

Lavoro, il 97% delle assunzioni con cinque bonus su 22 disponibili

Agevolazioni

L'appel degli aiuti frenato da sovrapposizioni, limiti e incertezze applicative

Incentivi sovrapposti, che si cannibalizzano l'un l'altro, con una miriade di condizioni per ottenere il beneficio che scoraggiano le imprese. Sono 22 i principali canali agevolati

per le assunzioni che hanno drenato 19,6 miliardi nel 2020 (il preventivo assestato Inps del 2022 ammonta a 24 miliardi). Ma di questi solo cinque misure sono realmente appetibili per le imprese e sono state utilizzate per effettuare il 97% delle assunzioni incentivate. La parte del leone spetta allo sgravio Decontribuzione Sud, confermato fino a fine anno dalla Commissione Ue pochi giorni prima della scadenza del 30 giugno. Anche l'incertezza limita l'appel delle agevolazioni.

De Fusco, Pogliotti — a pag. 4

Assunzioni, slalom tra 22 sconti Ma il 97% degli ingressi è dovuto solo a cinque agevolazioni

La mappa. Valgono 20 miliardi ma l'appel è frenato da sovrapposizioni tra diverse misure, troppi paletti e da incertezze, come nel caso della decontribuzione al Sud confermata a pochi giorni dalla scadenza

Enzo De Fusco
Giorgio Pogliotti

Incentivi che in alcuni casi si sovrappongono cannibalizzandosi l'uno con l'altro, e con una miriade di condizioni per ottenere il beneficio che scoraggiano le imprese.

Sono 22 i principali canali agevolati per le assunzioni che hanno drenato 19,6 miliardi nel 2020 (il preventivo assestato Inps del 2022 ammonta a 24 miliardi), ma di questi solo 5 incentivi risultano realmente appetibili per le imprese. Che, peraltro, devono fare i conti anche con l'incertezza della disponibilità delle agevolazioni, come è accaduto con il via libera della Commissione europea alla decontribuzione per il sud, avvenuto il 24 giugno, a pochi giorni dalla scadenza del 30 giugno, peraltro in via provvisoria poiché a fine anno dovrà essere nuovamente negoziato dal governo italiano (nonostante la legge di Bilancio 2021 abbia esteso l'incentivo fino al 2029, sia pure con un decalage).

Quasi un quarto di 7,1 milioni di attivazioni contrattuali dello scorso anno (il 23,9% per l'esattezza) è avvenuto attraverso gli incentivi (poco più di 1,7 milioni) secondo l'Inapp. Ma en-

trando nel dettaglio si scopre che pochi di questi incentivi assorbono la gran parte delle risorse: del 23,9% di contratti agevolati, la parte del leone spetta a Decontribuzione Sud, l'esonero del 30% dei contributi a carico dei datori di lavoro con sede nelle regioni del Mezzogiorno riguarda il 65,6% dei nuovi contratti. Seguono l'apprendistato (21,2%) e due incentivi rivolti a donne (con le leggi 92/12 e 178/2020 che hanno inciso per il 4,8%) ed esonero giovani (5,8%). Con tutte le altre agevolazioni, sempre secondo Inapp, sono state effettuate solo il 2,6% delle assunzioni incentivate.

Le sovrapposizioni degli incentivi per giovani e donne

Le ultime due leggi di bilancio hanno investito molto sul fronte incentivi all'occupazione concependo però norme il più delle volte senza una reale pianificazione con quelle già esistenti, disorientando il datore di lavoro. L'assunzione di under 36 introdotta dalla legge 178/2020 di fatto è una proroga dell'analoga norma contenuta nella legge 205/2017. L'incentivo ha una durata massima di 36 mesi (48 al Sud) nella misura pari al 100% della contribuzione a carico del datore di lavoro, nel limite di

6mila euro su base annua. Nell'ultimo anno "normale", il 2019, con questa disposizione sono stati assunti 85mila giovani nel Centro e Nord e 15mila nel Sud. Ma questa norma si sovrappone sia al contratto di apprendistato, sia all'agevolazione per le donne, sia a quella prevista al Sud. È la relazione tecnica alla legge di Bilancio a stimare che dei 390mila contratti di apprendistato stipulati ogni anno, il 20% potrebbe confluire in questa agevolazione per un mero calcolo di convenienza e non per effettivo incremento occupazionale.

L'assunzione di un under 36, qualora riguardi una donna, rischia poi di sovrapporsi anche con il beneficio del 100% dei contributi previsto dal comma 11 della legge di Bilancio (per 18 mesi), o se si verificasse al Sud, an-



che con l'agevolazione prevista dal comma 16 (under 36 Sud) o quella del comma 161 (decontribuzione Sud).

I rischi di restituzione maggiorata dell'incentivo

Non meno intrecciato è il tema delle condizioni da rispettare per ottenere qualunque beneficio. L'articolo 31 del decreto legislativo 150/2015 è pieno di trappole che fanno elevare il rischio restituzione ad un livello superiore rispetto al vantaggio economico che l'azienda otterrebbe fruendo del beneficio, che merita una profonda riflessione. Infatti, l'assunzione non deve violare il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore. Ma non esiste una modalità chiara di applicazione del diritto di precedenza soprattutto per le aziende multilocalizzate (quelle che assumono di più nel nostro Paese). Non è mai stato chiarito se, 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 di un singolo. Oppure se il lavoratore rifiuta una prima offerta, se il diritto decade o meno. Se in presenza di più unità produttive, il datore deve offrire l'assunzione nell'unità produttiva in cui è stata resa la prestazione o su altre.

Inoltre l'azienda non deve avere in

atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale per il medesimo inquadramento dei lavoratori incentivati. È anche 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. Infine, dopo aver superato gli ostacoli sopra indicati, l'azienda potrà beneficiare dello sconto contributivo, in alcuni casi, 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, o collettivi.

Questo è il quadro degli incentivi che merita una profonda revisione, anche per razionalizzare le risorse pubbliche investite.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I NUMERI

1,7 mln

Assunzioni agevolate
Su oltre 7,1 milioni di nuove assunzioni, quelle agevolate

rappresentano circa un quarto (il 23,9% per l'esattezza), pari a poco più di 1,7 milioni, come ha rilevato l'Inapp.

66%

Decontribuzione Sud

Della Decontribuzione Sud nel 2021 hanno beneficiato oltre 1,1 milione di contratti (65,6% dei contratti agevolati), con apprendistato 363mila (21,2%) con incentivo per le donne 84mila (4,8%) con l'esonero giovani in più di 100mila (5,8%) secondo un report dell'Inapp.

19,6 mld

Il «tiraggio» degli incentivi

Sono stati utilizzati 19,6 miliardi per le assunzioni incentivate nel 2020. Secondo l'osservatorio Uil Decontribuzione Sud nei tre mesi di validità del 2020 ha avuto un utilizzo per 855 milioni (a regime l'utilizzo vale intorno a 4 miliardi l'anno), l'apprendistato per 2,6 miliardi, l'incentivo per l'assunzione giovani 1,8 miliardi.



LE LETTERE DI ASSUNZIONE

Spiega Arturo Maresca, ordinario di diritto del lavoro all'Università La Sapienza: «Le lettere di assunzione diventeranno lunghissime. E poi

andranno modificate a ogni variazione contrattuale. Il rischio è che si indebolisca la contrattazione collettiva, disincentivando i lavoratori dalla lettura dei Ccnl»



Assunzioni. È caos per le imprese tra incentivi e aggravati burocratici

I principali canali d'ingresso agevolati nel mercato del lavoro

1

**MISURE PER I GIOVANI
Sgravio contributivo
assunzione apprendisti primo
livello**

Sgravio contributivo del 100% per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo

**Sgravi contributivi per
assunzioni di laureati «110 e
lode» e dottorati**

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un massimo di 12 mesi decorrenti dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.000 euro per ogni assunzione effettuata

**Assunzione con contratto di
apprendistato di giovani di età
compresa tra i 15 e i 29 anni
I datori di lavoro con meno di 9**



dipendenti, hanno un'aliquota contributiva pari all'1,5% il primo anno, al 3% il secondo anno, al 10% dal terzo anno; I datori di lavoro con più di 9 dipendenti, hanno una aliquota contributiva pari al 10%

**Studenti under 30 assunti
entro 6 mesi dall'acquisizione
del titolo, hanno svolto dallo
stesso datore alternanza
scuola-lavoro o
apprendistato**

L'incentivo ha una durata massima di 36 mesi ed è pari al 100% della contribuzione a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 3.000 su base annua.

**Giovani assunti per la prima
volta a tempo indeterminato,
under 36**

L'incentivo di massimo 36 mesi, pari al 50% della contribuzione a carico del datore, nel limite di 3.000 euro annui spetta anche con la conversione del contratto a termine

**Giovani assunti per la prima
volta a tempo indeterminato,
under 30**

L'incentivo di massimo 36 mesi, pari al 50% della contribuzione a carico del datore, nel limite di 3.000 euro annui spetta anche con la conversione del contratto a termine

**Assunzione nel Mezzogiorno,
con contratto a tempo
indeterminato, di giovani
under 36**

Esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per un massimo di 48 mesi, nel limite di importo pari a 6.000 euro annui

**Giovani fino a 35 anni genitori
di figli minori e privi di
contratto a tempo
indeterminato che siano
iscritti alla banca dati dei**

giovani genitori

5.000 euro per ogni assunzione con contratto a tempo indeterminato di giovani genitori iscritti alla Banca dati dei giovani genitori istituita presso l'INPS

2

**MISURE PER I LAVORATORI
CASSAINTEGRATI**

**Assunzione, con contratto di
lavoro subordinato, di
lavoratori in CIGS beneficiari
dell'assegno di ricollocazione**

Esonero dei contributi a carico del datore di lavoro, nella misura del 50%, nel limite di 4.030 euro annui, per massimo 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato; di 12 mesi se a tempo determinato (più 6 mesi in caso di trasformazione)

**Assunzione con contratto a
tempo pieno e indeterminato,
di lavoratori in CIGS da almeno
3 mesi, il datore ha diritto ad
un incentivo contributivo**

Riduzione della contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti (10%), per 12 mesi

**Assunzione lavoratori in CIGS
con accordo di transizione
occupazionale**

Per 12 mesi - per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore - un contributo mensile pari al 50% della CIGS autorizzata che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

Assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante di lavoratori in CIGS senza limite di età a decorrere dal 1° gennaio 2022

È prevista la riduzione della contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti (10%), per 12 mesi **Sgravio contributivo al fine di agevolare l'impiego di lavoratori assunti in aziende in amministrazione straordinaria** Contribuzione pari a quella degli apprendisti per 18 mesi per assunti a tempo indeterminato, 12 mesi a tempo determinato, più 12 mesi se trasformati a tempo indeterminato



3

MISURE PER I DISOCCUPATI E LE DONNE

Assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi se residenti nelle in regioni ammissibili ai finanziamenti dei fondi strutturali Ue; o con una professione o di un settore economico con una disparità occupazionale di genere superiore al 25%; o prive di impiego regolarmente

retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti; o disoccupate da oltre 12 mesi con almeno 50 anni ovunque residenti (legge di Bilancio 2021)

Esonero contributivo del 100%, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui per:
- 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato;
- 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;
- 18 mesi complessivi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato



Riduzione contributiva per assunzione di donne prive di impiego retribuito da almeno 6 mesi se residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti dei fondi strutturali Ue; o con una professione o di un settore economico con una disparità occupazionale di genere superiore al 25%; o prive di impiego retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti; o disoccupate da oltre 12 mesi con almeno 50 anni ovunque residenti (legge 92/2012)

Riduzione dei contributi del 50% per 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato; 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato; 18 mesi complessivi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato

Riduzione contributiva in caso di assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni, disoccupati da almeno 12 mesi

Riduzione dei contributi del 50% per 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato; 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato; 18 mesi per assunzione con contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato

Assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo, c'è uno sgravio contributivo sulle retribuzioni imponibili dei neoassunti. I datori di lavoro che assumono con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato lavoratori percettori Naspi

Aliquota contributiva della retribuzione ridotta del 50%, fino ad un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore sostituito o per un anno dall'accoglienza del minore

adottato o in affidamento dalla lavoratrice o lavoratore sostituito. Incentivo mensile del 20% della NASPI mensile non ancora percepita dal lavoratore. Spetta anche ai lavoratori che hanno diritto alla prestazione ma non l'abbiano ancora percepita

Assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante lavoratori beneficiari di Naspi senza limiti di età

L'apprendista può avere un inquadramento inferiore o una retribuzione in percentuale in applicazione del CCNL. Gli apprendisti non rientrano nel computo dei dipendenti per l'applicazione di i normative e istituti contrattuali nonché dalla base per il calcolo dell'IRAP

Lavoratori beneficiari di Naspi che richiedono la liquidazione anticipata in unica soluzione per la sottoscrizione di capitale sociale di una cooperativa

La Naspi riconosciuta in unica soluzione si considera non imponibile ai fini Irpef

4
INCENTIVI PER ASSUNZIONI DI BENEFICIARI DEL REDDITO DI CITTADINANZA

Assunzione con contratto a tempo indeterminato, o determinato o apprendistato, di soggetti beneficiari del Reddito di cittadinanza
Esonero contributivo nel limite dell'importo mensile del RDC per un numero di mesi pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute dal beneficiario, entro 780 euro mensili e per almeno 5 mesi



5
INCENTIVI PER ASSUNZIONI DI LAVORATORI PROVENIENTI DALLE IMPRESE IN CRISI

Assunzione con contratto a tempo indeterminato di lavoratori subordinati
Esonero totale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nel limite di 6.000 euro annui, per massimo di 36 mesi (48 per Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna)

6
MISURE DI SOSTEGNO PER LE AREE SVANTAGGIATE
Decontribuzione sud può essere applicata a tutti i rapporti di lavoro in essere nel settore privato, inclusi quelli a tempo determinato

L'esonero contributivo è: pari al 30% sino al 31 dicembre 2025; pari al 20% per gli anni 2026-27; pari al 10% per gli anni 2028-29