

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI/LEGGE 407/90 UN CAMBIO SVANTAGGIOSO PER LE AZIENDE

Sono due gli aspetti che mettono a rischio il progetto governativo sul contratto a tutele crescenti ancora prima di entrare in vigore: la natura della riduzione del costo e la convenienza rispetto ad altre agevolazioni.

La natura della riduzione del costo

Rispetto a questo primo profilo, l'articolo 12 del disegno di legge di stabilità 2015 è contraddittorio: da un lato, sembra attribuire natura di "sgravio contributivo" (e quindi di agevolazione contributiva) alla riduzione del costo del lavoro per tre anni; dall'altro lato, la norma definisce la riduzione un "esonero" contributivo e, quindi, facendo presumere che non sia un'agevolazione contributiva ma una riduzione strutturale del costo del lavoro seppure temporanea.

La differenza non è banale, poiché se l'intervento dell'articolo 12 fosse qualificato come agevolazione contributiva, scatterebbero a cascata una serie di norme che fissano condizioni stringenti, per non dire impossibili, per la relativa fruizione. Ed in particolare la riduzione spetterebbe esclusivamente se subordinata:

1. alla regolarità dell'adempimento degli obblighi contributivi;
2. all'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
3. al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
4. l'assunzione non deve costituire attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;
5. al fatto che l'assunzione non deve violare il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo;
6. qualora in azienda ci siano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, l'assunzione deve riguardare una professionalità "sostanzialmente" diversa rispetto a quella dei lavoratori sospesi;
7. alla circostanza che il datore di lavoro deve realizzare il mantenimento dell'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione (cosiddetto calcolo ULA);
8. al rispetto delle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dai Regolamenti comunitari;

Al di là, della complessità e dei vincoli sanciti dalle norme vigenti, molto spesso anche le aziende più virtuose non possono fruire dei benefici per i numerosi dubbi che ancora attanagliano l'operatività e la burocrazia di ciascuna delle condizioni sopra riportate e che ne impediscono sostanzialmente l'utilizzo.

La convenienza rispetto ad altre agevolazioni

Il disegno di legge di stabilità per il 2015, nell'introdurre lo sgravio triennale totale dei contributi, sopprime la previsione agevolativa "principe" del nostro sistema previdenziale: la legge 407/90, che esiste da quasi 25 anni e rimane una delle agevolazioni più richieste ed utilizzate dalle aziende che decidono di avviare un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Già in prima analisi è evidente uno squilibrio di base tra i due interventi normativi.

La Legge n. 407/1990 prevede che, in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati, sospesi o in Cig da almeno ventiquattro mesi, i contributi previdenziali ed assistenziali sono applicati nella misura del 50 per cento per un periodo di trentasei mesi. Inoltre, nell'ipotesi che tali assunzioni siano effettuate da imprese operanti nelle zone svantaggiate del Mezzogiorno ovvero da imprese artigiane, lo sgravio raggiunge il 100% della contribuzione totale a carico del datore di lavoro.

CONFRONTO	LEGGE 407/90	LEGGE STABILITÀ 2015
Entità dello sgravio	50% altri 100% mezzogiorno e artigiani	100% Sono però dovuti i contributi INAIL
Durata	3 anni	3 anni
Arco temporale di applicazione	Senza limiti	Solo 2015
Importo max fruibile	Senza limiti	Max € 8.060 annui
Requisito lavoratore	Disoccupazione almeno 24 mesi	Disoccupazione almeno 6 mesi
Ripetibile per il singolo lavoratore	Sì	No

Gli sgravi contributivi dell'art. 12 della Legge di Stabilità 2014 sono concessi per le assunzioni decorrenti da 1 gennaio 2015 e stipulate entro il 31 dicembre 2015, mentre la soppressione dei benefici contributivi dell'art. 8, comma 9, della Legge n. 407/1990 è definitiva.

Dunque, a partire dal 1 gennaio 2016, non ci saranno sgravi contributivi di alcun genere in favore delle assunzioni a tempo indeterminato.

AZIENDE DEL MEZZOGIORNO E ARTIGIANI

Per la generalità dei datori di lavoro che operano nelle zone del mezzogiorno e per gli artigiani operanti su tutto il territorio nazionale, la soppressione della legge n. 407/1990 risulta più dannosa rispetto alla riduzione contributiva del contratto a tutele crescenti.

ESEMPIO DI CALCOLO

Assunzione dal 02/01/2015

Retribuzione lorda annuale = € 19.600

Imponibile contributivo € 19.600

Aliquota contributiva INPS carico datore di lavoro 30,88%

Aliquota INAIL carico datore di lavoro 130%

SGRAVIO EX L. 407/90 datori di lavoro artigiani e zone svantaggiate

SGRAVIO TOTALE ANNUO = € 6.052,48 (INPS) + 2.548 (INAIL) =

€ 8.600,48

SGRAVIO TOTALE TRIENNALE = € 8.600,48 X 3 anni = 25.801,44 euro

tutele crescenti.

SGRAVIO EX LEGGE DI STABILITÀ 2015

SGRAVIO TOTALE ANNUO = € 6.052,48 (INPS)

SGRAVIO TOTALE TRIENNALE = € 6.052,48 X 3 anni = 18.157,44 euro

Neanche il prospettato intervento di neutralizzazione dell'articolo 18 per i nuovi assunti sembra poter attenuare il dimostrato disincentivo economico.

Considerando che il DDL Jobs Act prevede un intervento in materia di agevolazioni, occorre valutare se fare una maggiore riflessione prima di procedere alla soppressione di un'agevolazione che risulta finalizzata a consentire a disoccupati e cassaintegrati di lunga durata una maggiore possibilità di reimpiego.

Conclusioni

Alla luce di quanto sopra esposto è indispensabile una profonda riflessione prima di introdurre novità nell'ambito delle agevolazioni per assumere. Tramite la legge 407/90 sono stati avviati in questi 24 anni alcuni milioni di rapporti di lavoro, particolarmente nei territori del Mezzogiorno dove vige lo sgravio contributivo del 100% . Ove non dovesse essere introdotta nell'ordinamento norma di pari impatto economico-sociale, si avrebbero immediate ripercussioni sui già traballanti livelli occupazionali.