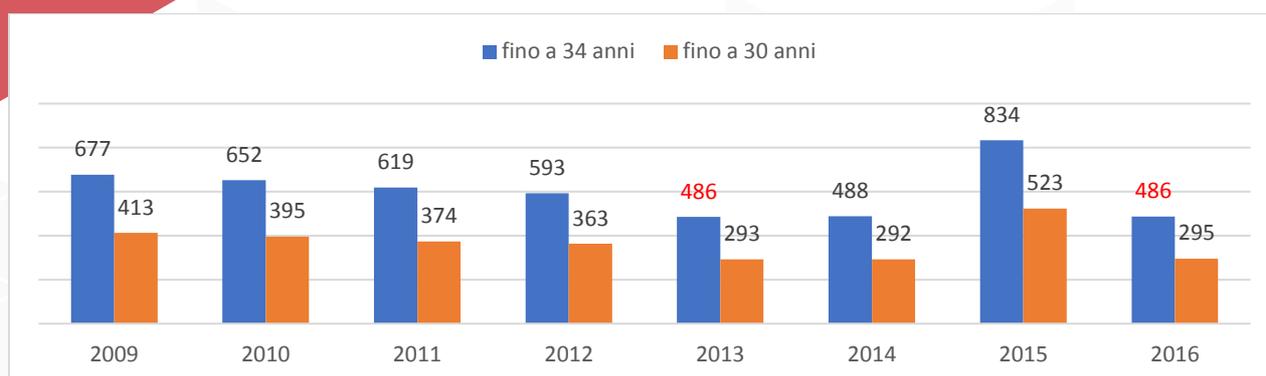
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Assunzioni a tempo indeterminato complessive (migliaia)	1.517	1.483	1.448	1.407	1.224	1.266	1.990	1.241

<i>di cui fino a 30 anni v.a. (migliaia)</i>	413	395	374	363	293	292	523	295
<i>fino a 30 anni v.%. </i>	27,2	26,6	25,8	25,8	23,9	23,1	26,3	23,8
popolazione 15-30 (migliaia)	9.417	9.360	9.321	9.296	9.276	9.246	9.196	9.150
giovani assunti 15-30 anni sulla popolazione 15-34 (v.%)	4,4	4,2	4,0	3,9	3,2	3,2	5,7	3,2

<i>di cui fino a 34 anni v.a. (migliaia)</i>	677	652	619	593	486	488	834	486
<i>fino a 34 anni v.%. </i>	44,6	43,9	42,7	42,1	39,7	38,6	41,9	39,2
popolazione 15-34 (migliaia)	13.667	13.441	13.244	13.093	12.992	12.885	12.774	12.664
giovani assunti 15-34 anni sulla popolazione 15-34 (v.%)	5,0	4,8	4,7	4,5	3,7	3,8	6,5	3,8

Fonte: elaborazioni Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro su dati CICO aggiornati al II trim. 2017

Assunzioni a tempo indeterminato under 35 e under 30 v.a.



Fonte: elaborazioni Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro su dati CICO aggiornati al II trim. 2017

Quello che emerge molto chiaramente è che le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori under 30 e under 35 negli ultimi 8 anni hanno registrato un continuo decremento, per poi stabilizzarsi dal 2013 in poi (fatta eccezione per l'anomalia registrata nel 2015 dovuta allo sgravio triennale introdotto dalla l. n.190/2014, che ha contribuito a stabilizzare la maggior parte dei rapporti di lavoro che erano già in essere da diversi anni).

Un altro importante aspetto da considerare è che gli sgravi introdotti negli ultimi anni non hanno contribuito ad innalzare la stabilità dell'occupazione giovanile, in quanto il dato è rimasto pressoché identico al 2013.

Pertanto, se davvero si è registrata una ripresa economica nel nostro Paese, non si può dire che questa sia stata seguita da un incremento delle assunzioni a tempo indeterminato di giovani e, quindi, da un loro ingresso stabile nel mondo del lavoro.

Da tutto ciò scaturisce un'altra valutazione del nuovo sgravio, soprattutto per ciò che concerne il numero di soggetti che potranno esserne effettivamente coinvolti. Infatti, posto il limite anagrafico dei lavoratori, è utile ricordare che gli stessi non devono aver mai avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, escludendo così un numero considerevole di lavoratori che sono già stati assunti con le agevolazioni previste negli anni precedenti.

Se si considera, inoltre, che dal 1° gennaio 2019 saranno ricompresi nello sgravio solamente i lavoratori under 30, la platea diminuisce ulteriormente.

Pertanto, numeri alla mano, nonostante i molteplici tentativi di incentivare le assunzioni di giovani e favorirne l'ingresso nel mondo del lavoro, i mezzi utilizzati finora probabilmente non sono i più idonei.

Infatti, i dati oggetto di studio dimostrano che, nonostante la continua introduzione di sgravi contributivi per ridurre in modo temporaneo i costi del lavoro per i datori di lavoro, le assunzioni a tempo indeterminato di giovani non sono aumentate. Questo dato può solo significare che, per quanto sia stato reso strutturale, il nuovo incentivo, complici anche le restrizioni previste dalla normativa, difficilmente otterrà gli obiettivi prefissati invertendo, quindi, il trend degli anni passati.

L'incentivo, dunque, non risulta idoneo né per le aziende, per le quali bisognerebbe prevedere strumenti differenti rispetto ad una diminuzione temporanea dei costi del lavoro, né per i lavoratori, che non hanno la certezza di mantenere il posto di lavoro una volta concluso il periodo agevolato (non tanto o non soltanto per una loro mancanza di competenze, quanto per una motivazione prettamente economica).

Oggi il mercato del lavoro necessita, più che mai, di misure strutturali che puntino in modo prioritario all'abbattimento sostanziale del costo del lavoro. I dati oggetto di questa analisi dimostrano, infatti, che non si creano nuovi posti di lavoro con interventi normativi, ma realizzando condizioni di mercato sostenibili per le imprese.

A cura di
Simone Cagliano

DIPARTIMENTO SCIENTIFICO della
FONDAZIONE STUDI

Via del Caravaggio 66
00145 Roma (RM)

fondazionestudi@consulentidellavoro.it