



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea Magistrale in Amministrazione, Finanza e Controllo

Prova Finale di Laurea

—
Ca' Foscari
Dorsoduro 3246
30123 Venezia

Esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato e incidenza nel mercato del lavoro

Relatore

Ch. Prof. Gaetano Zilio Grandi

Laureando

Valentina Bighin
Matricola 833965

Anno Accademico

2015/2016

Indice:

Introduzione	4
1. L'introduzione al Jobs Act e il cambio di rotta del legislatore	6
1.1. L'evoluzione del mercato del lavoro	6
1.2. Il sistema italiano verso la flexicurity	8
1.3. La centralità del contratto a tempo indeterminato	12
2. La decontribuzione per le nuove assunzioni	14
2.1. Lo sgravio contributivo triennale	15
2.1.1. <i>Entità dell'agevolazione e datori di lavoro interessati</i>	15
2.1.2. <i>I casi di esclusione</i>	18
2.1.3. <i>Assunzioni 2015: requisiti per poter usufruire dello sgravio contributivo</i>	19
2.1.4. <i>Diritto di precedenza</i>	23
2.1.5. <i>Modalità di utilizzo: codice di autorizzazione "6Y"</i>	25
2.2. Il passaggio all'esonero contributivo biennale nel 2016	28
2.2.1. <i>Nuovi parametri e datori di lavoro interessati</i>	28
2.2.2. <i>Esonero biennale: casi di esclusione</i>	29
2.2.3. <i>Le condizioni per beneficiare dell'agevolazione</i>	30
2.2.4. <i>Casi particolari</i>	30
2.2.5. <i>Nuova attribuzione del codice "6Y"</i>	33
2.3. Disposizioni ad hoc per il settore agricolo	35
2.3.1. <i>Le novità per il 2016</i>	38
2.4. Gli interpelli del ministero del lavoro	38
2.4.1. <i>Interpello n. 2/2016: riqualificazione del rapporto di lavoro a seguito di un accertamento ispettivo</i>	39
2.4.2. <i>Interpello n. 4/2016: esonero contributivo al lavoratore percettore di trattamento pensionistico</i>	41
2.4.3. <i>Interpello n. 17/2016: esonero contributivo in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato</i>	42
2.5. Ispezioni contro "i furbetti del Jobs Act"	44
3. Le agevolazioni contributive e i casi di cumulabilità	51
3.1. Programma Garanzia Giovani e incentivo sperimentale	54

3.1.1.	<i>Programma Garanzia Giovani</i>	54
3.1.2.	<i>“Super Bonus occupazionale – trasformazione tirocinanti”</i>	58
3.1.3.	<i>Incentivi per le assunzioni degli under 30</i>	59
3.2.	Assunzione lavoratori in mobilità indennizzata	64
3.2.1.	<i>Interpello n. 11/2011: benefici riconosciuti per le assunzioni di lavoratori in mobilità</i>	67
3.2.2.	<i>Interpello n. 15/2015: liste di mobilità e lavoro intermittente</i>	68
3.3.	I beneficiari del trattamento NASPI	69
3.3.1.	<i>Requisiti della NASPI</i>	70
3.3.2.	<i>Il valore dell’indennità</i>	71
3.3.3.	<i>Interpello n. 13/2015: la Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l’Impiego e il licenziamento disciplinare</i>	72
4.	Precariato, com’è cambiata la situazione con l’introduzione dell’esonero contributivo L. 190/2014 e L. 208/2015	74
4.1.	Rapporti di lavoro: attivazioni/trasformazioni e cessazioni di contratti a tempo indeterminato nel 2015	75
4.1.1.	<i>L’introduzione dell’esonero contributivo e i primi cambiamenti: gennaio-febbraio 2015</i>	75
4.1.2.	<i>L’analisi del primo trimestre: gennaio-marzo 2015</i>	77
4.1.3.	<i>Il primo semestre: gennaio-giugno 2015</i>	81
4.1.4.	<i>L’evoluzione della situazione: gennaio-settembre 2015</i>	85
4.1.5.	<i>Un’analisi completa: gennaio-dicembre 2015</i>	88
4.2.	Rapporti di lavoro: attivazioni/trasformazioni e cessazioni di contratti a tempo indeterminato nel 2016	94
4.2.1.	<i>Com’è cambiata la situazione dopo l’introduzione dell’esonero L. 208/2015: gennaio 2016</i>	94
4.2.2.	<i>Il primo trimestre: gennaio-marzo 2016</i>	99
4.2.3.	<i>I dati relativi al primo semestre: gennaio-giugno 2016</i>	102
	Conclusioni	105
	Bibliografia	113
	Sitografia	116

INTRODUZIONE:

Con la legge 183/2014 (c.d. Jobs Act) si indica la riforma del diritto del lavoro applicata in Italia dal governo Renzi attraverso una serie di provvedimenti legislativi varati tra il 2014 e il 2015. L'obiettivo principale è quello di rielaborare e ridurre le numerose tipologie contrattuali al fine di rendere il mercato del lavoro più flessibile e le imprese maggiormente in grado di adattarsi alle condizioni mutevoli del mercato modificando la forza lavoro e il costo del lavoro in tempi rapidi. Con la riforma si mira ad una strategia di flexicurity e promuovendo contemporaneamente flessibilità e sicurezza nel mercato del lavoro l'obiettivo è quello di garantire ad un maggior numero di persone posti di lavoro in un contesto caratterizzato da rapide trasformazioni.

Tra i diversi tipi contrattuali il legislatore individua nel lavoro subordinato a tempo indeterminato il modello di riferimento nella gestione dei rapporti di lavoro, con il d.lgs. n. 81/2015 sulla disciplina organica dei contratti si indica che *“il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma contrattuale comune di rapporto di lavoro”*, imputando quindi questo modello contrattuale come *“forma contrattuale comune”*. Con questo elaborato si intende analizzare l'impatto che ha avuto all'interno del mercato del lavoro l'introduzione della Legge di Stabilità 2015 (L. 190/2014), approvata dal Consiglio dei Ministri il 15 ottobre del 2014 ed entrata in vigore il primo gennaio 2015. Con questa manovra si mira al rilancio dell'economia, a favore della crescita e dell'occupazione.

Tra le misure di incentivazione dell'occupazione a tempo indeterminato quella analizzata di seguito si riferisce all'introduzione dell'esonero contributivo triennale per le nuove assunzioni a tempo indeterminato. L'art. 1, comma 118 del L. 190/2014 si apre con una formula particolarmente significativa *“al fine di promuovere forme di occupazione stabile”*, l'obiettivo della Legge di Stabilità è quello di incrementare gli occupati in modo stabile, da una parte aumentando i posti di lavoro e dall'altra riuscendo a stabilizzare i lavoratori che risultano già occupati garantendo dei contratti di durata definitiva. La strategia punta ad affermare il primato del contratto a tempo indeterminato come formula vincente, il datore di lavoro che nel corso del 2015 effettua nuove assunzioni a tempo indeterminato ha diritto all'esonero per 36 mesi dal pagamento dei contributi a suo carico, per un ammontare massimo di 8.060 euro annui con la specifica di due requisiti: nei sei mesi precedenti all'assunzione agevolata il

lavoratore non deve aver avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato, e il lavoratore non deve già avere intrattenuto rapporti di lavoro con lo stesso datore di lavoro con contratto a tempo indeterminato dal 1° ottobre al 31 dicembre 2014. Importante, come si andrà a vedere in seguito, è che l'esonero è riconosciuto anche a seguito di una conversione a tempo indeterminato di un contratto a termine, e sarà interessante osservare come i rapporti di lavoro instaurati tramite contratti a tempo indeterminato siano aumentati in misura notevole non solo tramite le nuove assunzioni ma anche a seguito di queste trasformazioni.

L'esonero contributivo è stato prorogato per il 2016 (L. 208/2015), introducendo però alcune differenze rispetto al precedente, il datore di lavoro in questo caso è esonerato dal versamento dei contributi per il 40% e la durata del beneficio è biennale e di un importo annuo non superiore ai 3.250 euro.

Partendo da un'analisi dettagliata della legge di Stabilità 2015 e sulla proroga del 2016, l'obiettivo è stato proprio quello di andare a capire l'incidenza che ha avuto l'esonero contributivo. Analizzando l'evoluzione del mercato del lavoro dal 2015 al 2016, e confrontando i dati ottenuti con gli anni passati, si è potuto verificare se effettivamente con l'introduzione dell'esonero il Governo è riuscito a promuovere il contratto di lavoro a tempo indeterminato come forma normale di lavoro puntando sulla convenienza economica e normativa e a raggiungere gli obiettivi prefissati: garantire una maggior stabilità all'interno del mercato del lavoro e ridurre la disoccupazione.

1. L'introduzione al Jobs Act e il cambio di rotta del legislatore

1.1. L'evoluzione del mercato del lavoro

La Carta costituzionale si apre con la solenne affermazione: «*L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro*» (art. 1, comma 1).

Lo stato italiano indica quindi il "lavoro" come uno dei valori primari della repubblica democratica la quale «*riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto*»¹ (Art. 4 comma1). È quindi importante che ogni cittadino appartenente allo stato italiano apporti, secondo le proprie possibilità, un'attività che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Si potrebbe dire che l'origine e la stessa ragion d'essere del diritto del lavoro è rappresentata dalla subordinazione del lavoratore, e viene definito dal legislatore "*prestatore di lavoro subordinato*" colui che si obbliga mediante retribuzione a "*collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale e manuale*".

Tutte le disposizioni del Codice Civile e quelle contenute nelle leggi speciali, relative al rapporto di lavoro, analizzano nella fattispecie il rapporto di lavoro subordinato, e più propriamente il prestatore di lavoro subordinato². Il rapporto di lavoro si instaura mediante un contratto *tipico* (il contratto di lavoro subordinato), esso viene definito *contratto di durata* poiché l'esecuzione delle prestazioni contrattuali è continuata nel tempo senza soluzione di continuità³. La qualificazione di questo specifico rapporto di lavoro permette o non, l'applicazione di specifiche discipline legali (diritti, poteri, obblighi, del lavoratore e del datore di lavoro).

Negli anni a seguito delle trasformazioni all'interno del sistema produttivo e nel mercato del lavoro, questi principi cardine sono stati spesso oggetto di analisi. Il concetto di

¹ M.V. Ballestrero G. De Simone, con la collaborazione di Marco Novella., G. Giappichelli Editore - *Diritto del lavoro*

² Dei collaboratori dell'imprenditore, Libro V, Sez. II, Art. 2094

³ M.V. Ballestrero G. De Simone, con la collaborazione di Marco Novella., G. Giappichelli Editore - *Diritto del lavoro*

subordinazione come “paradigma” alla base del rapporto di lavoro, la generalità e la rigidità delle norme protettive del lavoratore e la centralità della regolazione del rapporto individuale rispetto a quella del mercato del lavoro sono stati messi più volte in discussione.

Il concetto di rapporto di lavoro “tipico” ha rischiato più volte di oscurarsi a seguito dei mutamenti all’interno delle imprese che di conseguenza richiedevano nuove forme di lavoro spesso in conflitto per idee di autonomia, coordinamento e subordinazione, tali da richiedere nuovi criteri di identificazione che si discostavano sempre più dal concetto iniziale di subordinazione. A seguito della crescita economica, dell’aumento della concorrenza all’interno dei mercati alle imprese e ai lavoratori venivano richieste immediate capacità di adattamento che comportavano modifiche a livello di flessibilità e variabilità. Era necessario un riadattamento continuo all’interno dei singoli reparti e di conseguenza i lavoratori dovevano essere abili nell’apprendere nuovi metodi di lavoro per far sì che l’impresa non venisse eliminata dalla concorrenza. È proprio la crescente mobilità dei lavoratori e delle imprese a dare origine nel tempo ad una serie di principi riassunti in un’unica parola: *flexicurity*⁴ e che si ritrovano tutt’oggi nella nuova riforma del lavoro italiana promossa ed attuata dal governo Renzi che prende il nome di Jobs Act, la quale racchiude i nuovi provvedimenti legislativi varati tra il 2014 e il 2015. Con quest’ultimo intervento del legislatore è stata profondamente influenzata la dimensione del rapporto di lavoro nelle sue diverse articolazioni concettuali e ci si aspetta che questi interventi creino una solida rete di sicurezze per le politiche attive e passive. Sulla stessa logica riformatrice già tre anni prima la ministra Fornero aveva lavorato per apportare attraverso la L. n. 92/2012 interventi e misure tese alla creazione di un mercato del lavoro inclusivo e dinamico. La così detta “Legge Fornero” puntava ad aumentare quantitativamente e qualitativamente la creazione dell’occupazione aumentando la crescita sociale ed economica, e riducendo quindi il tasso di disoccupazione. Con l’avvento di queste due recenti riforme il mercato del lavoro sta mutando rapidamente e i concetti base stanno lasciando spazio a nuove norme. Il percorso fin qui richiamato, se analizzato, può essere rapportato a ciò che viene definito “il paradigma scientifico” di Thomas Kuhn⁵, riguardante i mutamenti e le rivoluzioni in ambito scientifico. Si parte

⁴ Franco Carinci, Jobs Act: un primo bilancio - Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna

⁵ Cfr. T.S. KUHN, *The Structure of Scientific Revolutions*, 1962, traduzione italiana *La struttura delle rivoluzioni scientifiche*, Einaudi, 1995; dello stesso A. cfr. *La tensione essenziale. Cambiamenti e continuità nella scienza*, Einaudi, 1985.

dall'idea che la "scienza normale" è una ricerca che si fonda su uno o più risultati della scienza del passato e in questi la comunità scientifica, per un certo periodo di tempo, identifica le risposte ai problemi emergenti. Un nuovo paradigma subentra poi nel momento in cui il precedente non è più in grado di fornire risposte adeguate ai problemi che l'analisi presenta.

Secondo la visione kuhniana il progresso scientifico non è mai cumulativo, ma procede secondo una successione di "momenti critici" in cui vengono ricostruite su nuove basi l'insieme delle questioni poste e dei problemi formulati, e dove si ridefiniscono le procedure e i metodi della loro soluzione⁶.

Facendo riferimento a questa visione si ritiene che il "vecchio diritto del lavoro" non sia più in grado di rispondere alle sollecitazioni economico-sociali provenienti dal mercato del lavoro e sia quindi necessario abbracciare l'idea di *flexicurity* puntando non più sulla tutela del posto di lavoro e delle condizioni di lavoro e professionali, ma allargando l'orizzonte verso minori garanzie nel rapporto di lavoro e più estese tutele del prestatore sul mercato.

1.2. Il sistema italiano verso la *flexicurity*

La nascita del Jobs Act non è dovuta alla necessità di introdurre una nuova riforma strutturale, ma piuttosto al fine di completare quel percorso di trasferimento del potere contrattuale dai lavoratori alle imprese già in corso da almeno due decenni⁷, da quando il pensiero neoliberista è diventato dominante nella politica e nell'economia dei Paesi e delle organizzazioni internazionali (la *Job Strategy* dell'OCSE (1994)⁸, è il simbolico inizio di questo processo).

Inizialmente il diritto del lavoro italiano privilegiava la tutela del lavoratore nel rapporto di lavoro lasciando poco spazio alla protezione del lavoratore all'interno del mercato, si sente quindi la necessità di "riequilibrare" il sistema, puntando non sull'introduzione di ulteriori tutele ma sostituendo le precedenti, partendo dall'idea che i continui

⁶Franco Carinci, Jobs Act: un primo bilancio - Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna

⁷Lia Pacelli, Questione Giustizia: Il diritto del lavoro alla prova del Jobs Act, *Regole, mercato, sviluppo: il punto di vista dell'economista del lavoro*

⁸ OCSE (1004), *Employment Outlook*, OCSE, Paris

mutamenti e le prospettive di cambiamenti futuri non consentano alle imprese di mantenere nel tempo regole rigide di protezione dei lavoratori.

Tra il 1999 e il 2001 in Olanda prima e in Danimarca poi, è stato modificato l'impianto originario nel tentativo, non solo di apportare flessibilità (in entrata e in uscita) al mercato del lavoro, ma di garantire anche un sistema di protezione sociale in grado di tutelare il lavoratore negli spostamenti da un posto di lavoro all'altro. È stato attribuito il nome "flexicurity" a questo modello di regolazione del mercato del lavoro al quale poi anche il diritto del lavoro italiano si è ispirato assumendo i suoi principi come punti cardine per guidare il paese nel terzo millennio, tenendo insieme solidità e competitività nei mercati.

Con l'aumentare della concorrenza e della fluidità del mercato si ritiene illusorio tutelare il "posto di lavoro" all'interno dell'impresa e diventa più importante puntare sull'impiegabilità o sull'occupabilità del lavoratore, così da garantirgli una costante tutela in grado di far fronte alla discontinuità presente all'interno di un mercato del lavoro flessibile, sia "in entrata", sia "in uscita". Il rapporto di lavoro non viene più regolato imperativamente, ma si tiene conto del controllo della flessibilità in uscita, la quale si rifà a minori vincoli nei licenziamenti, in modo tale che assecondando le esigenze dell'impresa, sia più semplice il trasferimento del lavoratore da un'occupazione all'altra, piuttosto che porre freni allo spontaneo riaggiustamento dell'occupazione.

La *flexicurity*, modello che racchiude flessibilità e sicurezza, ha assicurato livelli occupazionali migliori in Olanda e Danimarca rispetto a quelli registrati nelle principali economie continentali. Nel 2006 la Commissione europea ha individuato questo modello efficiente per il mercato del lavoro e linea guida per affrontare l'economia globalizzata del nuovo millennio⁹. La deregolamentazione del mercato ha portato ad alcuni effetti positivi quali: una crescita nella produttività del lavoro dovuta alla più efficace collocazione dei lavoratori all'interno delle imprese e ad una maggior capacità per le imprese di sostenere i repentini cambiamenti di mercato e garantire quindi una maggiore competitività. In una prospettiva futura ci si attende che la produttività aumenti grazie al sopra esposto match tra lavoratore e posto di lavoro, oppure che la produttività si riduca a causa di un disincentivo ad investire in capitale umano¹⁰.

⁹ Libro Verde della Commissione delle Comunità europee del 22.11.2006, COM (2006) 708 def., intitolato *Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*.

¹⁰ De Graaf-Zijl (2006), cit.

Il punto focale per un paese come l'Italia, in cui il tasso di occupazione è basso, è quello di riuscire a garantire ai disoccupati non tanto un turno occupazionale, quanto piuttosto la creazione netta di posti di lavoro.

Il modello della *flexicurity* com'è già stato detto attribuisce un forte ruolo alle politiche attive del lavoro, ma va considerato che per garantire ad un maggior numero di persone posti di lavoro di qualità in un contesto economico in continua trasformazione vanno ricercate soluzioni contrattuali flessibili ma affidabili, e sistemi di protezione sociale che riescano a garantire un adeguato sostegno del reddito durante i periodi di disoccupazione¹¹.

Lo sviluppo quindi delle due componenti: flessibilità e sicurezza può essere rappresentato in modo concreto nella prospettiva per l'Unione europea di combinare, da una parte, la crescita economica, dall'altra la coesione sociale.

Lo scopo dichiarato è quindi quello di creare più posti di lavoro e maggior ricchezza per il paese rendendo le imprese in grado di adattarsi alle mutevoli condizioni di mercato modificando la forza lavoro e il costo del lavoro in tempi rapidi.

Va tenuto presente il legame che sussiste fra una forza di lavoro stabile nell'impresa e la capacità di accumulare conoscenze ed innovare, legame che un'elevata rotazione dei lavoratori in entrata ed in uscita dall'impresa penalizza, in quanto viene meno la possibilità di sviluppare nuove idee. È stato osservato inoltre che i dipendenti sono maggiormente disposti ad assumersi i rischi relativi ad un'attività innovativa solo se si sentono sicuri della loro relazione occupazionale¹².

Una riduzione delle tutele per i lavoratori, accompagnata da forti ed inclusivi sistemi di welfare (il modello della *flexicurity*), oppure l'aumento delle tutele per chi ne è escluso; queste sembrano essere le due strade che secondo l'UE potrebbero essere intraprese.

Nel panorama italiano a seguito degli interventi legislativi è stata ridotta la segmentazione riducendo di conseguenza le tutele per i lavoratori senza però il conseguente tentativo di rafforzare il welfare.

C'è il rischio di non rispettare gli obiettivi di *flexicurity* prefissati, ma invece che queste scelte portino ad una precarietà occupazionale correlata a disinvestimenti in formazione e perdita di specifiche professionalità.

¹¹ Servizi per l'impiego – *Flexicurity: il ruolo delle Istituzioni europee nel difficile percorso verso una crescita economica che non rinneghi il modello sociale europeo* (24 settembre 2010)

¹² Lia Pacelli, *Questione Giustizia: Il diritto del lavoro alla prova del Jobs Act, Regole, mercato, sviluppo: il punto di vista dell'economista del lavoro*

Con il decreto legge n. 34/2014 (convertito con la legge n.78 del 16.5.2014) il Governo Renzi è sembrato abbracciare il modello di importazione nordeuropea di *flexicurity*, riprendendo un intervento già in parte operato dalla Legge Fornero (n. 92/2012) soprattutto per quanto riguarda la regolamentazione dei contratti a termine e dell'apprendistato, con una massiccia liberalizzazione dei primi, che hanno visto l'eliminazione della cosiddetta "causale" giustificativa¹³.

Un nuovo intervento a distanza di soli tre anni sta ad evidenziare che tale riforma, anche se in fase ancora di attuazione, non si ritiene abbia intrapreso la strada riformatrice con sufficiente decisione.

La legge delega tocca settori molto diversi, una maggiore attenzione si è rivolta al riordino degli ammortizzatori sociali e alle previsioni riguardanti il riordino delle tipologie contrattuali. In quest'ultimo ambito viene riformato il contratto a tempo indeterminato «in coerenza con le indicazioni europee ... come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti», inoltre però c'è da sottolineare che esso viene modificato attraverso la «previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento» (art.1, co.7, lett. c, l. n.183 cit.)¹⁴. Da questa nuova legge delega ci si dovrebbe attendere quindi un'evoluzione, uno scarto rispetto la precedente, ma la via italiana alla *flexicurity* si profila già *ab origine* tortuosa¹⁵.

¹³ Giovanni Orlandini, *Questione Giustizia: Il diritto del lavoro alla prova del Jobs Act, La via italiana alla flexicurity: la riforma degli ammortizzatori sociali nel Jobs Act*

¹⁴ Rita San Lorenzo, *Questione Giustizia: Il diritto del lavoro alla prova del Jobs Act, Introduzione: il diritto (e i giudici) del lavoro alla prova del Jobs Act*

¹⁵ Giovanni Orlandini, *Questione Giustizia: Il diritto del lavoro alla prova del Jobs Act, La via italiana alla flexicurity: la riforma degli ammortizzatori sociali nel Jobs Act*

1.3. La centralità del contratto a tempo indeterminato

Una delle principali novità del Jobs Act è consistita nella modifica dell'equilibrio fra i due contratti centrali all'interno del diritto del lavoro, il contratto a termine e quello a tempo indeterminato. Con il d.lgs. n. 81/2015, relativo alla disciplina organica dei contratti di lavoro si imputa come "*forma contrattuale comune*" il contratto a tempo indeterminato, recitando che: "*il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro*".

Si intende quindi promuovere il contratto a tempo indeterminato come forma normale di lavoro puntando sulla convenienza economica e normativa. La maggior convenienza economica si rileva nella riduzione contributiva per le assunzioni con il contratto c.d. a tutele crescenti attuate entro il 31 dicembre 2015. Dal punto di vista normativo invece ci si riferisce alla modifica dell'art. 18 Stat. lav. nel caso di licenziamento illegittimo. Il primo punto si rifà all'introduzione dello sgravio totale dei contributi per i datori di lavoro che stipulano nuove assunzioni con contratti a tempo indeterminato a partire dal 1° gennaio 2015 e non oltre il 31° dicembre 2015, formula che è stata successivamente rinnovata anche per il 2016 riducendo però di gran lunga l'incentivo. Mentre il secondo si rivolge ai lavoratori assunti, trasformati o qualificati a partire dal 7 marzo 2015 a tempo indeterminato, per i quali il legislatore ha introdotto un nuovo regime di tutela per i licenziamenti illegittimi togliendo ogni tipo di discrezionalità al giudice e prevedendo un'indennità risarcitoria crescente in ragione dell'anzianità di servizio in azienda. In questo modo oltre a rendere più snello il percorso di uscita del lavoratore dall'azienda, spetterà un indennizzo economico di importo prevedibile (due mensilità) e crescente in funzione dell'anzianità di servizio (due mensilità per ogni anno di lavoro, ma con un minimo di quattro e un massimo di ventiquattro). Il nuovo contratto introdotto dalla Legge di Stabilità 2015 viene definito "a tutele crescenti" proprio per la correlazione tra l'elemento della permanenza in azienda e la misura dell'indennità.

L'obiettivo di questo cambio di rotta risulta chiaro dall' art. 1, comma 7, n. 183/2014, il quale sottolinea che lo scopo è quello di : "*rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo*¹⁶" e il punto di partenza sembrerebbe proprio il

¹⁶ art. 1, comma 7, n. 183/2014

passaggio ad una maggior attenzione al contratto a tempo indeterminato laddove alla lettera b si prevede di *“promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto ad altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti”*.

Si è cercato di superare i motivi che portavano a ricorrere ai contratti a termine, cioè la crescente volatilità dei mercati del lavoro e i minori costi del contratto a termine rispetto a quello a tempo indeterminato, arrivando a confermare il principio secondo cui il contratto a tempo indeterminato rappresenta il tipo “normale” funzionale a soddisfare esigenze stabili e permanenti nel tempo dell’impresa, che si differenzia dal contratto a termine volto a garantire il soddisfacimento di esigenze aziendali di natura provvisoria e temporanea¹⁷. È necessario ricorrere ad un aumento nell’utilizzo dei contratti a tempo indeterminato i quali sono adatti a soddisfare esigenze che hanno un carattere non provvisorio, ma al contrario, permanente e durevole. Questo nuovo punto di vista ovviamente è fortemente condizionato dall’evoluzione del sistema e dovrà trovarsi a fare i conti con delle ulteriori reinterpretazioni puntando allo sviluppo di nuove tutele e garanzie basate sui principi di flexicurity. L’obiettivo è quello di superare la cosiddetta “trappola della precarietà” puntando alla stabilizzazione del lavoratore all’interno del mercato del lavoro.

Quindi, la maggior flessibilità in uscita è caratterizzata dall’incentivare i rapporti a tempo indeterminato a tutele crescenti rispetto a forme di lavoro precarie. Se prima la finalità era quella di tutelare il lavoratore nel rapporto individuale di lavoro ora invece il legislatore punta a garantirgli un efficace sostegno all’interno del mercato del lavoro. Per far sì che questo obiettivo si realizzi è stato necessario intervenire con nuove politiche attive, per ricollocare i lavoratori in altri impieghi a tempo indeterminato. La diffusione di questi tipi contrattuali è stata incentivata dall’introduzione di una robusta decontribuzione, seppure transitoria.

Per far sì che il contratto a tempo indeterminato venga realmente connotato come “forma comune” va dimostrato che il Jobs Act non racchiude una visione utopistica, ma rifacendosi anche alle prospettive di flexicurity, esso riconduce ad una prospettiva reale

¹⁷ Cfr. L. GIASANTI, *Direttiva n. 99/70 e acausalità del contratto a termine: la promozione (con riserva) della legge italiana sul lavoro marittimo e il ruolo della frode alla legge*, in RGL, 2015, n. 2, 240 ss

e perseguibile anche all'interno del nostro sistema. E che ai lavoratori precari saranno assicurati strumenti efficaci per favorire la mobilità verso forme di lavoro stabile.

I futuri interventi dovranno riuscire a dimostrare che il sistema non si è mosso solo sulle misure di flessibilità, ma che esso è riuscito ad incentivare il sistema sotto il profilo occupazionale e per quanto riguarda il supporto sociale e promozionale alla partecipazione del mercato del lavoro da parte dei beneficiari delle diverse forme di sostegno al reddito, della agevolazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, incluso l'orientamento e la formazione professionale¹⁸.

2. La decontribuzione per le nuove assunzioni

In qualsiasi ambito si configuri, il lavoro subordinato è caratterizzato dal fatto che il lavoratore mette a disposizione (in relazione al tipo di attività, mansioni e qualifiche per le quali è assunto) le sue energie e capacità, ma è il datore di lavoro che decide le modalità di svolgimento della prestazione, direttamente o attraverso la sua organizzazione¹⁹.

Il datore di lavoro, ovvero colui che utilizza la prestazione del soggetto lavoratore, è obbligato a versare dei contributi.

Quest'onere contributivo grava sia sul lavoratore il quale sarà soggetto ad una trattenuta sulla propria retribuzione e sia sul datore di lavoro. Ma l'obbligo del pagamento risulta invece completamente a carico del datore di lavoro. Il contribuente infatti è obbligato a versare il tributo al fine di finanziare la spesa pubblica destinata al soddisfacimento di bisogni pubblici.

Il reddito lordo rappresenta la retribuzione sulla quale sono calcolati i contributi previdenziali, i quali vengono prelevati direttamente dalla busta paga del lavoratore (al quale spetta quindi una retribuzione netta) per poi essere versati all'INPS.

¹⁸ Franco Carinci, Jobs Act: un primo bilancio - Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna

¹⁹ <http://www.inps.it/portale/default.aspx?lastMenu=6242>

2.1. Lo sgravio contributivo triennale

Con l'intento di trasformare forme lavorative precarie nel lavoro subordinato a tempo indeterminato, sono state introdotte nuove forme di incentivi al fine di ridurre i costi del lavoro ed evitare quindi la così detta "fuga alla subordinazione"²⁰.

Ai sensi dell'articolo unico, commi 118 e seguenti, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190 è stato introdotto un esonero contributivo per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel corso del 2015.

Questo beneficio riguarda tutte le nuove assunzioni con decorrenza dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015. La sua durata è pari a trentasei mesi a partire dalla data di assunzione²¹. Lo sgravio contributivo è stato poi rinnovato anche per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2016 ai sensi dell'art. 1, commi 178 e seguenti, della Legge del 28 dicembre 2015, n. 208 riducendo però alcuni parametri che saranno analizzati in seguito. Quest'ultimo riguarda le nuove assunzioni con decorrenza dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016 e la sua durata è ridotta a ventiquattro mesi a partire dalla data di assunzione²².

2.1.1. Entità dell'agevolazione e datori di lavoro interessati

La Legge di Stabilità 2015 dà la possibilità, ai datori di lavoro che assumono lavoratori a tempo indeterminato, di fruire per tre anni dello sgravio totale di contributi INPS. Esso si applica ai nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati con decorrenza 1° gennaio 2015 fino al 31 dicembre 2015²³. L'agevolazione consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro complessivamente per un ammontare massimo di 8.060 euro annui.

L'esonero va applicato in relazione alla misura dei contributi a carico del datore di lavoro (contribuzioni previdenziali ed assistenziali) con l'esclusione:

- dei premi e dei contributi INAIL, per effetto della esclusione operata dallo stesso comma 118 della legge n. 190/2014;

²⁰ www.ecnews.it

²¹INPS - Circolare n. 17 del 29.01.2015

²²INPS - Circolare n. 57 del 29.03.2016

²³ Debhorah Di Rosa, Consulente del lavoro e pubblicista, IPSOA QUOTIDIANO – Stabilità 2015, sgravi contributivi e vecchi incentivi: costi e benefici

- del contribuuto, ove dovuto, al “Fondo per l’erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all’art. 2120 del C.C.” di cui al comma 755 della legge 296/2006 (Fondo Tesoreria), per effetto dell’esclusione dell’applicazione degli sgravi contributivi operata dal comma 765, ultimo periodo della medesima legge;
- dei contributi, ove dovuti, ai fondi di cui all’art. 3, commi 3, 14 e 19 della legge 92/2012 (fondi di solidarietà bilaterali, fondo di solidarietà residuale)²⁴.

Secondo quanto indicato al comma 118 della Legge di stabilità 2015, l’esonero si applica *“... alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, decorrenti dal 1° gennaio 2015 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2015...”*²⁵

L’esonero quindi riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, compresi i part-time, sono invece esclusi i contratti di apprendistato, del lavoro domestico e i contratti di lavoro intermittente, pur se stipulati a tempo indeterminato.

Va osservato inoltre che il testo parla di “nuove assunzioni”, ma la Circolare INPS n. 17 del 29.01.2015 specifica che l’agevolazione contributiva è applicata anche in caso di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto di lavoro indeterminato.

Nello sgravio sono comprese anche le assunzioni dei dirigenti, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato che sono stati instaurati in attuazione ad un vincolo associativo stipulato con la cooperativa di lavoro e le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione effettuate dalle agenzie per il lavoro regolarmente autorizzate²⁶. Inoltre è da notare che con la specifica sulle nuove assunzioni *“... decorrenti dal 1° gennaio 2015 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31.12.2015”* va considerato agevolato anche il contratto di nuova assunzione che viene stipulato, per esempio, il 30.12.2015 con inizio rapporto il 20.01.2016.

²⁴ Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, Esonero contributivo triennale di cui ai commi 118 e seguenti dell’articolo unico della Legge 23 dicembre 2014, n. 190

²⁵ Legge 23 dicembre 2014, comma 118, n. 190, pag. 22

²⁶ Alfredo Casotti, Maria Rosa Gheido-Consulenti del lavoro, IPSOA QUOTIDIANO – Sgravi contributivi 2015: soglia mensile

La normativa riporta l'esonero ad un tetto massimo annuo di 8.060 euro annui mentre la Circolare INPS chiarisce che la soglia massima di esonero contributivo è riferita al periodo di paga mensile ed è pari a euro 671,66 (€8.060/12).

Va sottolineato che questa soglia va riproporzionata per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese e in caso di rapporti di lavoro part-time o ripartito. Nel rapporto part-time il limite va adeguato in relazione all'orario di lavoro ridotto rispetto all'orario di lavoro ordinario previsto dalla legge o CCNL.

Se i contributi "sgravati" di un mese sono inferiori all'importo di euro 671,66 il residuo potrà essere accantonato e formare oggetto di esonero nei mesi successivi nei quali si supera la soglia per effetto di lavoro straordinario o di corresponsione di un premio di produttività. Se in un mese la contribuzione dovesse essere superiore a 671,66, il datore di lavoro dovrà pagare l'eccedenza anche se la contribuzione annua alla fine dei dodici mesi di riferimento è inferiore a 8.060 euro.

La circolare aggiunge che per agevolare l'utilizzo dell'incentivo la soglia massima mensile di esonero contributivo pari ad euro 671,66 (€8.060/12), per i rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese va riproporzionata prendendo a riferimento la misura di euro 22,08 (€8.060/365 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Esempio²⁷ :

"Qualora nei primi tre mesi del rapporto agevolato l'importo dei contributi a carico del datore di lavoro sia pari ad euro 500,00 mensili e nel corso del quarto mese (ad es. dicembre), assuma il valore di euro 900,00, il datore di lavoro potrà comunque fruire dell'esonero per l'intero ammontare dei contributi previdenziali del quarto mese, dal momento che l'eccedenza (euro 228,34 = 900,00-671,66) è inferiore rispetto all'importo dell'esonero non fruito nei tre mesi precedenti (euro 514,98 = 171,66 x 3)".

²⁷ Alfredo Casotti, Maria Rosa Gheido – Consulenti del lavoro, IPSOA QUOTIDIANO, Sgravi contributivi 2015: soglia mensile, pag. 2

2.1.2. I casi di esclusione

Per fruire di questo diritto la Legge di stabilità 2015 ha introdotto dei vincoli, oltre alla data dell'assunzione vanno riconosciute anche le seguenti condizioni:

- a) l'esonero contributivo non spetta in relazione alle assunzioni effettuate con contratto di apprendistato e di lavoro domestico;
- b) non spetta a quei lavoratori che, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, risultino occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi altro lavoratore. Anche il contratto di apprendistato costituisce un rapporto a tempo indeterminato, quindi anche in questo caso, qualora il lavoratore assunto abbia, nel corso dei sei mesi precedenti la data di assunzione, un rapporto di lavoro regolato sulla base di un contratto di apprendistato, il datore di lavoro non può fruire dell'esonero contributivo triennale;
- c) per quanto riguarda il contratto di somministrazione è necessaria una precisazione per l'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore che abbia già goduto dell'esonero per una somministrazione presso lo stesso utilizzatore. In questo caso la fruizione dell'esonero è possibile nel caso in cui il lavoratore non sia stato occupato a tempo indeterminato per i precedenti sei mesi incluso il somministratore o nel caso in cui si scomputi dal periodo di esonero massimo consentito (trentasei mesi) il periodo usufruito presso la società di somministrazione per il tempo di utilizzo da parte dello stesso datore di lavoro;
- d) per usufruire dello sgravio contributivo il lavoratore, nel corso dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge di stabilità 2015, non deve avere avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro che richiede l'incentivo ovvero con società da questi controllate o a questi collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c., nonché facenti capo, ancorché per interposta persona, al datore di lavoro medesimo²⁸. Non è possibile ottenere agevolazioni quindi per quei dipendenti in forza a tempo indeterminato nel periodo dal 01.10.2014 al 31.12.2014, anche se per esempio fossero disoccupati dal 01.01.2015 al

²⁸ Art. 1, comma 118, quarto periodo, legge n. 190/2014

30.09.2015 e poi riassunti dallo stesso datore di lavoro o da società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. Inoltre va prestata attenzione alla locuzione *“anche per interposta persona”*. La Cassazione nel caso delle agevolazioni di cui all’art. 8 della legge 223/91 definendo che *“il diritto ai benefici economici ... è escluso ... da parte di impresa ... che presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti”* ha inteso oltre alle forme di controllo e/o collegamento regolate dall’art. 2359 cod. Civ., ma anche quei rapporti di collaborazione e di comune agire sul mercato tra imprese, in ragione di un comune nucleo proprietario o di specifiche ragioni attestanti costanti legami di interessi anche essi comuni²⁹.

- e) l’agevolazione non è “ripetibile” se sia già stata ottenuta in precedenza, il legislatore al secondo periodo del più volte citato comma 118 precisa che *“l’esonero di cui al presente comma ... non spetta con riferimento a lavoratori per i quali il beneficio ... sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato con lo stesso datore di lavoro”*.

2.1.3. Assunzioni 2015: requisiti per poter usufruire dello sgravio contributivo

Per fruire dello sgravio le aziende devono essere in possesso di determinati requisiti, è opportuno infatti dimostrare la regolarità nel versamento dei precedenti contributi e l’instaurazione del nuovo contratto a tempo indeterminato deve essere assoggettata ad alcuni vincoli.

I vincoli di regolarità sono indicati all’art 1, commi 1175 e 1176 della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria 2007), e cioè:

- DURC interno: bisogna essere in possesso di un documento unico di regolarità contributiva che certifichi la regolarità in materia degli obblighi previsti dalla legge e dai contratti collettivi. Per regolarità contributiva si intende *“la correttezza nei pagamenti e negli adempimenti previdenziali, assistenziali ed assicurativi, nonché in tutti gli altri obblighi previsti dalla normativa vigente riferita all’intera situazione aziendale”*. Serve quindi a verificare che l’impresa abbia assolto gli obblighi legislativi e contrattuali verso INPS, INAIL e Cassa Edile

²⁹ Cassazione – 20/04/2006 n. 9224

ed attesta che non avvengano violazioni per quanto riguarda le norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro³⁰. Il DURC ha validità 120 giorni e i principi generali da identificare e verificare sono disciplinati dalla legge 92/2012 e spetta al datore di lavoro, di volta in volta autocertificarli al fine della fruizione delle agevolazioni alle assunzioni. Il documento contiene tutte le verifiche svolte da INPS, INAIL e Cassa Edile sulla posizione contributiva dell'impresa e si considera negativo se anche uno solo dei tre enti dichiara l'irregolarità dell'impresa stessa.

- 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^{31”}.*

Tenendo presenti le condizioni per il diritto all'esonero contributivo bisogna fare attenzione ad alcuni casi in cui invece lo sgravio non può essere applicato. La Circolare n. 17 dell'INPS tratta i seguenti vincoli, i quali se non rispettati impediranno all'impresa di godere dello sgravio contributivo triennale.

Questa agevolazione è sottoposta ai principi stabiliti dalla legge n. 92 del 2012, per cui non spetta l'esonero contributivo ove non ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) qualora l'assunzione violi il diritto di precedenza, fissato dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. Poiché lo sgravio contributivo può essere applicato anche mediante il contratto di somministrazione, si considera violato il diritto di precedenza anche nel caso in cui venga utilizzato questo tipo di contratto senza la preventiva offerta di riassunzione al lavoratore licenziato in relazione ad un rapporto a tempo indeterminato ovvero cessato da un rapporto a termine;

³⁰ <http://www.cnce.it/durc/index.html>

³¹ Art 1, commi 1175 e 1176 della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria 2007)

- b) se il datore di lavoro ovvero l'utilizzatore con contratto di somministrazione ha in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale, fatti salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate ad acquistare professionalità che siano diverse rispetto a quelle in possesso dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva;
- c) per quanto riguarda l'assunzione di quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che nel momento in cui è avvenuto il licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con il datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo. Anche l'utilizzatore del lavoratore somministrato è soggetto a detta condizione. Quindi se nei sei mesi precedenti la decorrenza della somministrazione, il lavoratore somministrato abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o una precedente somministrazione con l'utilizzatore, nel caso della nuova assunzione il datore di lavoro non può fruire dell'esonero contributivo triennale. La nozione di datore di lavoro va considerata, anche in questo caso, tenendo presenti gli elementi di relazione, controllo e collegamento già precedentemente illustrati. Questi elementi vanno trasmessi al datore di lavoro effettivo, coincidente con l'utilizzatore;
- d) nel caso in cui il datore di lavoro inoltra la comunicazione telematica obbligatoria (Unilav o Unisomm) tardivamente, cioè decorsi i termini di legge. Al verificarsi di questa situazione l'esonero non spetta per il periodo compreso fra la data di assunzione e quella dell'inoltro tardivo della comunicazione obbligatoria.

Ciascuno di questi principi è stato inserito per tutelare il lavoratore nell'utilizzo dello sgravio contributivo da parte del datore di lavoro, si cerca infatti di evitare comportamenti elusivi e di mantenere l'equità nelle nuove assunzioni.

I principi illustrati nella lettera a) e b) si riferiscono alla sfera dei diritti dei lavoratori. Infatti il datore di lavoro che decide di compiere una nuova assunzione è vincolato ad assumere il lavoratore, che per particolari condizioni di "svantaggio", risulta meritevole di una tutela rafforzata. E per quanto riguarda il diritto di precedenza di cui si parla al punto a) va ricordato che parlando di contratti a tempo indeterminato, i lavoratori in mobilità e quelli licenziati per riduzione del personale hanno diritto di precedenza in

caso di assunzioni per sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro, qualora si trattasse di trasferimento d'azienda invece, l'art. 47 della legge 428/1990 prevede un obbligo di precedenza di assunzione per un anno dalla data del trasferimento per i lavoratori che non sono passati alle dipendenze dell'affittuario o del subentrante.

In riferimento ad un rapporto a termine, nel caso di un lavoratore cessato che nel corso di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda abbia lavorato per più di sei mesi, è riconosciuta l'applicazione del diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate nei precedenti rapporti a termine³².

Il punto c) invece è necessario per far in modo che non si verificano comportamenti elusivi precostituiti al fine di ridurre illegittimamente il costo del lavoro, piuttosto che puntare sulla realizzazione di nuove assunzioni.

Infine l'ultimo punto, cioè il principio illustrato alla lettera d) è stato inserito per rafforzare le misure volte a sanzionare l'inadempimento di regole instaurate allo scopo di favorire, attraverso la tracciabilità dei rapporti di lavoro, il contrasto del lavoro nero irregolare³³.

L'obiettivo perseguito dall'esonero contributivo è quello di promuovere nuove forme di occupazione stabile. In questo, tra i principi di carattere generale che regolano il diritto alla funzione agli incentivi, si ricorda l'art 4, comma 12, lettera a), della legge n. 92/2012, secondo il quale: *“gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione”*. Si osserva che la legge di stabilità con l'introduzione dello sgravio contributivo e dei vincoli ai quali è soggetto reca disposizioni speciali che prevalgono sui principi generali della legge n. 92/2012. La condizione ostativa predetta persegue l'obiettivo che gli incentivi siano assunti con lo scopo esclusivo di riuscire a creare “nuova occupazione” e nel caso dello sgravio contributivo, le risorse sono preordinate, infatti, l'obiettivo è *“promuovere forme di*

³²Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, Esonero contributivo triennale di cui ai commi 118 e seguenti dell'articolo unico della Legge 23 dicembre 2014, n. 190

³³INPS - Circolare n. 17 del 29.01.2015

occupazione stabile” utilizzando come mezzo le nuove assunzioni a tempo indeterminato, anche se costituiscono un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto di lavoro, sempre che siano soddisfatte le altre condizioni.

Infine tra le condizioni che il datore di lavoro deve rispettare per fruire regolarmente dell'esonero, sempre la Circolare INPS n. 17 aggiunge che esso è ammesso anche:

- in caso di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato;
- se l'acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale che, in attuazione dell'obbligo previsto dell'art. 47, comma 6, della legge 428/1990³⁴, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale, assuma a tempo indeterminato lavoratori a termine che non siano passati alle sue dipendenze³⁵.

2.1.4. Diritto di precedenza

L'analisi del diritto di precedenza è necessaria per comprendere più a fondo quando il datore di lavoro può fruire o meno dell'esonero contributivo, l'art. 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, al comma 1, stabilisce infatti che gli incentivi non spettano nel caso in cui l'assunzione costituisca l'attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norma di legge o da contratto collettivo, né se l'assunzione viola il contratto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un lavoratore cessato da un rapporto a termine³⁶.

Oggi il diritto di precedenza a favore dei lavoratori che abbiano prestato la propria attività con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è disciplinato dall'art. 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 il quale stabilisce che: “*salvo*

³⁴Sul trasferimento d'azienda, Art. 47, comma 6, legge 428/1990: «*I lavoratori che non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi. Nei confronti dei lavoratori predetti, che vengano assunti dall'acquirente, dall'affittuario o dal subentrante in un momento successivo al trasferimento d'azienda, non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile.*»

³⁵Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, Esonero contributivo triennale di cui ai commi 118 e seguenti dell'articolo unico della Legge 23 dicembre 2014, n. 190

³⁶Albero Bosco - Consulente Aziendale, Plus Plus Lavoro- Il Sole 24 Ore, Diritto di precedenza ed esonero contributivo: i chiarimenti del Ministero

diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine³⁷”.

La novità introdotta dal legislatore risiede nel fatto che non solo il datore di lavoro deve, già nella lettera di assunzione, richiamare tale diritto del lavoratore che ha stipulato il contratto di assunzione a termine, ma inoltre spetta proprio al lavoratore l'obbligo di esercitarlo in forma scritta entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro (tre mesi nel caso degli stagionali). Quindi la precedenza varrà dal momento in cui la sua esternazione viene a conoscenza del datore di lavoro. All'obbligo di richiamare “espressamente” tale diritto da parte del datore di lavoro è stato quindi “affiancato” l'obbligo del lavoratore di dichiarare di essere a conoscenza di tale diritto.

Sul diritto di precedenza ed esonero contributivo la Confindustria ha avanzato un'istanza di interpello, 12 febbraio 2016, n.7 (prot. n. 37/0002853), la quale chiede di sapere se il datore di lavoro possa fruire dell'esonero ex legge n. 191/2015 in caso di assunzione/trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro nell'ipotesi in cui un altro lavoratore, cessato da un contratto a termine o con contratto a termine ancora in corso, non abbia esercitato il diritto di precedenza prima dell'assunzione stessa³⁸.

Il Ministero quindi, dopo aver analizzato il quadro normativo vigente, sottolineando nuovamente il fatto che il lavoratore ha l'obbligo di manifestare la propria volontà in ordine al diritto di precedenza in forma scritta, ha precisato quanto segue:

- si deve quindi ritenere che, in mancanza o nelle more della manifestazione della conoscenza di tale diritto, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere, con il conseguente diritto all'esonero contributivo³⁹,
- quanto appena riportato è valido sia nel caso in cui il contratto a termine di durata superiore a sei mesi sia cessato, che nel caso in cui il contratto a termine,

³⁷Art. 24, Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81

³⁸Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Plus Plus Lavoro- Il Sole 24 Ore, Nota 12 febbraio 2016, n.7 (prot. n. 37/0002853), Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - diritto di precedenza ed esonero contributivo

³⁹Maria Magri, Plus Plus Lavoro- Il Sole 24 Ore, Diritto di precedenza ed esonero contributivo

una volta trascorsi i sei mesi, risulti ancora in corso. Ciò sta ad indicare che nonostante il contratto sia ancora in corso può comunque essere esercitato il diritto di precedenza, purché siano stati superati i sei mesi di anzianità minima.

Quindi la condizione ostativa di cui all'art. 31 del decreto legislativo n. 150/2015, riguardo le nuove assunzioni stipulate con contratto a tempo indeterminato, si verifica solo nel caso in cui il lavoratore abbia manifestato per iscritto la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, il quale, in ogni caso, si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto⁴⁰.

2.1.5. Modalità di utilizzo: codice di autorizzazione "6Y"

Per servirsi dell'utilizzo della nuova riforma sullo sgravio contributivo l'INPS nel messaggio n. 1144 del 13.02.2015 illustra le istruzioni operative grazie alle quali i datori di lavoro possono accedere alla fruizione dell'esonero contributivo triennale. Spetta proprio a quest'ultimi inoltrare all'INPS la richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione "6Y" attraverso la funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende avente il significato di "esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014". Il datore di lavoro dovrà, per potersi avvalere dell'esonero, nel campo appena indicato utilizzare la seguente locuzione: "Richiedo l'attribuzione del codice di autorizzazione 6Y ai fini della fruizione dell'esonero contributivo introdotto dalla legge n. 190/2014, art. 1, commi 118 e seguenti, come da circolare n. 170/2015". Questo codice verrà poi attribuito alla posizione interessata con validità 01.01.2015 - 31.12.2018⁴¹. Dopodiché nel flusso UniEmens alla voce <DenunciaIndividuale> il lavoratore soggetto all'esonero dovrà indicare la quota dell'esonero di importo massimo di 8.060 euro, spettante per l'intero anno di occupazione nel 2015.

Il messaggio dell'INPS è datato 13 febbraio 2015 ma è stato pubblicato nel sito dell'istituto solo il 26, in questo modo sono restate quindi fuori le assunzioni avvenute nel mese di gennaio, poiché il 16 febbraio è l'ultimo giorno per il pagamento dei contributi e che i programmi di elaborazione dei cedolini paga vengono forniti dopo aver ricevuto i codici da attribuire nell'ambito della procedura istituita dall'INPS. Sono stati

⁴⁰Albero Bosco - Consulente Aziendale, Plus Plus Lavoro- Il Sole 24 Ore, Diritto di precedenza ed esonero contributivo: i chiarimenti del Ministero

⁴¹ Maria Rosa Gheido e Alfredo Casotti - Consulenti del lavoro, IPSOA QUOTIDIANO - Nuove assunzioni, sgravio contributivo: procedure complesse

quindi forniti anche dei codici per il recupero proprio di questi maggior contributi versati relativamente ai mesi di gennaio e febbraio. Nei flussi UniEmens verrà quindi indicato l'elemento <ImportoArrIncentivo> nella quale voce verrà indicato l'esonero di competenza dei mesi di gennaio e/o febbraio 2015⁴². L'INPS precisa che può essere valorizzato tale elemento solo relativamente ai flussi UniEmens di febbraio 2015, per l'esonero contributivo spettante a gennaio 2015, o di marzo 2015, relativamente all'arretrato esonero contributivo dei precedenti mesi di gennaio e/o febbraio 2015, l'INPS attribuirà nel DM "virtuale" il codice "L445" avente significato di "arretrati gennaio/febbraio 2015 esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014".

Per quanto riguarda tutti gli altri mesi lo sgravio dovrà essere esposto all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <TipoIncentivo> deve essere inserito il valore "TRIE" che sta ad indicare *"esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190"*,
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> va indicato il valore "H00" (Stato),
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> deve essere indicato l'eventuale importo dell'esonero spettante per il mese corrente.

E se mentre con il codice "L445" venivano indicati gli arretrati dei mesi di gennaio e febbraio 2015 con il codice "L444" sono evidenziati i conguagli relativi al mese corrente a cui si riferisce la denuncia contributiva. Il valore che il datore deve indicare nel flusso UniEmens deve corrispondere alla quota parte dell'esonero massima di 8.060 euro, spettante per l'intero anno di occupazione nel 2015, secondo le regole che l'INPS ha indicato nella Circolare n. 17 del 2015.

Quindi il valore da indicare non può essere superiore alla soglia massima mensile di 671,66 ottenuta dividendo gli 8.060 nei 12 mesi. Qualora il rapporto di lavoro si fosse iniziato e concluso nel corso del mese, la soglia massima si riduce in proporzione al numero dei giorni di lavoro, prendendo come valore di riferimento quello giornaliero di 22,08 euro.

Può accadere che in un determinato mese spetti un beneficio superiore alla soglia massima mensile di 671,66 euro e in questa ipotesi l'eccedenza può essere esposta nel

⁴² Team System – Note operative di release, Paghe 2015.0.5

mese corrente e nei mesi successivi e comunque rispettivamente entro il primo, il secondo e il terzo anno di durata del rapporto del lavoro, rispettando la soglia massima indicata precedentemente da indicare alla data di esposizione in UniEmens.

In questo caso l'importo dell'eccedenza fruita nel mese dovrà essere indicato nell'elemento <AltreACredito> del flusso UniEmens indicando nell'elemento <CausaleACredito> il codice "L700" ed il relativo importo nell'elemento <ImportoACredito>.

Il programma Team System riporta due esempi all'interno della sua guida "Paghe 2015.0.5", trattando il caso di un rapporto di lavoro agevolato a tempo pieno instaurato l'1.05.2015 per il quale si ipotizzano le due diverse situazioni riportate di seguito:

Tabella 1: importo dell'eccedenza inferiore alla quota residuale di esonero non fruita⁴³

MESE	CONTRIB. C/DITTA	ESONERO CORRENTE	CRED. L700
05/2015	600 €	600 €	-
06/2015	600 €	600 €	-
07/2015	750 €	671,66 €	78,34 €

Dalla tabella si osserva che nei mesi di maggio e giugno l'intero importo del contributo è soggetto all'esonero, perché inferiore alla soglia massima mensile di 671,66 euro. Nel mese di luglio invece l'importo dei contributi supera la soglia massima ed in questo caso sarà soggetto all'esonero l'ammontare massimo di 671,66 euro e l'eccedenza (750-671,66 = 78,34) potrà essere interamente portata a credito nel mese poiché l'ammontare è inferiore alla quota residuale di esonero non fruita (671,66-600) x 2 = 143,3

⁴³ Esempio riportato da Team System, Integrazione alla guida utente, Paghe 2015.0.5., pg 7

Tabella 2:importo dell'eccedenza superiore alla quota residuale di esonero non fruita⁴⁴

MESE	CONTRIB. C/DITTA	ESONERO CORRENTE	CRED. L700
05/2015	600 €	600 €	-
06/2015	600 €	600 €	-
07/2015	1750 €	671,66 €	143,32 €

In questo secondo esempio l'importo dell'eccedenza è di ammontare 1078,34 euro ($1750-671,66 = 1078,34$) e questo valore può essere portato a credito nel limite della quota residuale di esonero non fruita $(671,66-600) \times 2 = 143,32$. Mentre nell'esempio precedente l'eccedenza era inferiore alla quota di esonero non ancora fruita nei due mesi precedenti in questo caso l'ammontare (1078,34) è superiore alla parte non ancora fruita (143,32). Questa ulteriore eccedenza ($1078,34-143,32 = 935,02$) potrà essere conguagliata, nel rispetto della capienza, nei mesi successivi.

Infine, nel caso in cui si debbano restituire importi non spettanti verrà esposto nell'elemento <AltreAdebito> del flusso UniEmens l'importo da restituire, indicando in questo caso il codice causale "M304" nell'elemento <CausaleAdebito> ed il relativo importo nell'elemento <ImportoAdebito>⁴⁵.

2.2. Il passaggio all'esonero contributivo biennale nel 2016

2.2.1. Nuovi parametri e datori di lavoro interessati

In seguito alla Legge di Stabilità del 2015 e all'entrata in vigore dell'esonero contributivo triennale per assunzioni mediante contratti a tempo indeterminato, ci si è chiesti se l'applicazione dell'esonero fosse nuovamente confermata per il nuovo anno. L'INPS all'inizio del 2016 ha annunciato che l'esonero è prorogato, ma in misura inferiore rispetto a quello precedente.

L'art. 1 commi 178 – 181 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 ha introdotto l'esonero dal versamento dei contributi a carico del datore di lavoro per il 40% del loro

⁴⁴ Esempio riportato da Team System, Integrazione alla guida utente, Paghe 2015.0.5., pag. 8

⁴⁵ Team System – Note operative di release, Paghe 2015.0.5

ammontare, per i nuovi contratti a tempo indeterminato stipulati nel corso del 2016. Possono godere di questo incentivo tutti i datori di lavoro privati (aventi o meno la natura di imprenditore ex art. 2082 Cod. Civ.), compresi i datori di lavoro del settore agricolo per i quali però sono previste delle misure, condizioni e modalità di finanziamento specifiche. Non si applica invece nei confronti della pubblica amministrazione.

L'esonero riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, sia che si tratti di nuovi contratti o di trasformazioni, compresi i rapporti di lavoro part-time. Sono invece esclusi i contratti di apprendistato e di lavoro domestico⁴⁶.

L'esonero contributivo per il 2016 è pari al 40% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di un esonero pari a 3.250 euro su base annua per un periodo massimo di 24 mesi. Sono esclusi i premi e i contributi INAIL dovuti per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Qualora il rapporto di lavoro stipulato fosse part-time la misura dello sgravio viene calcolata solo sulle giornate effettivamente lavorate.

Mensilmente la soglia massima di esonero riferita al periodo di paga è di 270,83 euro (3.250/12), quindi se il rapporto di lavoro è stato instaurato o risolto nel corso del mese questa soglia va riproporzionata tenendo conto dei giorni lavorati. Va assunto quindi a riferimento la misura di euro 8,90 euro (3.250/365gg) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

A differenza dell'esonero triennale con durata di 36 mesi, con la proroga lo sgravio contributivo per i contratti stipulati nel 2016 avrà una durata di 24 mesi e il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso solo in caso di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.

2.2.2. Esonero biennale: casi di esclusione

Il beneficio per il 2016 non si applica:

- per i contratti di apprendistato e per quelli di lavoro domestico,

⁴⁶ INPS – Circolare n. 57 del 29 marzo 2016

- se nei sei mesi precedenti il lavoratore che si intende assumere sia risultato occupato a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro,
- per quei lavoratori i quali abbiano già fruito del medesimo incentivo (quello suddetto alle assunzioni intercorrenti nel 2015) in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato
- qualora i datori di lavoro abbiano già in essere un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi precedenti la data di entrata in vigore della presente disposizione, tenendo conto anche le società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto⁴⁷.

2.2.3. Le condizioni per beneficiare dell'agevolazione

Le condizioni per poter fruire dell'esonero contributivo biennale sono le stesse illustrate in precedenza riguardo l'esonero triennale e nuovamente riportate dall'INPS nella Circolare n. 57 del 29.03.2016. E anche in questo caso la fruizione dell'esonero è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro, alle condizioni elencate nell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, e cioè:

- condizione di regolarità contributiva (DURC),
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale⁴⁸.

2.2.4. Casi particolari

Riguardo a quanto già esposto, secondo l'art. 1, comma 178, legge n. 208/2015, lo sgravio può essere fruito per le assunzioni a tempo indeterminato di soggetti che, nel corso dei sei mesi precedenti, non risultino occupati in forza di un altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La Circolare dell'INPS n. 57 del 29 febbraio 2016 chiarisce alcune situazioni di particolarità:

⁴⁷ Articolo 1, commi 83-86, Proroga dell'esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato

⁴⁸ INPS – Circolare n. 57 del 29 marzo 2016

- a) va valutata la sussistenza del requisito appena citato a prescindere dal fatto che la tutela dei diritti assicurativi obbligatori fosse assicurata presso una gestione pensionistica italiana o estera. Quindi se si fosse svolto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato all'estero nei sei mesi precedenti l'assunzione, non si può godere dell'esonero contributivo anche laddove, sulla base della legislazione internazionale, il rapporto di lavoro precedente non comportasse l'obbligo assicurativo nei confronti di una gestione previdenziale nazionale;
- b) l'esonero può essere applicato anche nel caso in cui, in relazione ai rapporti di lavoro part-time a tempo indeterminato, il lavoratore sia stato assunto da due diversi datori di lavoro, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza di entrambi i rapporti sia la stessa. Se le assunzioni fossero avvenute in date diverse il lavoratore perderebbe il requisito per godere del beneficio per quanto riguarda il secondo rapporto di lavoro part-time poiché si può godere dello stesso solo nel caso in cui nei sei mesi precedenti dall'assunzione il lavoratore non risulti occupato in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- c) nel caso in cui avvenisse la cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 c.c. con un passaggio del dipendente al cessionario, il beneficio che era già in precedenza riconosciuto al datore di lavoro cedente può essere trasferito al subentrante per il periodo residuo non goduto. Ciò può avvenire perché nel caso in questione è avvenuta la sola modificazione soggettiva del rapporto di lavoro già esistente, che ora prosegue con il datore di lavoro cessionario;
- d) poiché secondo l'art. 2112 c.c., riguardo al trasferimento d'azienda, si ritiene che il rapporto di lavoro a seguito del trasferimento prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano, ciò sta ad indicare che anche in questo caso la fruizione del beneficio è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente;
- e) non si può godere del beneficio contributivo nel caso in cui il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercorso nei sei mesi antecedenti all'assunzione, si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova

ovvero per dimissioni del lavoratore. Il “periodo di prova” serve proprio per consentire al lavoratore di valutare il tipo di lavoro che gli è stato offerto e d’altra parte per far sì che il datore di lavoro possa valutare le effettive capacità del prestatore e la sua adeguatezza con il tipo di lavoro che dovrà svolgere. Qualora il lavoratore superasse il periodo di prova, l’inizio del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro si considera sin dall’origine;

- f) come già evidenziato dagli interpelli n. 30 del 2015 e n. 4 del 2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l’esonero contributivo biennale è riconosciuto anche a favore dei gruppi parlamentari costituiti presso la Camera dei deputati e del Senato della Repubblica per quanto riguarda le assunzioni stipulate con contratto a tempo indeterminato nel corso del 2016 nonché per i percettori di trattamento pensionistico⁴⁹;
- g) anche in questo caso, come previsto a seguito dell’interpello n. 2 del 2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il nuovo esonero non può essere riconosciuto nel caso in cui, a seguito di un accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita IVA, nonché quello parasubordinato vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato⁵⁰.

Inoltre la Circolare n. 57 precisa che, secondo quanto disposto dall’art. 1, comma 181, della legge 208/2015, *“il datore di lavoro che subentra nella fornitura di servizi in appalto e che assume, ancorché in attuazione di un obbligo preesistente stabilito da norma di legge o dalla contrattazione collettiva, un lavoratore per il quale il datore di lavoro cessante stava fruendo dell’esonero contributivo di cui ai commi 178 o 179, preserva il diritto alla fruizione dell’esonero medesimo, nei limiti della durata e della misura che residua computando, a tal fine, il rapporto di lavoro con il datore di lavoro cessante⁵¹”*.

⁴⁹ Si rinvia al messaggio n. 459/2016

⁵⁰ Si rinvia al messaggio n. 459/2016

⁵¹ INPS – Circolare n. 57 del 29 marzo 2016

Infine possono fruire dell'incentivo, e non viene quindi considerato di ostacolo lo svolgimento, nei sei mesi precedenti, di prestazioni lavorative svolte in forme giuridiche e contrattuali che siano diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

2.2.5. Nuova attribuzione del codice "6Y"

Anche in questo caso per accedere all'agevolazione il datore di lavoro deve richiedere all'INPS, tramite la funzionalità "Contatti>" del cassetto previdenziale aziende, l'apposito codice di autorizzazione "6Y", che assume il nuovo significato di "esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, Legge n. 190/2014 e articolo unico, commi 178 e seguenti, Legge n. 208/2015" a partire dal 1° gennaio 2016. L'INPS nella Circolare n. 57 del 29.03.2016 precisa che tale richiesta andrà effettuata *"esclusivamente dai datori di lavoro che non siano ancora in possesso del medesimo C.A. per le assunzioni effettuate nel corso del 2015⁵²"*, il codice di autorizzazione alla posizione contributiva interessata avrà validità dall'01.01.2016 - al 31.12.2018, quindi per il biennio nel quale si potrà usufruire dell'esonero.

Dopodiché, come avveniva per l'esonero contributivo triennale, anche in questo caso i datori di lavoro, a partire dal flusso UniEmens di competenza aprile 2016, dovranno evidenziare alla voce <DenunciaIndividuale> l'imponibile contributivo del mese ed il relativo importo pieno dei contributi dovuti per i lavoratori a cui spetta l'esonero in oggetto. Per indicare il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, alla voce <DatiRetributivi>, <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <TipoIncentivo> questa volta andrà indicato il valore "BIEN", rifacendosi così all'esonero contributivo art. unico, commi 178 e seguenti, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore>, come in precedenza, dovrà essere inserito il valore "H00" (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato nuovamente l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- infine, nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo relativo all'esonero contributivo di competenza dei mesi di gennaio, febbraio e/o

⁵² INPS – Circolare n. 57 del 29 marzo 2016

marzo 2016. La valorizzazione di questo elemento può essere effettuata unicamente per i flussi UniEmens di competenza di aprile e/o maggio 2016⁵³.

Anche in questo caso con il codice “L447” sono indicati gli arretrati dei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2016, con il codice “L446” invece sono evidenziati i conguagli relativi al mese corrente a cui si riferisce la denuncia contributiva.

Può accadere che in un determinato mese spetti un beneficio superiore alla soglia massima mensile di 270,83 euro. In questo caso l'importo eccedente può essere esposto nel mese corrente e nei mesi successivi e comunque rispettivamente entro il primo ed il secondo anno di durata del rapporto di lavoro, rispettando la soglia massima dell'esonero indicata alla data di esposizione UniEmens.

L'importo dell'eccedenza fruita nel mese andrà indicato anche per il 2016 nell'elemento <AltreACredito> del flusso UniEmens inserendo alla voce <CausaleACredito> il codice “L702” avente il significato di “conguaglio residuo esonero contributivo articolo unico, commi 178 e seguenti, legge n. 208/2015”, e indicando il relativo importo alla voce <ImportoACredito> sulla base della metodologia sopra illustrata.

Nel caso in cui invece si debbano restituire importi non spettanti, alla voce <AltreADebito> del flusso UniEmens verrà indicato l'importo da restituire, inserendo il codice “M305” avente significato di “restituzione esonero contributivo articolo unico, commi 178 e seguenti, legge n. 208/2015” nell'elemento <CausaleADebito>, e indicando anche in questo caso il relativo importo alla voce <ImportoADebito>.

Infine la Circolare n. 57 dell'INPS fa presente che, nel caso di un'assunzione a seguito di subentro nella fornitura di servizi di un lavoratore, per il quale il lavoratore cedente stava già godendo dell'esonero contributivo biennale, nel momento in cui si va a compilare il flusso UniEmens ed al fine della fruizione del beneficio residuo, il subentrante deve:

- nell'elemento <Assunzione> indicare il lavoratore in questione con il codice assunzione 1M, il quale sta assume il significato di “Assunzione a carico di lavoratori a seguito di subentro nella fornitura di servizi in appalto, commi 178-181 L. 208/2015”,

⁵³Rean, Levia Group, Integrazione alla guida utente – Paghe 2016.0.7

- inserire alla voce <MatricolaProvenienza> l'indicazione della posizione contributiva INPS presso la quale il lavoratore era precedentemente in carico.

A sua volta il cedente dovrà indicare nell'elemento <Cessazione> il lavoratore in questione inserendo sempre il codice tipo cessazione 1M senza la contemporanea valorizzazione dell'elemento <MatricolaProvenienza>.

2.3. Le disposizioni ad hoc per il settore agricolo

L'introduzione dello sgravio contributivo triennale per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato ha coinvolto, in virtù della previsione di cui al comma 119 dell'art. 1 della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, a decorrere dal primo gennaio 2015, anche i datori di lavoro del settore agricolo⁵⁴. Lo sgravio si aggiunge ad altre agevolazioni già operative nel settore agricolo, come per esempio l'incentivo alle assunzioni dei giovani lavoratori agricoli (età tra i 18 ei 35 anni non compiuti), privi di un impiego retribuito regolarmente da almeno sei mesi e di diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

Prima con il Decreto Competitività del 2014, il quale ha previsto incentivi all'assunzione dei giovani lavoratori agricoli e la riduzione del costo del lavoro in agricoltura, e poi con l'introduzione della Legge di Stabilità nel 2015 si è delineato un piano normativo il quale consente di assumere manodopera in agricoltura, a tempo sia determinato che indeterminato, usufruendo degli sgravi contributivi e di incentivi proporzionali alla retribuzione erogata⁵⁵. Anche in questo caso la Legge di Stabilità ha introdotto l'esonero per trentasei mesi dal versamento dei complessivi contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL nel caso di nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati con decorrenza 1° gennaio al 31 dicembre 2015. Lo sgravio è totale, ma non può superare il tetto massimo di 8.060 euro annui, che va poi riproporzionato in base alla durata del rapporto di lavoro.

Per fruire degli sgravi va effettuata la presentazione di un'istanza all'INPS ed è necessario il relativo accoglimento da parte dell'istituto; la possibilità di accedere all'esonero sarà concessa in base all'ordine cronologico di presentazione di questa

⁵⁴INPS - Circolare n. 17 del 29.01.2015

⁵⁵Deborah Di Rosa – Consulente del lavoro e pubblicista, IPSOA QUOTIDIANO-Stabilità 2015: sgravio contributivo e altri incentivi in agricoltura

istanza, fino ad esaurimento dei fondi stanziati. Per i datori di lavoro agricoli tuttavia sono previste delle regole particolari rispetto a quanto illustrato nei precedenti paragrafi. Anche in questo caso l'esonero si applica ai contratti a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato, tenendo conto di alcune differenze rispetto agli altri datori di lavoro.

- a) I lavoratori non devono, nel corso dell'anno 2014, aver avuto in forza un rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro agricolo. Va sottolineato che il contratto di apprendistato si considera un contratto costituente un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, e in quanto tale, se il lavoratore nel corso dell'anno 2014 ha avuto un rapporto di lavoro agricolo che è stato regolato sulla base di un contratto di apprendistato, il datore di lavoro non può fruire dell'esonero contributivo triennale. Le stesse considerazioni possono essere fatte nel caso in cui il lavoratore abbia avuto nel corso dell'anno 2014 un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione. Invece a differenza di quanto detto fino ad ora non costituisce condizione ostativa per il diritto all'esonero contributivo in esame la sussistenza di un rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato nel corso del 2014.

- b) Inoltre possono fruire dello sgravio contributivo i datori di lavoro nel caso in cui i lavoratori a tempo determinato presso qualsiasi datore di lavoro agricolo siano iscritti negli elenchi nominativi dell'anno 2014 per un numero di giornate inferiore a 250 giornate

Per la generalità dei datori di lavoro non risultano previste procedure o richieste particolari per poter usufruire dell'agevolazione, mentre nel caso del datore di lavoro agricolo, come è stato già accennato, dovrà presentare un'apposita domanda all'INPS. Verrà attribuita la possibilità di fruire dell'esonero nel limite delle risorse indicate dal comma 120 della Legge di Stabilità 2015, pari a:

- 2 milioni di euro, per l'anno 2015;
- 15 milioni di euro, per ciascuno degli anni 2016 e 2017;
- 11 milioni di euro, per l'anno 2018;
- 2 milioni di euro, per l'anno 2019.

Le domande saranno valutate in ordine cronologico, e nel caso in cui le risorse a disposizione siano insufficienti, valutate anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'Istituto non prenderà in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet.

Nello specifico, i datori di lavoro avranno a disposizione, all'interno del "*Cassetto previdenziale aziende agricole*" nella sezione "*Comunicazioni bidirezionale – Invio Comunicazione*", il modello di comunicazione "ASSUNZIONE OTI 2015". Tale modulo prevede le due seguenti sezioni da presentare in due distinti momenti:

Sez 1: Richiesta iniziale di prenotazione delle somme a titolo di esonero;

Sez 2: Domanda definitiva di ammissione al beneficio, da presentare entro quattordici giorni dal ricevimento della conferma della disponibilità delle somme⁵⁶.

Quindi inizialmente, poiché nel caso del settore agricolo a differenza degli altri datori di lavoro il beneficio viene riconosciuto solo fino a capienza delle risorse finanziarie stanziata (pari per l'anno 2015 a 2 milioni di euro), il datore di lavoro deve prenotare lo sgravio attraverso la compilazione della prima sezione del modulo. Successivamente l'INPS, entro tre giorni dall'invio della consegna, comunica al datore di lavoro la disponibilità o meno delle risorse le quali, se presenti, risulteranno prenotate a suo favore. Da questo momento entro quattordici giorni lavorativi il datore di lavoro ha l'onere di comunicare all'istituto (compilando la seconda sezione del modulo di domanda) l'avvenuta stipula del contratto di assunzione a tempo indeterminato. Il termine in questo caso si considera perentorio: la sua inosservanza fa cadere la prenotazione. L'INPS prima di procedere all'autorizzazione deve controllare che ci siano tutti i requisiti di legge necessari per poter avere diritto all'esonero, e in caso di esito positivo, attribuisce all'utente il codice di autorizzazione (C.A) "E5" che il datore di lavoro può consultare nella sezione "*Dati Azienda*" del Cassetto previdenziale Aziende agricole (funzionalità "*Codice autorizzazione*"). Il datore di lavoro per poter usufruire dell'agevolazione prevista deve indicare nella dichiarazione trimestrale (DMAG) i seguenti codici: "Y" nel campo "*Tipo Retribuzione*" e "E5" nel campo "CODAGIO".

Poiché secondo la legge di stabilità lo sgravio contributivo può essere applicato alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dai datori di lavoro a partire dal primo gennaio fino al 31 dicembre 2015, anche la procedura sopra descritta va applicata a questo tipo di assunzioni.

⁵⁶ Team System – Note operative di release, Paghe 2015.0.5

2.3.1. Le novità per il 2016

Al comma 179 lettera b) dell'art. 1 della legge 208/2015 sono indicate anche le novità per la fruizione dello sgravio nell'ambito del settore agricolo.

In caso di nuove assunzioni di operai agricoli con contratto a tempo indeterminato l'esonero è riconosciuto nel limite delle risorse indicate all'interno dell'articolo:

- 1,6 milioni di euro per l'anno 2016;
- 8,8 milioni di euro per l'anno 2017;
- 7,2 milioni di euro per l'anno 2018;
- 0,8 milioni di euro per l'anno 2019.

Per accedere all'incentivo si dovrà inoltrare una specifica istanza all'INPS in via esclusivamente telematica e dopo aver effettuato i controlli necessari l'istituto provvederà ad attribuire un esito positivo o negativo alla richiesta. Esso verrà comunicato all'utente, e in caso di esito positivo gli verrà rilasciato un apposito codice di autorizzazione (C.A.) denominato E6.

Per poter inoltrare la richiesta è però necessario che il lavoratore posseda almeno uno dei seguenti requisiti:

- non deve risultare occupato nel corso dell'anno 2015, in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- non deve risultare iscritto negli elenchi nominativi del 2015 per un numero di giornate di lavoro pari o superiore a 250, in qualità di lavoratori a tempo determinato presso qualsiasi datore di lavoro agricolo.

Anche in questo caso, come avveniva per lo sgravio triennale, la fruizione dell'esonero è riconosciuta in base all'ordine cronologico di presentazione delle relative istanze. Se le risorse a disposizione di cui al comma 179 lettera b) sono insufficienti, l'istituto non prenderà in considerazione ulteriori domande.

2.4. Gli interpelli del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Riguardo all'applicazione dello sgravio contributivo il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha risposto ad alcune domande relative a problemi sorti in seguito all'applicazione dell'esonero. In occasione del rinnovo dell'agevolazione anche per l'anno 2016, la quale si differenzia dalla precedente per una netta riduzione dei contributi che il datore di lavoro può sgravare (il 40% nel limite di 3.250 euro annui), il

Ministero è intervenuto per fornire delle precisazioni ulteriori relative a dei casi di incertezza che si sono verificati nel 2015 ed aiutare quindi a capire quando può essere o meno applicata l'agevolazione.

Gli interpelli principali, che hanno fornito maggior chiarezza in materia sono:

- il n. 2 del 20.01.2016, relativo alla riqualificazione del rapporto di lavoro a seguito di un accertamento ispettivo. Ha decretato che in seguito all'accertamento il datore di lavoro non può assumere il dipendente applicando lo sgravio contributivo;
- il n. 4 del 20.01.2016, secondo il quale i lavoratori che godono di un trattamento pensionistico e che sono assunti a tempo indeterminato possono in ogni caso godere dell'agevolazione contributiva;
- il n. 7 del 12.02.2016, relativo alla corretta applicazione del diritto di precedenza nel caso di un'assunzione a tempo indeterminato e alla conseguente applicazione dell'esonero contributivo per un arco temporale di 36 mesi (interpello già analizzato nei capitoli precedenti);
- il n. 17 del 20.05.2016, riferito all'applicazione dell'esonero contributivo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2016⁵⁷.

2.4.1. Interpello n. 2/2016: riqualificazione del rapporto di lavoro a seguito di un accertamento ispettivo

Per quanto riguarda la prima istanza del 20.01.2016, la risposta all'interpello avanzata dal Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro relativa all'esonero contributivo previsto per l'anno 2015 dalla legge 190/2014, è che nel momento in cui il rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia stato instaurato dal datore di lavoro non per libera scelta, ma a seguito di un accertamento ispettivo, in questo caso l'esonero non può essere applicato.

⁵⁷INPS - Circolare n. 31 del 26 febbraio 2016

Va precisato che la decisione presa ha valenza in caso di ipotesi di riqualificazione del rapporto di lavoro autonomo con o senza partita IVA o parasubordinato in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Lo scopo dell'esonero è quello di incentivare non solo l'occupazione all'interno del mercato del lavoro, ma la stabilità dell'occupazione nel lungo termine. Consentendo quindi l'utilizzo dello sgravio dei contributi al datore di lavoro che ha assunto il dipendente a seguito di una riqualificazione dovuta ad un accertamento ispettivo, il Ministero non solo non garantirebbe rapporti di lavoro stabili ma verrebbe concesso un beneficio e verrebbero incentivati comportamenti contrari alla legge senza tutelare il mercato del lavoro e senza contribuire all'aumento dell'occupazione.

Come già visto in precedenza, secondo l'art 1, comma 118 L. 190/2014 c'è da tenere presente che per fruire dell'esonero bisogna sottostare ad alcuni requisiti, uno di questi è quello secondo cui esso *“non spetta a quei lavoratori che, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, risultino occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi altro lavoratore”*, qualificando quindi lo sgravio come *“incentivo all'occupazione”* (si veda circolare INPS 17/2015 178/2015).

Nel caso in cui il rapporto sia stato riqualificato a seguito di un accertamento ispettivo, esso si ritiene *“trasformato”* in un rapporto di lavoro subordinato. Nello stesso interpello viene sottolineato che la trasformazione del rapporto viene considerata fin dal suo inizio, cioè dal momento in cui si sono verificati i requisiti di etero-direzione.

Il Ministero ha poi specificato che affinché il datore di lavoro possa fruire dei benefici contributivi e normativi è necessario che vengano rispettati gli *“altri obblighi di legge”*. Quindi lo sgravio contributivo per i contratti a tempo indeterminato non può essere utilizzato nel caso in cui, non solo non si posseda il DURC, ma anche laddove non siano stati rispettati *“gli obblighi previsti dalle leggi in materia di lavoro e di legislazione sociale”* (nonostante ci si trovi in presenza delle condizioni indicate nell'art 1 comma 118 L. 190/2014)⁵⁸.

Con queste ulteriori precisazioni è evidente che se venisse consentito l'esonero anche in caso di riqualificazione in seguito ad un accertamento ispettivo si andrebbe a sollecitare l'idea che possono fruire dell'agevolazione anche coloro che non hanno fatto nulla per contribuire ad aumentare l'occupazione e la sua stabilità, ma hanno invece violato diverse disposizioni di legge.

⁵⁸Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Interpello n. 2 del 20.01.2016

Obiettivo dell'esonero è quello di sollecitare l'assunzione "spontanea" di personale, anche precedentemente impiegato con contratti di natura autonoma, e proprio questo è un ulteriore motivo per il quale il datore di lavoro nel caso in esame non può fruire dello sgravio. Sarebbe contrario allo spirito della legge premiare una simile situazione, la quale è tutt'altro che spontanea e in violazione con norme di legge.

Infine, come sottolinea l'art 54 del D.Lgs. n. 81/2015, il legislatore ha previsto uno specifico "incentivo" costituito dalla estinzione "*degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione*⁵⁹". In questo caso il legislatore ha definito che non possono essere estinti gli illeciti nel caso in cui abbia già avuto "inizio" un accertamento ispettivo, nel nostro caso è stato proprio grazie all'accertamento che è avvenuta la riqualificazione del rapporto di lavoro. Ulteriore motivo per il quale l'interpello n. 2 esclude la possibilità di fruire dell'esonero, il quale potrà essere utilizzato solo laddove il rapporto di lavoro sia stato instaurato per libera scelta del lavoratore⁶⁰.

2.4.2. Interpello n. 4/2016: esonero contributivo al lavoratore percettore di trattamento pensionistico

In questo caso la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha risposto ad un quesito posto dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro in merito all' art. 1, comma 118, L. n. 190/2014 e alla sua corretta interpretazione. Riguarda quei datori di lavoro che hanno effettuato nuove assunzioni con la stipula di contratti a tempo indeterminato nel corso del 2015 e si chiede se l'esonero contributivo può essere fruito anche in caso di assunzione di un lavoratore con contratto a tempo indeterminato, ma percettore di trattamento pensionistico, con riferimento al quale non viene concessa alcuna agevolazione contributiva.

La risposta è positiva, quanto emerge dall' interpello n. 4/2016 è che il datore di lavoro, se ne ricorrono i presupposti, può fruire dell'esonero contributivo triennale.

⁵⁹ Art. 54, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015

⁶⁰ INPS – Messaggio n. 549 del 03.02.2016

Nel manifestare il proprio parere, il ministero ha sottolineato come la Legge di Stabilità 2015 n. 190/2014, all'art. 1 comma 118 abbia introdotto l'esonero contributivo per un periodo massimo di 36 mesi per tutte le nuove assunzioni effettuate tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2015 allo scopo di incentivare una nuova stabile occupazione.

Anche qui va precisato che l'esonero contributivo non spetta in due casi:

- se nei sei mesi precedenti all'assunzione il lavoratore sia stato occupato presso un altro datore di lavoro con un contratto a tempo indeterminato,
- nel caso in cui i lavoratori abbiano già fruito del beneficio in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato o nel caso in cui il lavoratore abbia già avuto rapporti di lavoro con il datore di lavoro richiedente l'incentivo, mediante un contratto a tempo indeterminato stipulato nei 3 mesi antecedenti alla data di entrata in vigore della Legge di Stabilità, considerando inoltre società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto⁶¹.

Infine per capire se un soggetto può usufruire del beneficio fiscale nonostante goda di trattamento pensionistico va reso noto che la lettera dell'art. 1 comma 118 non indica che tra i lavoratori che possono godere dell'esonero sono esclusi quelli che percepiscono un trattamento pensionistico. Per questo in conclusione si ritiene che, *"in assenza di preclusione espressa da parte del legislatore, l'ipotesi di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori già percettori di trattamento pensionistico possa rientrare nel campo di applicazione della disposizione di cui all'art. 1, comma 118, L. n. 190/2014"*⁶².

2.4.3. Interpello n. 17/2016: esonero contributivo in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato

Quest'ultimo interpello ha come oggetto la fruizione dell'esonero contributivo in caso di nuove assunzioni con contratti a tempo indeterminato.

Come già detto in precedenza, la fruizione del beneficio contributivo è stata mantenuta anche per il 2016 con alcune differenze rispetto a quella del 2015. Lo sgravio è stato infatti ridotto, così come ne è stato ridotto l'utilizzo nel tempo. Se per i contratti stipulati nel corso del 2015 il datore di lavoro poteva beneficiare della riduzione dei contributi per 36 mesi, per i nuovi assunti nel 2016 il beneficio può essere applicato per 24 mesi.

⁶¹ Massimo Braghin, Esonero contributivo 2015 anche per i pensionati assunti a tempo indeterminato - Plus Plus Lavoro

⁶² Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Interpello n. 4 del 20 gennaio 2016, pag. 2

L'art. 1, comma 178 L. n. 218/2015 della Legge di Stabilità 2016 stabilisce infatti la fruizione dell'esonero contributivo per il 2016 *“ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, e con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, decorrenti dal 1° gennaio 2016 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2016, è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento del 40% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 3.250 euro su base annua⁶³”*.

L'istanza d'interpello avanzata il 20 maggio 2016 dall' A. N. I. S. A (Associazione Nazionale Delle Imprese di Sorveglianza Antincendio) ha chiesto di riconoscere se rimane comunque possibile utilizzare l'esonero sopra indicato anche nel caso in cui il lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato avesse in precedenza già stipulato un altro contratto a tempo indeterminato con un altro datore di lavoro e la stessa agevolazione fosse stata utilizzata per un periodo inferiore a 24 mesi a seguito della risoluzione del rapporto⁶⁴.

Anche in questo caso, analizzando il disposto di cui all'art. 1, comma 118 L. n. 190/2014, viene specificato che il datore di lavoro può utilizzare lo sgravio contributivo solo nel caso in cui *“nei sei mesi precedenti l'assunzione il lavoratore non sia stato occupato presso altro datore di lavoro oppure nei tre mesi antecedenti l'entrata in vigore della legge (1° ottobre 2014 - 31 dicembre 2014) presso il medesimo datore di lavoro richiedente l'incentivo o società controllata dallo stesso datore di lavoro o ad esso collegata ai sensi dell'art. 2359 c.c. o facente capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto⁶⁵”*.

Successivamente è stata fatta una precisazione riguardo quei soggetti che hanno già fruito dello sgravio previsto dall'art 118 mediante una precedente assunzione con contratto a tempo indeterminato, in questo caso infatti il beneficio non può essere concesso. Va tenuto presente però che l'INPS con la circolare 178/2015 ha chiarito che con la formula *“precedente assunzione con contratto a tempo indeterminato”* si intende

⁶³ Legge di Stabilità 2016 – art. 1, comma 178 L. n. 2018/2015

⁶⁴ <http://www.diritto-lavoro.com/tag/interpello-n-172016/>

⁶⁵ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Interpello n. 17/2016 del 20.05.2016

un rapporto di lavoro instaurato a tempo indeterminato in precedenza che godesse dei medesimi benefici e instaurato sempre con lo stesso datore di lavoro che intende assumere. Lo stesso principio va applicato anche “*a società controllata dallo stesso datore di lavoro o ad esso collegata ai sensi dell’art. 2359 c.c. o facente capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto*”⁶⁶, questa aggiunta introdotta dalla circolare 178/2015 dell’INPS è necessaria al fine di scongiurare comportamenti elusivi.

Quindi, in conclusione, a seguito dell’interpello del 20 maggio 2016 si chiarisce che il datore di lavoro può fruire del beneficio di cui all’art. 1, comma 178, L. n. 208/2015 entro il limite previsto di 24 mesi. Ciò può avvenire nel caso in cui l’assunzione si riferisca ad un lavoratore per il quale l’esonero contributivo sia già stato utilizzato da parte di un diverso datore di lavoro il quale aveva stipulato con il lavoratore un contratto a tempo indeterminato successivamente risolto e a condizione, come sopra già indicato, che il datore di lavoro che assume non sia una società controllata dal precedente datore di lavoro o ad esso collegata ai sensi dell’art. 2359 c.c. o facente capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto e fermo restando le ulteriori condizioni che prevede la norma.

2.5. Ispezioni contro i “furbetti del Jobs Act”

A seguito dell’entrata in vigore dell’esonero contributivo, introdotto dall’ art. 1, comma 118, L. n. 190/2014 “*al fine di promuovere forme di occupazione stabile*” mediante la stipula di contratti a tempo indeterminato, si sono verificati dei casi di abuso del beneficio da parte di numerose aziende.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la Circolare n. 37 del 17 giugno 2015, partendo dal presupposto che l’esonero “*è rivolto a lavoratori che, nei sei mesi precedenti, risultano privi di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato*”, è intervenuto per approfondire alcune questioni riguardanti l’utilizzo indebito dello sgravio, nel tentativo quindi di fermare chi pensasse di abusare del beneficio previsto dalla legge di stabilità per le assunzioni a tempo indeterminato, preconstituendo in modo artificioso le condizioni richieste per poterne usufruire.

L’obiettivo è stato quello di sorprendere, all’interno dei contratti attivati, la causa illecita che viene identificata a livello generale dall’art. 1344 del Cod. civ., secondo il quale si

⁶⁶ INPS – Circolare 178/2015

ritiene illecita la causa di un contratto *“quando il contratto costituisce il mezzo per eludere l'applicazione di una norma imperativa”*. Dall'entrata in vigore della Legge di Stabilità 2015 si è riscontrato che le aziende hanno messo in atto una serie di sistemi o costruzioni contrattuali, con le quali si può godere dell'esonero contributivo attraverso una condotta formalmente corretta e grazie alla quale non sembra che la norma venga contrastata, ma in realtà completamente avulsa, se non contraria, alle finalità della legge. Nel caso in esame la finalità alla base dello sgravio introdotto dalla Legge di Stabilità 2015 è quella di creare occupazione stabile attraverso la creazione di nuovi contratti, l'obiettivo è quello di incrementare l'occupazione o, quantomeno, la stipula di contratti a tempo indeterminato.

Quindi se non si sono creati contratti stabili, ma si sono soltanto ideate delle trasformazioni contrattuali, poste in essere unicamente per aggirare i limiti antielusivi posti dalla legge, ci si trova nel caso appena evidenziato dall'art. 1.344 del Cod. civ., caso in cui quindi la causa del contratto si ritiene illecita.

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro ha quindi, a partire da giugno 2015, messo in atto una serie di controlli al fine di scongiurare l'utilizzo indebito dello sgravio ed identificare i così detti *“furbetti del Jobs Act”*.

La complessa operazione di indagine ha coinvolto una pluralità di soggetti, i quali singolarmente hanno posto in essere comportamenti che in sé possono considerarsi legittimi, ma che invece sono costituiti al fine di ottenere un risultato, realizzando una condotta elusiva che viola il principio di cui all'art. 1, comma 118.

I controlli effettuati dal 2015 per verificare il possesso dei requisiti da parte delle imprese sono stati eseguiti analizzando principalmente tre livelli di rischio, all'interno dei quali si potevano verificare le eventuali elusioni:

- I. caso in cui il lavoratore aveva stipulato un contratto a tempo indeterminato presso lo stesso datore di lavoro prima dei sei mesi dall'assunzione con lo sgravio,
- II. qualora il lavoratore prima dei sei mesi dall'assunzione con lo sgravio fosse stato assunto presso un datore di lavoro dello stesso settore produttivo,
- III. assunzioni con sgravio triennale presso aziende in CIGS.

Per quanto riguarda il primo punto è stata posta l'attenzione se nei sei mesi di interruzione tra un rapporto di lavoro e l'altro con lo stesso datore di lavoro, questa interruzione potesse ritenersi effettiva.

Nel secondo caso invece per non essere soggetti ad un'indagine ispettiva era necessario dimostrare che i due datori di lavoro non fossero collegati da alcun legame societario.

Nell'ultima ipotesi andava dimostrato che le assunzioni fatte indicavano mansioni differenti dal personale collocato in CIGS.

La decisione di inviare la circolare è avvenuta proprio a seguito della segnalazione, da parte di alcune Direzioni territoriali del lavoro, di comportamenti volti alla preconstituzione artificiosa delle condizioni per poter godere del beneficio previsto dalla Legge di Stabilità.

Nello specifico, le segnalazioni più numerose hanno riguardato imprese committenti che hanno disdettato contratti di appalto che interessavano numerosi lavoratori i quali, trascorso un periodo di almeno sei mesi in cui hanno continuato a prestare la stessa attività attraverso un contratto di somministrazione, sono poi stati assunti a tempo indeterminato da una terza impresa appaltatrice che era spesso creata appositamente. In questo modo le aziende hanno trovato il modo per godere dei benefici previsti per lo sgravio garantendo inoltre al committente notevoli risparmi.

I primi accertamenti ispettivi sono iniziati già a giugno 2015 da parte della Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, la quale ha in seguito rafforzato i controlli mediante una collaborazione con l'INPS. Il comunicato stampa emanato il 30 settembre 2015 evidenzia che da subito sono state riscontrate almeno cinque provincie che hanno utilizzato l'esonero in modo irregolare. Per poter catturare i "furbetti dell'esonero contributivo" si è deciso di incrociare le banche dati già esistenti grazie all'INPS che ha fornito a ciascuna Direzione territoriale del lavoro la lista delle imprese interessate. Basandosi su questa lista si sono esaminate le posizioni lavorative, anche precedenti, del personale per il quale si è fruito dell'esonero.

Il comunicato stampa del 9 giugno 2016, derivante dell'incontro tra INPS, consulenti del lavoro e dottori commercialisti, ha fatto un punto della situazione riguardo alle ispezioni avvenute ed ai casi di abuso riscontrati. Sono state identificate circa 65.000 aziende che

sembra abbiano usufruito indebitamente dello sgravio per un totale di circa 113.000 lavoratori.

Circa 53.000 aziende hanno abusato dello sgravio poiché è stato riscontrato che il lavoratore aveva avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti con un altro datore di lavoro.

Le altre 12.000 invece sono risultate irregolari ai controlli perché hanno chiesto, e ottenuto lo sgravio, nonostante il lavoratore avesse già avuto un contratto a tempo indeterminato con loro nei tre mesi precedenti l'entrata in vigore della norma.

Tra le due situazioni c'è un'importante differenza, mentre nel primo caso l'errore può anche non essere riportato direttamente alla volontà di abusare dello sgravio da parte del datore di lavoro, ma l'erronea fruizione potrebbe essere attribuita al lavoratore nel caso in cui esso non abbia comunicato all'azienda la circostanza in cui si trovava, nel secondo caso invece non c'è dubbio che si tratti di un caso di utilizzo indebito da parte dell'azienda. La seconda violazione si ritiene quindi molto più grave della prima.

Secondo quanto stabilito dall'INPS, le aziende scoperte non usufruiranno più dello sgravio e pagheranno la contribuzione intera dal momento del controllo. Le circa 60.000 aziende che hanno abusato dell'esonero hanno usufruito indebitamente di 600 milioni di euro i quali, secondo l'INPS, saranno reimpiegati per abbattere la quota corrispondente di debito pubblico. L'istituto vuole assicurarsi che continueranno a pagare il dovuto per i prossimi anni.

Una delle principali denunce alla nuova normativa è avvenuta dalla Filt Cgil. Il sindacato ha denunciato due casi di utilizzo indebito dello sgravio in Emilia Romagna da parte di due cooperative le quali utilizzando un escamotage sarebbero riuscite a far rientrare i nuovi contratti stipulati nelle modalità previste dal Jobs Act riuscendo quindi a godere degli sgravi previsti dalla Legge di Stabilità. La testata giornalistica "Il fatto quotidiano" ha descritto la vicenda che ha coinvolto una delle due aziende spiegando così il meccanismo attraverso il quale sarebbe stato possibile eludere la normativa attraverso comportamenti apparentemente corretti.

Va premesso che con il Jobs Act oltre alla garanzia per le aziende di essere esonerate dal versamento dei contributi (fino a 24.180 euro per 3 anni per ogni lavoratore) per le nuove assunzioni effettuate mediante stipula di contratti a tempo indeterminato o convertendo precedenti contratti precari, con il solo limite che il lavoratore nei

precedenti sei mesi non deve aver avuto contratti stabili, ha introdotto anche un nuovo tipo di contratto a tempo indeterminato, definito “a tutele crescenti”. L’assunzione tramite questo nuovo contratto entrato in vigore dal 7 marzo 2015, fa sì che il lavoratore non disponga più della protezione contro i licenziamenti illegittimi garantita dall’articolo 18, il quale non tutelava i lavoratori da tutti i licenziamenti, ma solo da quelli che in sede giudiziale venivano riconosciuti come illegittimi.

Il nuovo tipo contrattuale ha rivoluzionato quest’ambito, permettendo il licenziamento anche senza giusta causa o senza giustificato motivo. A crescere non sono le tutele, ma l’indennizzo a cui si ha diritto: due mensilità dall’ultima retribuzione considerata per il Tfr per ogni anno di servizio, con un minimo di quattro e un massimo di ventiquattro mensilità.

Per cui una volta quando un lavoratore veniva licenziato, qualora lo considerasse illegittimo, poteva ricorrere contro il licenziamento e se l’illegittimità veniva constatata poteva avere il diritto al reintegro nel lavoro. Con l’entrata in vigore del contratto a tutele crescenti, anche nel caso si riuscisse ad accertare l’illegittimità del contratto, comunque il lavoratore non potrebbe tornare a svolgere la sua precedente mansione, ma avrebbe diritto solamente all’indennizzo. Ovviamente questo è un vantaggio per i datori di lavoro, che ora possono facilmente “liberarsi” di lavoratori indesiderati senza il rischio di un successivo ricorso contro il licenziamento.

È proprio sfruttando questi due punti chiave della Legge di Stabilità 2015 che le aziende hanno fruito dell’esonero contributivo in modo improprio. Una delle vicende riguarda un’azienda bresciana, produttrice di contenitori per alimenti e materiali isolati in polistirolo, e che il sindacato fin da subito ha dichiarato non essere direttamente coinvolta nella querelle. La società a partire dal 2011 aveva affidato la gestione del suo magazzino ad una cooperativa all’interno della quale lavoravano 59 persone. Dal 2015, dopo l’entrata in vigore della Legge di Stabilità la cooperativa, dichiarando di essere in difficoltà economica ha iniziato a licenziare i suoi lavoratori. Successivamente, il 15 maggio 2015, è stata costituita una nuova cooperativa alla quale è stato immediatamente affidato l’appalto gestito dalla cooperativa precedente.

Pochi giorni dopo le due aziende e i sindacati hanno firmato gli accordi secondo i quali era stato decretato il licenziamento per tutti i lavoratori della prima cooperativa, e la riassunzione nella nuova. Dagli accordi risultava che il contratto con il quale avveniva la riassunzione dei lavoratori era a tempo determinato della durata di sei mesi, il motivo

era la “necessità della cooperativa di valutare le compatibilità economiche dell’ingresso nella gestione dell’appalto”. Terminato questo periodo si era definito che la società si impegnava “fatte salve condizioni economiche e non prevedibili, alla massima stabilizzazione possibile dei lavoratori”. È questo il trucco effettuato per riuscire ad eludere la norma. L’impresa propone ai lavoratori di licenziarsi, spesso offrendo un incentivo economico, e poi li riassume con contratti precari in un’altra azienda con le stesse mansioni. Il nuovo contratto non può essere a tempo indeterminato, per cui inizialmente l’assunzione avviene a tempo determinato e ha validità di sei mesi, e allo scadere del termine c’è però la promessa che i lavoratori torneranno a svolgere le proprie attività a tempo indeterminato, l’unica differenza sarà il cambio di appalto.

La società quindi riesce a beneficiare dell’esonero contributivo, che nel caso specifico equivale a 1,5 milioni di euro, concesso dalla Legge di Stabilità a quelle imprese che rendono stabile l’occupazione garantendone di nuova. L’unica condizione da rispettare è che il lavoratore non abbia un contratto a tempo indeterminato nel corso degli ultimi sei mesi, questo il motivo per il quale ovviamente i lavoratori sono inizialmente assunti nella nuova cooperativa con un contratto a tempo determinato. A seguito di questa indagine il Ministero del Lavoro ha avviato controlli ed ispezioni per contrastare “comportamenti elusivi, volti alla precostituzione artificiosa delle condizioni per poter godere del beneficio” previsto dal Jobs Act.

L’INPS recentemente, con il Messaggio n. 2815 del 24 giugno 2016 “Attività di Vigilanza Documentale – Controllo esonero contributivo triennale (Legge n. 190/2014)”, ha da un lato riesposto le caratteristiche su cui si basa l’esonero e dall’altra ha previsto due tipologie di sanzioni amministrative per l’utilizzo indebito dello sgravio, applicabile per estensione anche in futuro all’esonero contributivo 2016. Nella prima parte del Messaggio l’Ente ripercorre l’istituto dell’esonero contributivo, i casi di fruizione, i principali beneficiari e le condizioni che ne consentono l’accesso. Nella seconda parte invece l’INPS mette in evidenza i principali comportamenti adottati dalle aziende al fine di eludere la normativa e quelle che ritiene le posizioni aziendali a rischio.

Le fattispecie oggetto dei controlli sono:

- la risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato preordinata ad arte alla riassunzione agevolata, decorsi sei mesi dalla risoluzione medesima, da parte

dello stesso datore di lavoro e da parte di un datore di lavoro riconducibile al primo,

- un'assunzione/conversione agevolata che viene effettuata nell'ambito di un'unità produttiva interessata da provvedimenti di integrazione salariale straordinaria e/o in deroga.
- L'INPS grazie alle informazioni delle banche dati UniEmens e UniLav e al loro incrocio ha individuato ulteriori posizioni aziendali che hanno beneficiato dell'esonero contributivo in relazione a lavoratori per i quali, nei sei mesi precedenti la data di assunzione e/o in presenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso lo stesso datore di lavoro richiedente l'incentivo, esisteva un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, lo stesso si può dire in relazione a società da questi controllate e/o collegate nel periodo dal 1.10.2014 al 31.12.2014⁶⁷.

Le tipologie di anomalie intercettate dall'ente sono principalmente due:

- I. viene considerato come appropriazione indebita il caso in cui i lavoratori siano stati occupati in precedenza dallo stesso datore di lavoro che ha chiesto l'esonero. In questa situazione l'INPS parla di evasione contributiva e comporta una sanzione del 30% fino ad un massimo del 60% dell'importo dei contributi non versati per effetto dello sgravio contributivo. Nel caso in cui il datore di lavoro si autodenuncia prima della contestazione fatta dall'INPS e, comunque, entro 12 mesi dalla scadenza del pagamento dei contributi, la sanzione prevista sarà quella stabilita per l'omissione,
- II. il secondo caso di appropriazione indebita riguarda quei lavoratori occupati in precedenza presso altri datori di lavoro, quest'ultimo viene considerato dall'Ente omissione contributiva. In questo caso spetta una

⁶⁷ INPS - Messaggio 24 giugno 2016, n. 2815

sanzione del 5,5% fino ad un massimo del 40% dei contributi non versati⁶⁸.

Infine nel Messaggio l'Ente conclude dicendo che il fatto di non poter godere dell'esonero contributivo lascerà comunque indenne la validità del rapporto negoziale lavoristico mentre determinerà per il datore di lavoro un debito contributivo composto dalle sanzioni, dal versamento della contribuzione piena per il periodo pregresso, inteso come differenza tra quanto dovuto e quanto già versato, e dal versamento della contribuzione piena per il futuro, cioè senza riduzioni.

3. Le agevolazioni contributive e i casi di cumulabilità

C'è da chiedersi se l'esonero contributivo fino ad ora esaminato sia cumulabile con altre agevolazioni. In linea generale, l'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Pertanto esso non è, ad esempio, compatibile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree⁶⁹.

L'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Stabilità 2015 è invece cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica tra i quali⁷⁰:

- a) l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'art. 13, della legge n. 68/199,

⁶⁸ <https://lavoroeimpresa.com>

⁶⁹ Di cui all'art. 4, commi 8 e seguenti, della legge n. 92/2012

⁷⁰ Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, Esonero contributivo triennale di cui ai commi 118 e seguenti dell'articolo unico della Legge 23 dicembre 2014, n. 190

- b) l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori di cui al decreto del Ministero della gioventù 19 novembre 2010,
- c) l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento Aspi di cui all'art. 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012, pari al 50% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento,
- d) l'incentivo per l'assunzione di giovani lavoratori agricoli di cui all'art. 5 D.L. 91/2014, convertito con modificazioni dalla L. 11 2014, n. 116, limitatamente agli operatori agricoli,
- e) l'incentivo sperimentale per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani di età tra i 16 e i 29 anni, di cui all'art. 1, del d.l. n. 76/2013,
- f) incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ex art. 6 della legge n. 223/1991.

Per fruire degli incentivi vigono una serie di principi generali indicati dal D.lgs. n. 150/2015 all'art 31, grazie ai quali la loro applicazione dovrebbe avvenire in modo omogeneo.

Gli incentivi non spettano se:

- l'assunzione costituisce l'attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva. Ci si riferisce anche al caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- qualora l'assunzione violi il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. L'incentivo non spetta anche nel caso in cui, prima di utilizzare un lavoratore attraverso un contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia prima offerto la

riassunzione al lavoratore titolare del diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

- se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni di lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, (vengono fatti salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da reimpiegare in diverse unità produttive);
- se gli assetti proprietari del datore di lavoro che assume, o che utilizza il contratto di somministrazione, sono sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore nei sei mesi precedenti, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

Inoltre tra gli elementi da tenere in considerazione va ricordato che:

- per quanto riguarda il contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di questo tipo di contratto sono trasferiti all'utilizzatore, anche nel caso in cui l'incentivo sia soggetto al regime dei minimis;
- il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata. Va tenuto presente che vanno esclusi dal computo della base occupazionale media di riferimento i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa;
- si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato. Non si cumulano

le prestazioni in somministrazioni effettuate dal lavoratore stesso nei confronti di diversi utilizzatori, a meno che tra gli utilizzatori non ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo;

- l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie (sia per l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione) producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione⁷¹.

3.1. Programma Garanzia Giovani e incentivo sperimentale

Con l'obiettivo di contrastare l'occupazione giovanile ci si è mossi in una doppia direzione, da una parte ha preso piede "Garanzia Giovani", il quale ha previsto dei finanziamenti che sono volti ad attuare politiche di orientamento, istruzione e formazione e inserimento nel mondo del lavoro per i giovani che non sono impegnati in un'attività lavorativa, né inseriti in un percorso scolastico o formativo. Dall'altra parte sono state previste una serie di agevolazioni per le assunzioni dei lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni assunti a tempo indeterminato.

3.1.1. Programma garanzia giovani

Per quanto riguarda quello che è stato definito "Programma Operativo Nazionale per l'attuazione della Iniziativa Europea per l'Occupazione dei Giovani" (in breve "Programma Garanzia Giovani"), il D.L. n. 76 del 28.06.2013 indica che questo incentivo è attribuito a giovani con specifici requisiti e nasce dalla necessità di promuovere l'occupazione, in particolare quella giovanile, con lo scopo di favorire nuove opportunità di impiego nel tentativo di migliorare la situazione all'interno del mercato del lavoro. Con il Decreto Direttoriale n. 63 del 2 dicembre 2014 è riconosciuto che questo incentivo può essere applicato per tutte le assunzioni effettuate dal 1° maggio 2014 e fino a fine giugno 2017, nei limiti delle disponibilità finanziarie riportate nella tabella sottostante.

L'art 7 del Decreto Direttoriale n. 1709 dell'8 agosto 2014 sottolinea la cumulabilità di questa normativa con altri incentivi. Dice infatti che *"l'incentivo è cumulabile con altri*

⁷¹ Fonti normative: Art. 31, del D.lgs. n. 150/2015

*incentivi all'assunzione di natura economica e contributiva non selettivi rispetto ai datori di lavoro o ai lavoratori. L'incentivo è inoltre cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva aventi natura selettiva, nei limiti del 50 per cento dei costi salariali"*⁷².

Il programma è volto a fronteggiare l'inattività a livello giovanile, offrendo una maggior possibilità di lavoro ai giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni. L'obiettivo principale è quello di incentivare le imprese ad assumere i lavoratori che per mesi hanno formato, cercando così di evitare il turn-over che le imprese sono solite fare per ridurre eventuali costi. I giovani sono spesso "buttati via" alla fine dei tirocini svolti e con il Programma Garanzia Giovani si punta alla stabilità e ad un aumento dell'occupazione. Il piano è destinato ai NEET, cioè a quei giovani che non studiano e non lavorano. Le imprese, aderendo al programma, ricevono un "bonus occupazionale", un incentivo che è cumulabile con gli altri previsti in Italia.

L'ammontare del bonus è quantificato in base ad alcuni parametri, va infatti determinata la fascia di profilazione nella quale è collocato il tirocinante al momento della presa in carico dell'operatore dei servizi per il lavoro.

L'incentivo spetta per le assunzioni fatte a partire dal 01.05.2014 e i contratti interessati sono di tre tipi:

1. contratto a tempo determinato con una durata pari o superiore a sei mesi, anche a scopo di somministrazione, inferiore a dodici mesi l'incentivo viene ridotto proporzionalmente mentre in caso di una proroga, fino ad almeno dodici mesi, si ha diritto all'ulteriore beneficio,
2. contratto a tempo determinato, di durata pari o superiore a 12 mesi, anche a scopo di somministrazione,
3. contratto a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sia essa a tempo determinato o indeterminato.

⁷² Decreto Direttoriale n. 1709 dell'8 agosto 2014, art. 7

Tabella 3: casi di ammissibilità e importo dell'incentivo⁷³

RAPPORTO DI LAVORO	LIVELLO DI PROFILAZIONE			
	BASSA	MEDIA	ALTA	MOLTO ALTA
<i>Rapporto a tempo determinato di durata pari o superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi</i>			1.500 €	2.000 €
<i>Rapporto a tempo determinato la cui durata è pari o superiore a dodici mesi</i>			3.000 €	4.000 €
<i>Rapporto a tempo indeterminato</i>	1.500 €	3.000 €	4.500 €	6.000 €

Il bonus viene assegnato in relazione al profilo del soggetto interessato, al tipo di contratto con il quale viene assunto e alle differenze territoriali.

Qualora il rapporto contrattuale per il quale si usufruisce dell'incentivo passi da tempo determinato a tempo indeterminato, facendone richiesta il datore di lavoro può godere dell'incentivo spettante per i contratti a tempo indeterminato, ridotto dell'importo già percepito.

Questo tipo di incentivo non spetta per l'assunzione a scopo di somministrazione qualora l'agenzia somministrante fruisca, in relazione alla medesima assunzione, di una remunerazione per l'attività di intermediazione e accompagnamento al lavoro, nell'ambito del Programma Garanzia Giovani o di altri programmi a finanziamento pubblico⁷⁴.

L'incentivo è fruibile mediante la suddivisione in quote mensili, che si differenziano anche in questo caso a seconda del tipo di rapporto contrattuale instaurato con il lavoratore. Possono essere sei quote mensili di pari importo per i contratti a tempo determinato di durata inferiore a dodici mesi, per quelli di durata pari o superiore a dodici mesi invece l'incentivo è fruibile in dodici quote mensili di pari importo e come sottolinea l'art. 6 del Decreto Direttoriale n. 1709 dell'8 agosto 2014 "in caso di

⁷³ Tabella riportata dall'INPS - Circolare n. 118 del 3 ottobre 2014

⁷⁴ <http://www.garanziagiovani.gov.it>

conclusione anticipata del rapporto di lavoro, l'incentivo è proporzionato alla durata effettiva dello stesso".

Infine per l'ultimo tipo di rapporto, cioè in caso di assunzione mediante un contratto a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'incentivo non è corrisposto in relazione agli eventuali periodi di disponibilità; e le quote di incentivo non corrisposte in relazione ai periodi di disponibilità non possono essere recuperate in periodi successivi⁷⁵.

L'incentivo è subordinato:

- all'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- al rispetto degli accordi e contratti nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti;
- all'applicazione dei principi stabiliti per gli incentivi (D.lg. n. 150/2015)⁷⁶.

Per poterne usufruire il datore di lavoro deve prima di tutto inoltrare all'INPS, esclusivamente in via telematica, un'istanza preliminare di ammissione all'interno della quale vanno indicati tutti i dati relativi all'assunzione effettuata o da effettuare. Il beneficio è poi autorizzato dall'INPS tenendo conto dell'ordine cronologico di presentazione dell'istanza preliminare.

Spetta sempre all'Istituto determinare anche l'importo dell'incentivo, attribuito in relazione al tipo di rapporto e alla classe di profilazione all'interno della quale si trova il lavoratore (come indicato nella tabella 3).

Deve inoltre verificare che ci siano a disposizione risorse in relazione alla Provincia o alla Regione autonoma di pertinenza, e in caso di disponibilità, comunica che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo.

Per autorizzare la fruizione del beneficio l'INPS fa, per ogni Regione o Provincia autonoma, una valutazione ex ante del costo legato ad ogni assunzione agevolata.

⁷⁵ Decreto Direttoriale n. 1709 dell'8 agosto 2014

⁷⁶ Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, Agevolazioni Contributive "Lo Stato dell'Arte"

3.1.2. “Super Bonus Occupazione- trasformazione tirocinanti”

Con l’obiettivo di promuovere la trasformazione dei tirocini in contratti di lavoro l’INPS ha riconosciuto un incentivo economico ai datori di lavoro che assumono un giovane, che stia svolgendo o che abbia svolto un tirocinio curricolare e/o extracurricolare, nell’ambito del Programma Garanzia Giovani. Il datore di lavoro può usufruire dell’agevolazione qualora l’assunzione fosse avvenuta tra il 1° marzo 2016 e il 31 dicembre 2016, limitatamente alle risorse finanziarie messe a disposizione.

Per poter usufruire del “Super Bonus” il tirocinante deve possedere alcuni requisiti:

- a) il tirocinio che verrà trasformato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere finanziato con le risorse messe a disposizione dal “Programma Garanzia Giovani”,
- b) il soggetto che ha svolto il tirocinio, o che lo sta tutt’ora svolgendo deve essere in possesso dei requisiti di NEET, cioè non deve essere impegnato nello studio o nel lavoro.

Per usufruire dell’incentivo i datori di lavoro devono assumere il lavoratore, con le caratteristiche sopra indicate, mediante un contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione.

L’art. 7 del Decreto Direttoriale n. 16 del 3 febbraio 2016 stabilisce che: *“l’incentivo è cumulabile con altri incentivi all’assunzione di natura economica o contributiva non selettivi rispetto ai datori di lavoro o ai lavoratori. L’incentivo è inoltre cumulabile con altri incentivi all’assunzione di natura economica o contributiva aventi natura selettiva, nei limiti del 50 per cento dei costi salariali⁷⁷”*.

⁷⁷ Decreto Direttoriale n. 16 del 3 febbraio 2016

Tabella 4: importo dell'incentivo in funzione alla classe di profilazione del giovane⁷⁸

TIPOLOGIA DI CONTRATTI INCENTIVATI	ASSEGNAZIONE BONUS IN BASE AL PROFILO DEL GIOVANE E ALLE DIFFERENZE TERRITORIALI			
	BASSA	MEDIA	ALTA	MOLTO ALTA
<i>Contratto a tempo indeterminato</i>	3.000 €	6.000 €	9.000 €	12.000 €

Nella tabella viene illustrato l'importo dell'incentivo assegnato al giovane in base all'analisi del suo profilo, e quindi alla classe che gli è stata assegnata dai Centri per l'Impiego o dagli altri servizi competenti al momento della presa a carico.

La novità entrata in vigore dal 1° marzo 2016 è quindi il raddoppio del bonus assunzione per le aziende che offrono lavoro ai tirocinanti che hanno svolto il percorso di formazione mediante il percorso formativo di Garanzia Giovani. I dati riportati nella tabella (è stato preso in considerazione solo il caso dell'assunzione mediante contratto a tempo indeterminato) confrontati con la tabella precedente, illustrano il raddoppio del bonus nel 2016 per le imprese che tramite Garanzia Giovani trasformeranno il rapporto di tirocinio in un'assunzione a tempo indeterminato.

3.1.3. Incentivi per le assunzioni degli under 30

Presupposto fondamentale per fruire di questo incentivo è l'assunzione di un lavoratore di età compresa tra i 18 e i 29 anni mediante un contratto a tempo indeterminato.

Vengono considerate a tempo indeterminato anche le assunzioni:

- *part-time*,
- quelle in regime di apprendistato che è stato definito come un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato,
- quelle a scopo di somministrazione di manodopera sia a tempo determinato che indeterminato,
- in caso in cui un precedente rapporto a termine venga trasformato a tempo indeterminato, in questo caso va sottolineato che è necessario che la

⁷⁸ Tabella riportata dal Decreto Direttoriale n. 16 del 3 febbraio 2016, pag. 8

trasformazione avvenga entro i sei mesi dall'assunzione (anche se in anticipo rispetto alla scadenza naturale).

L'incentivo per gli under 30 non può invece essere applicato nel caso in cui si tratti di contratti di lavoro a chiamata, lavoro ripartito o lavoro domestico⁷⁹.

I soggetti per i quali si potrà godere del beneficio oltre ad essere maggiorenni e a non aver ancora compiuto il trentesimo anno di età devono inoltre:

- non aver nei sei mesi precedenti avuto alcuna assunzione, ovvero, essere privi di impiego regolarmente retribuito;
- essere privi di un diploma di scuola media superiore o professionale;
- vivere soli con una o più persone a carico⁸⁰.

Per quanto riguarda il primo punto, con "impiego regolarmente retribuito" il Ministero del Lavoro⁸¹ prende in esame non tanto la regolarità contributiva del rapporto di lavoro, ma si rivolge a quei lavoratori svantaggiati i quali *"negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale sia derivato un reddito annuale inferiore rispettivamente a € 4.800 ed € 8.000."*

Il riconoscimento dell'incentivo è sempre subordinato all'importo delle somme appositamente stanziare dal Governo per ogni regione o provincia autonoma ed è autorizzato dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze.

L'ammontare dipende dal tipo di contratto proposto e dal profilo del lavoratore, a seconda di quanto sia più o meno difficile il suo inserimento nel mondo del lavoro, una profilazione molto alta indica una maggior difficoltà nell'inserimento.

Per il triennio 2013-2016 è stato previsto lo stanziamento di 500 milioni di euro per le regioni del Mezzogiorno e di 294 milioni di euro per le restanti regioni.

- a) Esso spetta per le assunzioni a tempo indeterminato, anche parziale. Per i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati a seguito di un

⁷⁹ Anastasio Guglielmo, Lavoro e previdenza - Incentivi per le assunzioni degli under 30

⁸⁰ Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76 (pubblicato in G.U. n. 150/2013)

⁸¹ Circolare n. 34/2013 richiamata dalla Circolare Inps n. 131/2013

vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro. Poiché lo scopo di questo incentivo è quello di incrementare l'occupazione, esso spetta per quelle assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sia essa a tempo indeterminato o determinato. Infatti è necessario che il lavoratore sia somministrato ad un utilizzatore e che sia esso regolarmente retribuito altrimenti non sarebbe possibile identificare l'ammontare dell'incentivo. In assenza di somministrazione il lavoratore non può essere considerato occupato, almeno ai fini dell'incentivo previsto dall' art 1 del D.L. 76/2013 e l'indennità di disponibilità che il lavoratore percepisce non viene intesa come retribuzione vera e propria perché non c'è nessuna prestazione lavorativa, questo è di fondamentale importanza perché viene a mancare la base su cui si calcola la misura dell'incentivo stesso⁸².

- b) Si può godere dell'incentivo anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine, necessario è il presupposto che il lavoratore posseda un'età compresa tra i 19 e i 29 anni al momento della decorrenza della trasformazione. Perché si possa usufruire dell'agevolazione, anche in caso di trasformazione, una delle condizioni dice che il lavoratore deve essere "privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi". L'assenza di "impiego regolarmente retribuito" deve sussistere nel momento in cui è avvenuta la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto che in precedenza era a termine, e di conseguenza questa trasformazione deve iniziare almeno sei mesi prima dalla decorrenza del rapporto di trasformazione se si vuole essere ammessi al beneficio. La trasformazione a tempo indeterminato deve essere a scopo di somministrazione, sia essa a tempo indeterminato che determinato. Altrimenti, com'è già stato detto per il caso di "assunzioni a tempo indeterminato", anche in questo caso il lavoratore in assenza di somministrazione non può essere considerato occupato e il beneficio non spetta neanche sull'indennità di disponibilità⁸³.

⁸² INPS- Circolare n. 131 del 17.09.2013

⁸³ INPS- Circolare n. 131 del 17.09.2013

Quindi per i giovani assunti con contratto a tempo indeterminato, di età compresa tra i 18 e i 29 anni, appartenenti ad una delle categorie sopra previste il datore di lavoro può godere di un vero e proprio sgravio sui contributi dovuti di un ammontare pari ad un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, esso tuttavia non può superare la soglia di 650 euro al mese per lavoratore ed è applicato per 12/18 mesi a seconda della tipologia di assunzione operata⁸⁴.

Nel caso di un'assunzione con contratto a tempo indeterminato l'incentivo spetta per 18 mesi, mentre nel caso di una trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine l'incentivo spetta per 12 mesi.

Nel caso in cui la trasformazione o la cessazione del rapporto avvengano nel corso del mese il limite di 650 euro mensili va riadattato in ragione del numero di giorni del rapporto agevolato.

Esempio⁸⁵:

In caso di assunzione o cessazione al 10 giugno, l'ammontare massimo di 650 euro andrà diviso per i 30 giorni del mese e moltiplicato poi per il numero dei giorni del mese in cui il lavoratore era in forza. Nel caso in cui fosse avvenuta un'assunzione, il limite nel caso posto in esame sarà quindi di 455 euro.

Si può fruire del beneficio se l'assunzione, la proroga e la trasformazione abbiano comportato un incremento netto dell'occupazione ed inoltre, secondo quanto indicato nel comma 3 del D.L. n. 76/2013, è stabilito che le assunzioni devono essere state effettuate a decorrere dal giorno successivo alla data di entrata in vigore decreto n. 76/2013 e fino ad esaurimento delle risorse che sono state stanziare per l'applicazione dell'agevolazione, e può essere usufruito per assunzioni o trasformazioni non successive al 30 giugno 2015.

Quando si parla di incremento occupazionale si valuta l'ammontare della differenza tra il numero dei dipendenti rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti all'assunzione.

⁸⁴ Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, Esonero contributivo triennale di cui ai commi 118 e seguenti dell'articolo unico della Legge 23 dicembre 2014, n. 190

⁸⁵ Anastasio Guglielmo, Lavoro e previdenza - Incentivi per le assunzioni degli under 30

L'incentivo spetta a seconda delle risorse stanziare ed esso è autorizzato dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze. Lo scopo è quello di far sì che il datore di lavoro prima di procedere ad un'assunzione o ad una trasformazione possa conoscere con certezza le risorse ancora a disposizione.

Per ricorrere all'incentivo il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS una domanda preliminare di ammissione all'incentivo nella quale va indicato il lavoratore che deve essere assunto con contratto a tempo indeterminato o mediante trasformazione e la ragione di esecuzione della prestazione lavorativa. L'INPS dovrà provvedere, entro 3 giorni dall'invio dell'istanza, a verificare la disponibilità delle risorse in relazione al tipo di rapporto che il datore di lavoro intende attuare e in caso di disponibilità comunicherà al lavoratore che è stato prenotato l'importo massimo dell'incentivo per la durata di 18 o 12 mesi a seconda del tipo di contratto stipulato. Se per caso il lavoratore non avesse ancora stipulato il contratto di assunzione o di trasformazione, ha tempo 7 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione della prenotazione positiva per farlo, e in tal modo accedere al beneficio.

Tabella 5: cumulabilità dell'agevolazione con l'esonero contributivo triennale⁸⁶

➤ Durata rapporto di lavoro	36 mesi
➤ Arco temporale di applicazione	01.01.2015-31.12.2015 (possibilità di proroga nel 2016)
➤ Importo massimo dell'esonero contributivo	8.060€ annui
➤ Requisito oggettivo in possesso del lavoratore	Inoccupazione a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti
➤ Agevolazione Garanzia Giovani	Da 1.500€ a 6.000€ (a seconda della classe di profilazione)
➤ Modalità di assunzione	Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

Da quanto indicato sopra il datore di lavoro che ha intenzione di assumere, con contratto a tempo indeterminato un giovane di età compresa tra i 18 e i 29 anni, iscritto al

⁸⁶ Tabella riportata da Plus Plus Lavoro, di Caratti Luca, Esonero contributivo e cumulabilità con il programma Garanzia Giovani

programma Garanzia Giovani ed in possesso dei requisiti previsti dal comma 118 art 1L. n. 190/2014, può cumulare i due diversi benefici raggiungendo quindi un risparmio complessivo fino ad un massimo di 30.180€ per i primi tre anni di assunzione⁸⁷.

3.2. Assunzione lavoratori in mobilità indennizzata

Sono stati previsti dei benefici contributivi e degli incentivi economici (fino al 31 dicembre 2016) per quei datori di lavoro che assumono lavoratori iscritti nelle liste di mobilità. Quest'ultime sono degli "elenchi" previsti dalla Legge n. 223/1991 all'interno delle quali sono iscritti i lavoratori che in precedenza sono stati licenziati collettivamente da imprese con oltre quindici dipendenti per cessazione, trasformazione o riduzione di attività o di lavoro oppure che sono stati licenziati individualmente per giustificato motivo (licenziamento per motivazione economica), da imprese con in forza anche meno di quindici dipendenti.

Quindi si parla di "lavoratore in mobilità" non tanto per identificare l'avvenuto licenziamento da parte dell'impresa, ma piuttosto per sottolineare la situazione in cui si trova il soggetto licenziato proprio a seguito della procedura di licenziamento il quale risulta quindi senza un impiego. L'obiettivo di questo incentivo è quello di agevolare il reinserimento del disoccupato all'interno del mercato del lavoro, proprio per questo si sono create le liste di mobilità e le varie attività formative che queste comportano. Le liste sono create in modo tale da identificare le caratteristiche del lavoratore per riuscire ad individuarne la professionalità, quali mansioni gli si addicono maggiormente e la sua disponibilità ad un eventuale trasferimento in altre sedi. Redatta la lista e approvata spetta poi alla direzione provinciale per il lavoro tentare il reinserimento del lavoratore all'interno del mercato. La direzione crea una serie di iniziative volte proprio al reinserimento e attiva dei veri e propri corsi per la riqualificazione professionale.

Possono usufruire di questa agevolazione tutti i datori di lavoro, si ha diritto all'agevolazione anche in caso di somministrazione. I benefici non spettano nel caso in cui il datore assume nel momento in cui sta svolgendo un'operazione di trasferimento d'azienda. Questa operazione deriva da un preciso obbligo previsto dalla legge, per cui non essendo la costituzione del rapporto di lavoro una libera opzione del datore di lavoro e non realizzando nemmeno un effettivo incremento dell'occupazione essa si

⁸⁷ Caratti Luca, Plus Plus Lavoro – Esonero contributivo e cumulabilità con il Programma Garanzia Giovani

ritiene non possa comportare l'utilizzo dell'agevolazione. Pertanto, nel caso in cui fra l'impresa ammessa alla mobilità e quella che procede all'assunzione dei lavoratori licenziati è intervenuta una procedura di trasferimento d'azienda (affitto, cessione, scorporo, ecc.), la legge prescrive che i rapporti di lavoro continuino con l'acquirente, escludendo quindi i benefici contributivi. Inoltre, non è prevista l'applicazione dell'agevolazione nel caso di un trasferimento, trasformazione o fusione di aziende nelle quali si sia verificato solo il mero passaggio del personale alla nuova impresa, per poter usufruire del beneficio infatti il numero dei lavoratori dovrebbe risultare aumentato, se esso non varia ma avviene solo un passaggio da un'impresa ad un'altra questo non può essere considerato un caso di fruizione dell'agevolazione per i lavoratori in mobilità.

Secondo la Circolare INPS n. 137 del 12 dicembre 2012 il datore di lavoro può godere di due tipi di agevolazioni connesse all'assunzione di lavoratori in mobilità:

- contributive: consistenti nella riduzione degli oneri sociali a carico dell'azienda;
- economiche: ovvero un contributo mensile rappresentato dal riconoscimento della metà dell'indennità di mobilità che sarebbe spettarebbe al lavoratore se fosse stato licenziato;

in nessun caso è prevista una riduzione dei premi INAIL.

A seconda che l'assunzione avvenga mediante contratto a tempo determinato o indeterminato l'agevolazione assume entità diversa.

Per quanto riguarda il contratto a tempo indeterminato secondo la Circolare INPS n. 252 del 30 ottobre 1992 se fin dall'inizio il contratto è a tempo indeterminato al datore di lavoro è garantita:

- una riduzione delle aliquote contributive a suo carico per i diciotto mesi successivi all'assunzione, la riduzione avviene nella misura prevista per gli apprendisti (10%), dipendenti di aziende che occupano più di nove dipendenti. Questa agevolazione contributiva spetta anche in caso di rapporto part-time e rimane comunque ferma, a carico del dipendente, l'aliquota contributiva prevista per la generalità dei lavoratori;
- un incentivo economico, corrispondente al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore se fosse rimasto disoccupato. Il limite

massimo per il quale si può fruire del beneficio è di dodici mesi, che può essere portato a ventiquattro se il lavoratore ha più di 50 anni di età; trentasei mesi per le aree del Mezzogiorno o aree svantaggiate.

Va corrisposto l'incentivo solamente per i periodi in cui è avvenuta l'effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore. L'importo a credito all'azienda non può superare l'ammontare della retribuzione che è stata erogata al lavoratore nel corrispondente mese dell'anno, tenute conto anche di eventuali competenze ultra mensili. Questo beneficio è riconosciuto solo in caso di rapporto a tempo pieno⁸⁸.

Risulta cumulabile con l'esonero contributivo esclusivamente questo contributo sopra esposto le quali specificazioni sono trattate al comma 4 dell'art. 8 della legge n. 223/1991, che per la sua particolare natura di incentivo economico finalizzato all'occupazione di lavoratori in condizioni di svantaggio, non rientra nella nozione di beneficio di natura contributiva. Per cui, a partire dal 1° gennaio 2015, i datori di lavoro che effettuano delle nuove assunzioni mediante contratto a tempo indeterminato possono usufruire dell'esonero contributivo di cui alla Legge di Stabilità 2015 il quale potrà essere cumulato, qualora i lavoratori siano iscritti nelle liste di mobilità e ricorrano tutte le restanti condizioni, con l'incentivo di natura economica previsto dall'art. 8, comma 4, della legge n. 223/1991, come già detto corrispondente al 50% dell'indennità mensile che sarebbe spettata al lavoratore per il residuo periodo di diritto alla indennità medesima. La cumulabilità si ritiene possibile anche nei casi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità⁸⁹.

Si può usufruire dell'incentivo economico a partire dal giorno dell'assunzione, o della trasformazione del rapporto a tempo pieno e indeterminato, e cessa nel giorno del corrispondente anno di scadenza, precedente a quello di inizio dell'erogazione.

Una volta scaduto il periodo di spettanza del contributo esso cessa di essere corrisposto anche se non interamente fruito a causa di periodi a qualsiasi titolo non retribuiti. Il beneficio comunque non può essere superiore alla durata dell'indennità di mobilità che sarebbe ancora spettata al lavoratore che viene assunto, e cessa in ogni caso alla data in cui il lavoratore matura il diritto alla pensione di vecchiaia.

⁸⁸INPS - Circolare n. 252 del 30 ottobre 1992

⁸⁹ Roberto Camera, Dottrina per il lavoro - L'esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato nel 2015

3.2.1. Interpello n. 11/2011: benefici riconosciuti per le assunzioni di lavoratori in mobilità

L'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro ha avanzato un interpello (Interpello Min. Lav. 8 marzo 2011 n. 11) per quanto riguarda la cumulabilità dei benefici che sono riconosciuti per assunzione di lavoro in mobilità dalle disposizioni di cui all'art. 8 comma 2 e 25, comma 9, L. n. 223/1991, in relazione alla differente durata del periodo per il quale si può godere degli stessi. Secondo l'art. 8 comma 2 della Legge n. 223/1991 il beneficio contributivo consiste nella riduzione del contributo per un periodo massimo di dodici mesi, pari a quello previsto per gli apprendisti, in caso di assunzione a termine di un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità e nel prolungamento del medesimo beneficio per ulteriori dodici mesi in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato. Mentre il beneficio contributivo di cui all'art. 25, comma 9, della Legge n. 223/1991 consiste nella riduzione del contributo per un periodo di diciotto mesi pari a quello dell'importo previsto per gli apprendisti in caso di immediata assunzione a tempo indeterminato⁹⁰.

Secondo l'INPS, nel messaggio n. 199 del 10 novembre 2000, se un lavoratore viene assunto a tempo determinato con la fruizione del beneficio dell'art. 8 e poi successivamente è riassunto a tempo indeterminato fruendo questa volta del beneficio di cui all'art. 25, i benefici risultano incumulabili tra loro, e quindi il datore di lavoro non può godere di entrambe le agevolazioni. Nell'istanza è stato chiesto se i benefici sono da ritenersi incumulabili anche qualora il primo contratto a termine sia stato "di breve durata" e quindi il beneficio di cui ha potuto godere il datore di lavoro sia stato inferiore al periodo massimo di dodici mesi. Il parere della Direzione per le Politiche Previdenziali è risultato concorde a quello dell'INPS riguardante l'alternatività dei due diversi benefici e riguardo all'intenzione da parte del legislatore di favorire il contratto a tempo indeterminato. Inoltre è stato posto un appunto sul fatto che risulta difficile individuare quello che è stato definito un contratto "di breve durata" con il quale possano cumularsi le due agevolazioni. In conclusione è ritenuto quindi che spetta all'imprenditore se fruire dell'agevolazione di cui all'art. 25 o di quella all'art. 8 della Legge n. 223/1991 in precedenza citati con l'impossibilità, in caso di una nuova successiva "assunzione" dello

⁹⁰Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Interpello n. 11 dell'8 marzo 2011

stesso lavoratore direttamente a tempo indeterminato, di poter fruire nuovamente dei benefici in questione.

3.2.2. Interpello n.15/2015: liste di mobilità e lavoro intermittente

È stata avanzata anche una seconda istanza di interpello da parte del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro con la quale si è chiesto se il lavoratore iscritto nelle liste di mobilità possa mantenere l'iscrizione nel caso in cui venga assunto con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, senza previsione dell'indennità di disponibilità.

La Direzione ha quindi rimandato all'analisi dell'art. 8, e più precisamente al comma 6 e 7 della Legge n. 223/1991 dai quali risulta che il lavoratore in mobilità può svolgere un'attività di lavoro subordinato a tempo parziale, ovvero a tempo determinato, tenendo conto però che in quel periodo risulterà comunque iscritto nelle liste di mobilità ma non potrà godere dell'indennità per le giornate di lavoro svolto. Il legislatore ritiene sospesa l'indennità anche nel caso in cui si sia stipulato un contratto di lavoro pieno e indeterminato laddove non superi il relativo periodo di prova.

Quindi in questo caso non cade la possibilità di fruire del beneficio, esso è ritenuto sospeso con la possibilità quindi di poterne in seguito beneficiare. Il lavoratore infatti conserva il diritto di mantenere l'iscrizione nella lista di mobilità. Per quanto riguarda il quesito posto nell'istanza, se fosse possibile mantenere l'iscrizione nelle liste di mobilità anche in caso di contratto di lavoro intermittente, si è evidenziato che tale rapporto, poiché concepito allo scopo di far fronte ad un'attività di natura discontinua, presenta dei caratteri di atipicità per i quali non può essere ricondotto al contratto a tempo pieno ed indeterminato. Quindi si è ritenuto che a seguito della stipula di un contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, tenuto conto dell'art. 9, comma 6 lett. a) della Legge n. 223/1991, il lavoratore mantenga comunque l'iscrizione nella lista di mobilità. Secondo l'art. 34, comma 2 bis, D.Lgs n. 276/2003, il contratto di lavoro intermittente è soggetto ad alcune limitazioni per quanto riguarda la durata della prestazione lavorativa la quale deve sottostare alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari e solo *"in caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato"*⁹¹.

⁹¹ Art. 34, comma a bis, D.Lgs n. 276/2003

Quindi in conclusione la risposta all'interpello risulta chiara, in caso di assunzione di un lavoratore iscritto nella lista di mobilità con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, senza obbligo di risposta alla chiamata, esso rimane comunque iscritto nella lista⁹².

3.3. I beneficiari del trattamento NASPI

È entrata in vigore a partire dal 1° maggio 2015 quella che è stata definita la nuova indennità di disoccupazione “Nuova Prestazione di Assicurazione Sociale per l’Impiego”, essa costituisce uno dei principali strumenti di tutela contro la disoccupazione. Essa va a racchiudere le due previgenti indennità di disoccupazione: la principale a “requisiti pieni” (Aspi), e la “minore” a requisiti ridotti (mini-Aspi) la quale era destinata ai lavoratori disoccupati con carriere lavorative discontinue⁹³. Ora la distinzione tra le due è stata superata e i due regimi sono stati assorbiti in un’unica soluzione. C’è da dire che secondo l’art. 14 *“alla Naspi si applicano le disposizioni in materia di Aspi in quanto compatibili”*. Non mutano i beneficiari dell’assicurazione e quindi la tipologia di lavoratori assicurati rimane la stessa: la tutela è garantita a quasi tutti i lavoratori subordinati grazie alla precedente Legge Fornero, possono infatti beneficiarne gli apprendisti, personale artistico e soci-lavoratori delle cooperative; invece rimangono esclusi i dipendenti pubblici con contratto a tempo indeterminato e i lavoratori agricoli a tempo determinato e indeterminato ai quali continua ad applicarsi l’art. 1 L. 247/07. L’esclusione dei dipendenti pubblici dalla fruizione dell’indennità ha suscitato non poche perplessità, essa viene comunque giustificata con l’idea che il lavoratore pubblico non sia esposto al rischio del licenziamento (anche se questa giustificazione è ritenuta ormai infondata)⁹⁴.

Uno dei requisiti fondamentali per aver accesso all’assicurazione è che il lavoratore risulti in stato di disoccupazione “involontaria”. Ai sensi dell’art. 1, comma 2, lettera c del Decreto legislativo del 21 aprile 2000 n. 181, per “stato di disoccupazione” s’intende *“la condizione del disoccupato o dell’inoccupato che sia immediatamente disponibile allo svolgimento di un’attività lavorativa”* ed è necessario che lo stato di disoccupazione sia

⁹²Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Interpello n. 15 del 3 luglio 2015

⁹³ Giovanni Orlandini, *Questione Giustizia: Il diritto del lavoro alla prova del Jobs Act, La via italiana alla flexicurity: la riforma degli ammortizzatori sociali nel Jobs Act*

⁹⁴ Cfr. F. Il “nuovo” trattamento di disoccupazione, *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2013, p. 15, critico già nei confronti della riforma Fornero

“involontario” cioè avvenuto a seguito di un licenziamento o allo scadere del termine di durata del contratto, e non a seguito di dimissioni o di risoluzione consensuale, a meno che quest’ultima non sia intervenuta *“nell’ambito della procedura di cui all’art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall’articolo 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012”* e cioè presso la Direzione territoriale del lavoro nell’ambito della procedura di conciliazione, che la riforma Fornero ha reso obbligatoria prima di procedere ad un licenziamento economico. Per la prima volta il legislatore ha inoltre previsto che può godere della prestazione anche il lavoratore dimessosi per giusta causa, la modifica, anche se importante, non è stata ritenuta innovativa poiché si ritiene che già con la “vecchia” indennità di disoccupazione *“l’atto di dimissioni, ancorché proveniente dal lavoratore, sarebbe comunque da ascrivere al comportamento di un altro soggetto ed il conseguente stato di disoccupazione non potrebbe che ritenersi, ai sensi dell’art. 38 della Costituzione, involontario”*, per cui viene richiamato uno dei requisiti necessario affinché il soggetto possa godere dell’assicurazione⁹⁵.

La Corte di Cassazione, nella sentenza 269/2002, ha affermato che sussiste l’ipotesi di dimissioni “per giusta causa” allorché le dimissioni non possano essere ricondotte alla libera scelta del lavoratore, ma siano indotte da comportamenti altrui, idonei ad integrare la condizione di inproseguibilità del rapporto di lavoro. È per questo che l’indennità Naspi va riconosciuta ogni volta in cui la cessazione del rapporto di lavoro avviene per giusta causa, e quindi nel caso in cui si sia verificata una causa che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro⁹⁶.

3.3.1. Requisiti della NASPI

I requisiti che invece il legislatore ha modificato sono:

- i requisiti di assicurazione e contribuzione,
- la durata del trattamento di disoccupazione.

Il primo rende più accessibile la prestazione poiché prima doveva sussistere il requisito dei due anni di assicurazione e di almeno un anno di contribuzione, mentre hanno il diritto alla Nuova Aspi quei soggetti i quali nei quattro anni precedenti l’inizio del periodo di disoccupazione devono possedere almeno tredici settimane di contribuzione,

⁹⁵ Mirko Altimari, Guida al Jobs Act – Il decreto sul riordino degli ammortizzatori sociali (wikilabour.it)

⁹⁶ INPS – Indennità di disoccupazione Naspi

nonché trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo. Ovviamente la mini-Aspi ha costituito il riferimento obbligato per operare la fusione tra i due precedenti regimi, infatti il requisito delle tredici settimane di contribuzione, che però era rapportato ad un anno e non a quattro, era quello in precedenza previsto dalla legge Fornero proprio per la mini-Aspi.

Il secondo requisito innovativo è quello riguardante la durata della prestazione. Con la "vecchia" Aspi era prevista una distinzione in base all'età anagrafica del lavoratore, trattamento di 12 mesi per i lavoratori con meno di cinquantacinque anni e di 18 agli ultra cinquantacinquenni. L'obiettivo era quello di assicurare prestazioni di maggior durata ai soggetti che si riteneva avessero maggior bisogno poiché per la loro età risultava più difficile la ricollocazione all'interno del mercato del lavoro. Con il nuovo regime viene accantonato questo tipo di logica e la durata della prestazione viene rapportata alla pregressa storia contributiva del disoccupato, secondo l'art. 5 del nuovo decreto legislativo è previsto che la Naspi sia "*corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni*" non tenendo conto di eventuali periodi contributivi che abbiano già dato luogo all'erogazione delle prestazioni di disoccupazione. L'attuale disposizione prevede un periodo massimo di erogazione della prestazione di due anni, ma a partire dal 1° gennaio 2017 l'indennità verrà invece corrisposta con un tetto massimo di settantotto settimane (18 mesi). Con questa maggior copertura le nuove prestazioni saranno quindi in grado di tutelare più a lungo non chi è in stato di maggior bisogno, ma chi ha versato più contributi.

3.3.2. Valore dell'indennità

Dei cambiamenti sono avvenuti anche nel sistema di calcolo dell'importo delle prestazioni, aumenta da due a quattro anni l'arco temporale per determinare la retribuzione media assunta come base di calcolo dell'indennità. La percentuale di calcolo rimane del 75% della retribuzione e nel caso in cui questa risulti pari o superiore a 1.195 euro (per il 2015) è previsto un incremento pari al 25% della retribuzione che eccede tale massimale. Quindi per calcolare la Naspi va presa in considerazione la retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni, divisa per il numero delle settimane di contribuzione, poi si moltiplica la retribuzione media

settimanale del quadriennio per 4,33 e si trova così la retribuzione mensile alla quale viene applicata la percentuale di cui si è detto sopra, del 75% se questa è uguale o inferiore a 1.195 per l'anno 2015, e si ottiene così l'importo dell'indennità. Se la retribuzione mensile è superiore a 1.195 euro si calcola il 75% di 1.195 euro e si incrementa l'importo del 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e 1.195 euro, fermo un massimale mensile di 1.300 euro per il 2015. L'importo calcolato decresce in misura pari al 3% per ogni mese di godimento successivo al terzo, è adottato quindi un meccanismo di abbattimento più penalizzante rispetto a quello dell'Aspi. In questo si riducono progressivamente le prestazioni con più lunga durata, fino a toccare il 63% per quelle erogate per 24 mesi.

Per quanto riguarda la presentazione della domanda, essa deve essere presentata all'INPS in modalità telematica entro 68 giorni dal licenziamento pena la decadenza. L'indennità decorre dall'ottavo giorno dal licenziamento, se presentata successivamente decorre dal giorno successivo alla data di presentazione.

3.3.3. Interpello 13/2015: la Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego e il licenziamento disciplinare

Anche riguardo l'entrata in vigore della Naspi è stata avanzata istanza di interpello dalla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori al fine di conoscere il parere riguardo la corretta interpretazione dell'art. 3 D.Lgs n. 22/2015 proprio sul diritto alla Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (Naspi).

Più precisamente, viene chiesto se la Naspi spetta anche a quei lavoratori che sono stati licenziati per motivi disciplinari, e inoltre, se tra i casi in cui è riconosciuta questa indennità possono essere ricompresi anche quelli in cui il lavoratore licenziato ha accettato l'offerta economica propositagli dal datore nella c.d. "conciliazione agevolata" (ex art. 6, D.Lgs n. 23/2015).

Secondo l'art. 3 sopra citato, il primo comma dice "*la Nuova Prestazione di Assicurazione per l'Impiego è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino una serie congiunta di requisiti*", i quali sono delineati nelle lettere a), b) e c) dello stesso comma. Com'è già stato spiegato in precedenza la Naspi si applica in tutti i casi in cui il lavoratore risulta disoccupato involontariamente, e come abbiamo già visto si applica l'indennità anche nel caso in cui

il lavoratore decida di interrompere il rapporto per giusta causa e in tutti i casi in cui a seguito di una procedura di conciliazione (art. 7 della L. n. 604/1966) le parti si accordino per una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Con questo nuovo articolo il legislatore indica quindi quali sono le fattispecie che possono rientrare nell'ambito di applicazione della Naspi, non sono invece indicate le ipotesi di esclusione come avveniva in precedenza. Il licenziamento disciplinare viene riconosciuto come una delle fattispecie c.d. "disoccupazione involontaria" al quale è quindi riconosciuta l'indennità. Rifacendosi all'interpello n. 29/2013 la Direzione ricorda che per quanto riguardava la concessione dell'Aspi in quella circostanza era stato detto che *"non sembra potersi escludere che l'indennità di cui al comma 1 e il contributo di cui al comma 31 dell'articolo 2, L. n. 92/2012 siano corrisposti in ipotesi di licenziamento disciplinare, così come del resto ha inteso chiarire l'Istituto previdenziale, il quale è intervenuto con numerose circolari (cfr. INPS circ. n. 104/2012, 142/2012, 44/2013) per disciplinare espressamente le ipotesi di esclusione della corresponsione dell'indennità e del contributo in parola senza trattare l'ipotesi di licenziamento disciplinare"*.

Inoltre la misura sanzionatoria che prevede il licenziamento disciplinare non risulta automatica, è questo un altro dei motivi per cui esso non può essere considerato come "disoccupazione volontaria", infatti *"l'adozione del provvedimento disciplinare è sempre rimessa alla libera determinazione e valutazione del datore di lavoro e costituisce esercizio del potere discrezionale"* (vd. Cass n. 4382/1984), senza dimenticare l'impugnabilità del licenziamento stesso che nelle opportune sedi giudiziarie potrebbe essere ritenuto illegittimo⁹⁷. A seguito della nuova procedura di conciliazione "agevolata" può godere dell'indennità il lavoratore che accetta l'offerta *de equa*. Inoltre la norma appena citata stabilisce anche che, in caso di licenziamento, entro i termini di impugnazione stragiudiziale dello stesso, il datore di lavoro può offrire al lavoratore un importo che non andrà a considerarsi reddito imponibile e non sarà assoggettato a contribuzione previdenziale. Nel caso in cui il lavoratore accetti il rapporto si intende estinto da quella data e così facendo rinuncerà all'impugnazione, anche qualora il lavoratore l'avesse già proposta. Questa accettazione comunque non va a mutare il titolo della risoluzione del rapporto che resta il licenziamento e comporta solo la rinuncia all'impugnativa dello stesso. Questo sta ad indicare che non mutando il titolo questa fattispecie rimane

⁹⁷Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Interpello n. 13 del 24 aprile 2015

sempre tra quelle rientranti nell'ambito della disoccupazione involontaria conseguente ad atto unilaterale del di licenziamento del datore di lavoro.

In conclusione quindi, a seguito dell'interpello n. 13/2015, si è giunti alla conclusione che si ritiene possano godere dell'indennità Naspi sia i lavoratori che risultano licenziati per motivi disciplinari, sia quelli che hanno accettato l'offerta economica del datore di lavoro (secondo la disciplina dell'art. 6, D.Lgs. n. 23/2015).

4. Precariato, com'è cambiata la situazione con l'introduzione dell'esonero contributivo L. 190/2014 e L. 208/2015

Al fine di capire se l'esonero contributivo è riuscito a raggiungere l'obiettivo per il quale è stato attivato, cioè "*al fine di promuovere forme di occupazione stabile*" vanno analizzati i dati riguardanti la stipula dei nuovi contratti a tempo indeterminato e delle trasformazioni avvenute a partire dall'entrata in vigore della Legge di Stabilità 2015.

Di seguito sono stati messi a confronto i dati dell'INPS sui nuovi rapporti di lavoro, rilevati dall'Osservatorio sul precariato, dai quali è possibile analizzare com'è cambiata la situazione all'interno del mercato del lavoro con l'introduzione dell'esonero triennale e successivamente con la proroga nel 2016 con l'esonero biennale.

I dati presentati dalle tabelle dell'Osservatorio sono il frutto di statistiche redatte grazie alle dichiarazioni UniEmens presentate dai datori di lavoro, riguardanti i propri dipendenti. Le dichiarazioni sono presentate mensilmente dal datore di lavoro entro il mese successivo a quello di competenza dei contributi. Vengono analizzati i vari flussi rilevati, cioè i movimenti dei rapporti di lavoro (assunzioni, cessazioni, trasformazioni) avvenuti nel corso degli anni e comparati tra di loro. L'INPS precisa che la contabilità dei flussi non coincide con quella dei lavoratori perché il medesimo lavoratore può risultare, nello stesso tempo, coinvolto in una pluralità di movimenti. I periodi presi in considerazione per l'analisi vanno da gennaio all'ultimo mese preso in considerazione rispetto alle dichiarazioni UniEmens. Vengono distinti in nuovi rapporti di lavoro/le trasformazioni dalle cessazioni, avvenute nello stesso periodo, e nello specifico si analizzano non solo le assunzioni a tempo indeterminato, le assunzioni a termine e le

assunzioni in apprendistato, ma anche le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a termine e di contratti di apprendistato. Con trasformazione di contratti di apprendistato si intende il superamento del periodo formativo e la conseguente “normalizzazione” del rapporto di lavoro.

I dati delle tabelle sottostanti differiscono da quelli pubblicati dal Ministero del lavoro, poiché questi sono tratti dalle dichiarazioni UniEmens ed il campo di osservazione è diverso. Quelli del Ministero, tratti dalle Comunicazioni Obbligatorie, includono tutti i rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato ma escludono le missioni dei rapporti di lavoro in somministrazione. Inoltre, mentre sia i dati raccolti attraverso le dichiarazioni UniEmens sia quelli delle Comunicazioni Obbligatorie contabilizzano eventi e quindi sono direttamente finalizzati a statistiche sui flussi, i dati Istat delle rilevazioni sulle forze di lavoro sono dati stock e hanno come obiettivo la stima della dimensione e analizzano se i soggetti indagati sono occupati, disoccupati o inattivi. Quest’ultimi si rilevano mediante un’indagine campionaria condotta attraverso delle interviste alle famiglie.

4.1. Rapporti di lavoro: attivazioni/trasformazioni e cessazioni di contratti a tempo indeterminato nel 2015

4.1.1. L’introduzione dell’esonero contributivo e i primi cambiamenti: gennaio-febbraio 2015

Per capire l’impatto che l’esonero contributivo ha avuto sulle nuove assunzioni del 2015, e successivamente nel 2016, va innanzitutto analizzata la situazione negli anni precedenti.

La Tabella n. 6 illustra la situazione all’interno del mercato del lavoro nei mesi di gennaio e febbraio 2013/2014, confrontando questi dati con i mesi di gennaio e febbraio 2015. Vengono trattati tutti i rapporti di lavoro attivati nel periodo, anche quelli in capo ad uno stesso lavoratore, prendendo in considerazione tutte le tipologie di lavoro subordinato, incluso il lavoro somministrato e il lavoro intermittente.

L’INPS precisa che i dati relativi al 2015 sono da considerarsi provvisori, in quanto le aziende, attraverso la denuncia del mese di marzo, hanno potuto operare variazioni dei dati di competenza del mese di febbraio.

Per le rilevazioni sono state prese in considerazione non solo le assunzioni a tempo indeterminato, ma anche le conversioni a tempo indeterminato di rapporti a termine e gli apprendisti “trasformati” a tempo indeterminato.

Si può osservare come le assunzioni a tempo indeterminato del primo bimestre, rilevate dall’INPS, dopo aver subito un calo del 6,9% dal 2013 al 2014, sono aumentate nel 2015 superando anche quelle del 2013. Da subito si sono iniziati a registrare i primi dati positivi, l’ammontare dei nuovi contratti del 2015 è infatti di 307.582, una variazione in aumento di +20,7% rispetto a quelli dell’anno precedente.

Prendendo a riferimento, oltre alle assunzioni a tempo indeterminato, anche le conversioni dei rapporti a termine e gli apprendisti trasformati, risulta che anche in questa seconda situazione l’ammontare totale nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati, se tra il 2013 ed il 2014 erano stati in calo, sono invece aumentati nel 2015 con un ammontare di 403.386. Nello specifico, è avvenuta una variazione percentuale in aumento di +12,3% rispetto allo stesso periodo del 2014.

Questa prima tabella risponde quindi positivamente agli obiettivi posti, riportando complessivamente una crescita ad inizio 2015 dei contratti di lavoro stipulati a tempo indeterminato.

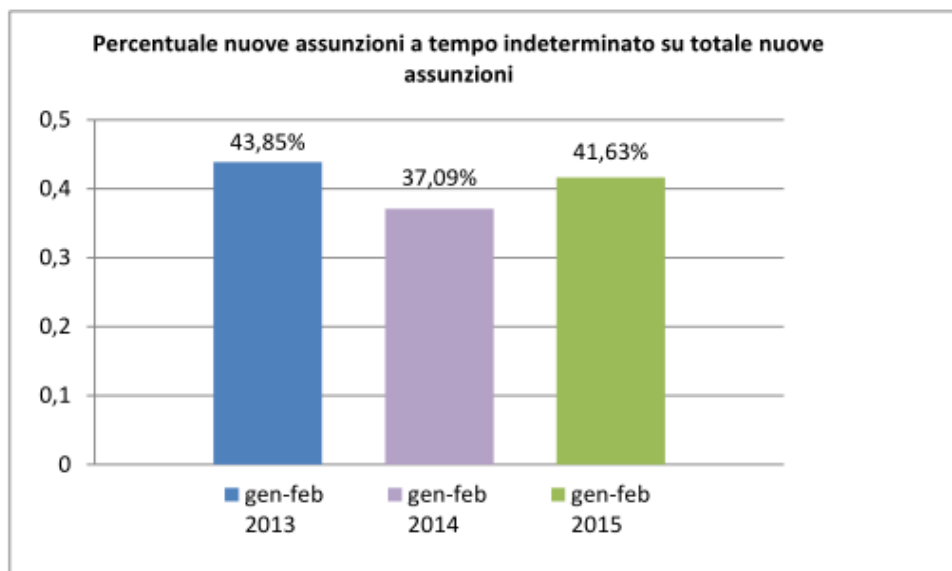
Tabella 6⁹⁸: rapporti di lavoro attivati nei mesi di gennaio e febbraio 2013-2014-2015

	gen-feb 2013	gen-feb 2014	gen-feb 2015	gen-feb 2014 su 2013		gen-feb 2015 su 2014	
				Variazione assoluta	Variazione %	Variazione assoluta	Variazione %
<i>Assunzioni a tempo indeterminato</i>	273.689	254.870	307.582	-18.819	-6,90%	52.712	20,70%
<i>Da rapporti a termine a tempo indeterminato</i>	135.665	88.134	78.287	-47.531	-35,00%	-9.847	-11,20%
<i>Apprendisti trasformati</i>	16.881	16.309	17.517	-572	-3,40%	1.208	7,40%
TOTALE TEMPO INDETERMINATO	426.235	359.313	403.386	-66.922	-15,70%	44.073	12,30%
<i>Assunzioni a termine</i>	506.376	571.643	531.856	65.267	12,90%	-39.787	-7,00%
<i>Assunzioni in apprendistato</i>	39.410	37.914	33.641	-1.496	-3,80%	-4.273	-11,30%
TOTALE COMPLESSIVO	972.021	968.870	968.883	-3.151	-0,30%	13	0,00%

⁹⁸ INPS- Osservatorio sul Precariato, elaborazione al 10 marzo 2015

Rapportando la percentuale delle nuove assunzioni a tempo indeterminato al totale delle nuove assunzioni, secondo i dati elaborati dall'Osservatorio sul precariato dell'INPS relativi agli archivi UniEmens, il Grafico n. 1 mostra come la quota di nuovi rapporti di lavoro stabili è calata nel 2014 raggiungendo il 37,09%, mentre nei primi due bimestri del 2015 è aumentata a 41,63%.

Grafico 1⁹⁹: quota di lavoro stabile nei mesi di gennaio e febbraio 2013-2014-2015



4.1.2. L'analisi del primo trimestre: gennaio-marzo 2015

Proseguendo con l'analisi viene preso in considerazione il primo trimestre del 2013, del 2014 e del 2015 ed anche in questo caso i dati del 2015 riportati nelle tabelle successive sono da considerarsi provvisori in quanto le aziende, con la denuncia del mese di aprile, hanno potuto integrare i dati di competenza relativi a marzo.

I dati dell'INPS riportati nella Tabella n. 7 sono stati suddivisi distinguendo quelli relativi alle nuove assunzioni instaurate nel trimestre e quelli invece riguardanti le variazioni contrattuali di rapporti già esistenti avvenute sempre tra gennaio e marzo.

Per quanto riguarda le nuove assunzioni, quelle riguardanti esclusivamente la stipula di contratti a tempo indeterminato sono aumentate (470.785) superando l'ammontare dei due anni precedenti, incrementandosi quindi di +24,1% rispetto al 2014. Mentre per

⁹⁹INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-febbraio 2015, elaborazione al 10 marzo 2015

quanto riguarda la parte relativa alle “variazioni contrattuali di rapporti di lavoro esistenti”, nel complesso le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine e le trasformazioni degli apprendisti ammontano a 149.041 per il 2015, anche in questo caso valore in aumento rispetto al 2014 di +5%.

Tabella 7¹⁰⁰: rapporti di lavoro attivati nel primo trimestre del 2013-2014-2015

	gen-mar 2013	gen-mar 2014	gen-mar 2015	gen-mar 2014 su 2013		gen-mar 2015 su 2014	
				Variazione assoluta	Variazione %	Variazione assoluta	Variazione %
NUOVI RAPPORTI DI LAVORO							
<i>Assunzioni a tempo indeterminato</i>	405.138	379.508	470.785	-25.630	-6,30%	91.277	24,10%
<i>Assunzioni a termine</i>	746.589	843.214	811.097	96.625	12,90%	-32.117	-3,80%
<i>Assunzioni in apprendistato</i>	60.366	59.568	50.380	-798	-1,30%	-9.188	-15,40%
TOTALE	1.212.093	1.282.290	1.332.262	70.197	5,80%	49.972	3,90%
VARIAZIONI CONTRATTUALI DI RAPPORTI DI LAVORO ESISTENTI							
<i>Da rapporti a termine a tempo indeterminato</i>	183.310	117.711	122.645	-65.599	-35,80%	4.934	4,20%
<i>Apprendisti trasformati a tempo indeterminato</i>	24.803	24.260	26.396	-543	-2,20%	2.136	8,80%
TOTALE	208.113	141.971	149.041	-66.142	-31,80%	7.070	5,00%

A confronto con le nuove assunzioni/trasformazioni vanno poste le cessazioni di rapporti di lavoro, solo in questo modo è possibile avere un quadro completo della situazione all'interno del mercato del lavoro. Si può osservare nella Tabella n. 8 che tra il 2013 ed il 2014 le cessazioni dei contratti a tempo indeterminato hanno subito una diminuzione (-2,5%), questo calo è poi proseguito nel 2015 con un numero di cessazioni di 382.157, nel complesso -7,6% rispetto al 2014.

Sommando ai contratti a tempo indeterminato anche le cessazioni avvenute per gli apprendisti e per i rapporti a termine si può osservare come nel complesso i rapporti cessati nel 2015 sono molti meno rispetto ai due anni precedenti, per un totale di 1.012.389 cessazioni complessive, in calo dell'11,80% rispetto al 2014

¹⁰⁰ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-marzo 2015, elaborazione al 10 maggio 2015

Tabella 8¹⁰¹: cessazioni di rapporti di lavoro nel primo trimestre del 2013-2014-2015

	gen-mar 2013	gen-mar 2014	gen-mar 2015	gen-mar 2014 su 2013		gen-mar 2015 su 2014	
				Variazione assoluta	Variazione %	Variazione assoluta	Variazione %
CESSAZIONI RAPPORTI DI LAVORO							
<i>Cessazioni a tempo indeterminato</i>	423.998	413.568	382.157	-10.430	-2,50%	-31.411	-7,60%
<i>Cessazioni di apprendisti</i>	37.011	35.603	34.518	-1.408	-3,80%	-1.085	-3,00%
<i>Cessazioni di rapporti a termine</i>	737.840	698.902	595.714	-38.938	-5,30%	-103.188	-14,80%
TOTALE	1.198.849	1.148.073	1.012.389	-50.776	-4,20%	-135.684	-11,80%

Mettendo quindi a confronto le due precedenti tabelle è facile calcolare la variazione netta dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato del primo trimestre (Tabella n. 9).

Sommando i nuovi rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le trasformazioni a tempo indeterminato dei rapporti a termine e degli apprendisti e sottraendo a tale ammontare le cessazioni dei rapporti per i contratti a tempo indeterminato analizzate nella Tabella n. 9 si ottiene la variazione netta da gennaio a marzo. L'INPS specifica che i dati relativi ai nuovi rapporti di lavoro non includono le conversioni dei rapporti a termine e le trasformazioni dei rapporti di apprendistato. Come si può osservare dopo un calo nel 2014 (-43%), la situazione è cambiata nel 2015. L'ammontare dei contratti derivanti dalla variazione netta appena descritta corrisponde infatti a 237.669, in aumento del +120,2% rispetto al 2014.

Per questo primo trimestre quindi sono risultati in aumento i contratti a tempo indeterminato, sia quelli risultanti da nuove attivazioni sia quelli derivanti da trasformazioni.

¹⁰¹ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-marzo 2015, elaborazione al 10 maggio 2015

Tabella 9¹⁰²: variazione netta dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato nel primo trimestre del 2013-2014-2015

	gen-mar 2013	gen-mar 2014	gen-mar 2015	gen-mar 2014 su 2013		gen-mar 2015 su 2014	
				Variazione assoluta	Variazione %	Variazione assoluta	Variazione %
RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO							
<i>(+)Nuovi rapporti di lavoro¹⁰³</i>	405.138	379.508	470.785	-25.630	-6,30%	91.277	24,10%
<i>(+)Da rapporti a termine a tempo indeterminato</i>	183.310	117.711	122.645	-65.599	-35,80%	4.934	4,20%
<i>(+)Apprendisti trasformati a tempo indeterminato</i>	24.803	24.260	26.396	-543	-2,20%	2.136	8,80%
<i>(-)Cessazioni</i>	423.998	413.568	382.157	-10.430	-2,50%	-31.411	-7,60%
VARIAZIONE NETTA	189.253	107.911	237.669	-81.342	-43,00%	129.758	120,20%

Infine la Tabella n. 10 mostra la percentuale di rapporti che sono stata instaurati con la fruizione dell'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Stabilità 2015. A marzo 2015 risulta del 57,49% l'utilizzo del beneficio sulle nuove assunzioni o sulle trasformazioni a tempo indeterminato.

Tabella 10¹⁰⁴: rapporti di lavoro instaurati con la fruizione dell'esonero contributivo L. 190/2014

<i>Tipologia di rapporto di lavoro</i>	Anno 2015		
	gen	feb	mar
<i>Assunzioni a tempo indeterminato</i>	59.084	63.810	83.892
<i>Trasformazioni a tempo ind. Di rapporti a termine</i>	10.976	18.783	31.425
TOTALE	70.060	82.593	115.317
ESONERO L. 190/2014			
% rapporti esonero su tot. assunz/trasf a t.indet.	31,99%	47,51%	57,49%
% rapporti esonero su tot. Nuovi rapporti	11,37%	19,16%	26,56%

¹⁰² INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-marzo 2015, elaborazione al 10 maggio 2015

¹⁰³ Nel dato dei nuovi rapporti di lavoro non sono incluse le conversioni dei rapporti a termine e le trasformazioni dei rapporti di apprendistato

¹⁰⁴ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-marzo 2015, elaborazione al 10 maggio 2015

4.1.3. Il primo semestre: gennaio-giugno 2015

Di seguito sono riportate le tabelle relative al primo semestre del 2015, proseguendo sempre l'analisi per identificare quanti rapporti di lavoro sono stati attivati, quanti sono invece quelli cessati e quanti sono stati instaurati fruendo dell'esonero contributivo.

A partire dal report di giugno 2015, l'INPS indica che i dati riportati si riferiscono esclusivamente ai lavoratori dipendenti del settore privato (esclusi i lavoratori domestici e gli operatori agricoli) ed ai lavoratori degli Enti pubblici economici. Pertanto questi dati non possono essere comparati con quelli dei mesi precedenti. Inoltre i dati del 2015 riportati sono provvisori, in quanto le aziende, con la denuncia del mese di luglio hanno potuto integrare i dati di competenza relativi a giugno. Inoltre, i dati 2013, 2014, 2015 hanno potuto successivamente subire delle variazioni per effetto di rettifiche effettuate dalle aziende ovvero di accertamenti realizzati dall'INPS.

Dalla Tabella n. 11 si può osservare che le nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato nel settore privato ammontano a 952.182, un +36% rispetto allo stesso periodo nel 2014. Rimangono invece stabili le assunzioni a termine e si riducono quelle in apprendistato, registrando un 9,1% in meno rispetto all'anno precedente. Di conseguenza il totale dei nuovi rapporti di lavoro instaurati nel primo semestre è aumentato di +5,7% dal 2013 al 2014, e continua il suo aumento anche nel 2015 con un +9% rispetto al 2014.

Sono aumentate anche le trasformazioni, sia quelle dei rapporti a termine che quelle degli apprendisti. Le prime ammontano a 277.022 le seconde a 54.895. Se la variazione percentuale da gennaio a giugno del 2014 sul 2013 era in entrambe le situazioni negativa, ora invece risulta positiva (+33,90% per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine e +16,10% per le trasformazioni a tempo indeterminato degli apprendisti), per un totale di +30,60% in aumento rispetto al 2014. La quota di assunzioni con rapporti stabili sul totale dei rapporti di lavoro attivati/variati è passata dal 33,60% dei primi sei mesi del 2014 al 40,80% dei primi sei mesi del 2015.

Tabella 11¹⁰⁵: rapporti di lavoro attivati nel primo semestre del 2013-2014-2015

	gen-giu 2013	gen-giu 2014	gen-giu 2015	gen-giu 2014 su 2013		gen-giu 2015 su 2014	
				Variazione assoluta	Variazione %	Variazione assoluta	Variazione %
NUOVI RAPPORTI DI LAVORO							
<i>Assunzioni a tempo indeterminato</i>	726.704	700.182	952.359	-26.522	-3,60%	252.177	36,00%
<i>Assunzioni a termine</i>	1.594.143	1.756.935	1.748.425	162.792	10,20%	-8.510	-0,50%
<i>Assunzioni in apprendistato</i>	121.957	125.958	114.458	4.001	3,30%	-11.500	-9,10%
TOTALE	2.442.804	2.583.075	2.815.242	140.271	5,70%	232.167	9,00%
VARIAZIONI CONTRATTUALI DEI RAPPORTI DI LAVORO ESISTENTI							
<i>Da rapporti a termine a tempo indeterminato</i>	277.090	206.955	277.022	-70.135	-25,30%	70.067	33,90%
<i>Apprendisti trasformati a tempo indeterminato</i>	47.521	47.273	54.895	-248	-0,50%	7.622	16,10%
TOTALE	324.611	254.228	331.917	-70.383	-21,70%	77.689	30,60%

Per quanto riguarda le cessazioni dei rapporti di lavoro, si registra un leggero aumento dell'1,9% per i contratti a tempo indeterminato, se si tiene conto anche delle cessazioni degli apprendisti e dei rapporti a termine il totale dei rapporti cessati risulta inferiore rispetto al 2014 con un calo del 0.6%, ciò è però dovuto ad una diminuzione delle cessazioni dei rapporti a termine.

¹⁰⁵ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-giugno 2015, elaborazione al 10 agosto 2015

Tabella 12¹⁰⁶: cessazioni di rapporti di lavoro nel primo semestre del 2013-2014-2015

	gen-giu 2013	gen-giu 2014	gen-giu 2015	gen-giu 2014 su 2013		gen-giu 2015 su 2014	
				Variazione assoluta	Variazione %	Variazione assoluta	Variazione %
CESSAZIONI RAPPORTI DI LAVORO							
<i>Cessazioni a tempo indeterminato</i>	845.843	801.160	816.090	-44.683	-5,30%	14.930	1,90%
<i>Cessazioni di apprendisti</i>	73.644	71.325	71.445	-2.319	-3,10%	12	0,20%
<i>Cessazioni di rapporti a termine</i>	1.237.531	1.316.932	1.289.467	79.401	6,40%	-27.465	-2,10%
TOTALE	2.157.018	2.189.417	2.177.002	32.399	1,50%	-12.415	-0,60%

Quindi considerando le assunzioni/trasformazioni e le cessazioni dei rapporti a tempo indeterminato, dall'analisi dell'INPS relativa al primo semestre del 2015 si può osservare nella Tabella n. 13 che c'è stato un aumento dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato che corrisponde ad una variazione percentuale del 205,50% nel 2015 rispetto al 2014.

Tabella 13¹⁰⁷: variazione netta dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato nel primo semestre del 2013-2014-2015

	gen-giu 2013	gen-giu 2014	gen-giu 2015	gen-giu 2014 su 2013		gen-giu 2015 su 2014	
				Variazione assoluta	Variazione %	Variazione assoluta	Variazione %
RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO							
<i>(+) Nuovi rapporti di lavoro</i>	726.704	700	952.359	-26.522	-3,60%	252.177	36,00%
<i>(+) Da rapporti a termine a tempo indeterminato</i>	277.090	206.955	277.022	-70.135	-25,30%	70.067	33,90%
<i>(+) Apprendisti trasformati a tempo indeterminato</i>	47.521	47.273	54.895	-248	-0,50%	7.622	16,10%
<i>(-) Cessazioni</i>	845.843	801.160	816.090	-44.683	-5,30%	14.930	1,90%
VARIAZIONE NETTA	205.472	153.250	468.186	-52.222	-25,40%	314.936	205,50%

¹⁰⁶ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-giugno 2015, elaborazione al 10 agosto 2015

¹⁰⁷ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-giugno 2015, elaborazione al 10 agosto 2015

L'INPS inoltre ha elaborato i dati raccolti suddividendoli in base all'area geografica per identificare dove maggiormente sono state fatte assunzioni utilizzando i contratti a tempo indeterminato. Da quanto si evince sono le regioni del Nord-Est (52%) ad aver instaurato più rapporti di lavoro a tempo indeterminato, a seguire le regioni del Nord-Ovest con il 43,7%. Prendendo a riferimento la singola regione i risultati migliori si sono registrati in Friuli-Venezia Giulia (+82,9%), in Umbria (+67%), nelle Marche (+55,5%), nel Trentino Alto Adige (+54,3%), in Emilia-Romagna (+52,6%), in Piemonte (+52%), in Liguria (+47,6%), in Veneto (+45,9%), in Lombardia (+41,3%), i risultati peggiori invece si sono registrati al sud e principalmente in Sicilia (+12,1%), in Puglia (+18,8%) e in Abruzzo (+19,4%).

Dalla Tabella n. 14 si possono vedere i rapporti di lavoro che sono stati instaurati ogni mese utilizzando l'esonero contributivo introdotto dalla legge di stabilità.

All'interno del semestre preso in considerazione il picco è stato raggiunto ad aprile con il 64,1% delle assunzioni o delle trasformazioni avvenute mediante l'utilizzo del beneficio, si è evidenziato poi un leggero calo a maggio (61,2%) e successivamente a giugno (56,8%).

Tabella 14¹⁰⁸: rapporti di lavoro instaurati con la fruizione dell'esonero contributivo L. 190/2014

Tipologia di rapporto di lavoro	Anno 2015					
	gen	feb	mar	apr	mag	giu
<i>Assunzioni a tempo indeterminato</i>	64.267	69.712	93.796	101.523	86.118	75.284
<i>Trasformazioni a tempo ind. Di rapporti a termine</i>	13.291	21.282	37.240	47.478	36.022	28.861
TOTALE	77.558	90.994	131.036	149.001	122.140	104.145
ESONERO L. 190/2014						
<i>% rapporti esonero su tot. assunz/trasf a t.indet.</i>	34,90%	51,30%	61,20%	64,10%	61,20%	56,80%
<i>% rapporti esonero su tot. Nuovi rapporti</i>	13,30%	21,00%	26,30%	27,30%	23,10%	18,60%

¹⁰⁸ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-giugno 2015, elaborazione al 10 agosto 2015

4.1.4. L'evoluzione della situazione: gennaio-settembre 2015

Nei primi nove mesi del 2015 i nuovi contratti a tempo indeterminato sono aumentati rispetto allo stesso periodo nel 2014, passando da 990.641 a 1.330.964 con una variazione percentuale di +34,4%. Da notare che la variazione percentuale del 2014 sul 2013 era stata invece negativa (-2%). Nel 2015 si riscontra anche un aumento dello 0,7% delle nuove assunzioni mediante contratti a termine, in calo invece i contratti di apprendistato con una variazione percentuale di -18,4%. Per un totale di nuove assunzioni in aumento dell'8,7%.

Aumentano anche le variazioni contrattuali di rapporti di lavoro già esistenti (+18,1%), che nell'anno precedente invece erano state in calo (-18,9%). Nel 2015 infatti sono 306.894 le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine e 64.258 le trasformazioni a tempo indeterminato degli apprendisti, per un totale quindi di 371.152 trasformazioni di contratti a tempo indeterminato.

Tabella 15¹⁰⁹: rapporti di lavoro attivati tra gennaio e settembre del 2013-2014-2015

	gen-set 2013	gen-set 2014	gen-set 2015	gen-set 2014 su 2013		gen-set 2015 su 2014	
				Variazione assoluta	Variazione %	Variazion e assoluta	Variazione %
NUOVI RAPPORTI DI LAVORO							
<i>Assunzioni a tempo indeterminato</i>	1.010.450	990.641	1.330.964	-19.809	-2,00%	340.323	34,40%
<i>Assunzioni a termine</i>	2.426.527	2.597.263	2.616.382	170.736	7,00%	19.119	0,70%
<i>Assunzioni in apprendistato</i>	175.452	179.706	146.715	4.254	2,40%	-32.991	-18,40%
TOTALE	3.612.429	3.767.610	4.094.061	155.181	4,30%	326.451	8,70%
VARIAZIONI CONTRATTUALI DEI RAPPORTI DI LAVORO ESISTENTI							
<i>Da rapporti a termine a tempo indeterminato</i>	331.155	260.692	306.894	-70.463	-21,30%	46.202	17,70%
<i>Apprendisti trasformati a tempo indeterminato</i>	56.096	53.547	64.258	-2.549	-4,50%	10.711	20,00%
TOTALE	387.251	314.239	371.152	-73.012	-18,90%	56.913	18,10%

¹⁰⁹ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-settembre 2015, elaborazione al 10 novembre 2015

Nello stesso periodo le cessazioni dei rapporti di lavoro, dopo aver subito un calo nel 2014 sono state invece in leggero aumento nel 2015. I contratti a tempo indeterminato cessati nel 2015 ammontano a 1.232.723 subendo una variazione percentuale rispetto al 2014 di un +2,1%. Sommando a questi anche le cessazioni degli apprendisti (in calo rispetto all'anno precedente del 7,1%) e le cessazioni dei rapporti a termine (in aumento del 0,9%), il totale delle cessazioni nei primi nove mesi risulta in crescita rispetto al 2014 dell'1,1%.

Tabella 16¹¹⁰: cessazioni di rapporti di lavoro tra gennaio e settembre del 2013-2014-2015

	gen-set 2013	gen-set 2014	gen-set 2015	gen-set 2014 su 2013		gen-set 2015 su 2014	
				Variazione assoluta	Variazione %	Variazione assoluta	Variazione %
CESSAZIONI RAPPORTI DI LAVORO							
<i>Cessazioni a tempo indeterminato</i>	1.258.321	1.206.834	1.232.723	-51.487	-4,10%	25.889	2,10%
<i>Cessazioni di apprendisti</i>	121.039	116.229	108.027	-4.810	-4,00%	-8.202	-7,10%
<i>Cessazioni di rapporti a termine</i>	2.045.271	2.133.952	2.154.133	88.681	4,30%	20.181	0,90%
TOTALE	3.424.631	3.457.015	3.494.883	32.384	0,90%	37.868	1,10%

Dalla Tabella n. 17 è possibile avere un'analisi più completa di com'è cambiata la situazione nei primi nove mesi dell'anno.

È facile osservare che mentre la variazione netta percentuale del 2014 rispetto al 2013 era negativa (-29,7%), nel 2015 invece c'è stato un aumento del 378,75% rispetto al 2014. I nuovi rapporti di lavoro a tempo indeterminato sono passati a 1.330.964, in aumento di +34,4%, le trasformazioni dei rapporti a termine ammontano a 306.894, in aumento di +17,7% ed anche le trasformazioni degli apprendisti sono aumentate di +20%, ammontando a 64.258. Come si è già visto nella tabella precedente le cessazioni nel 2015 sono aumentate, ma l'aumento è stato del 2,1%, percentuale molto inferiore rispetto all'aumento che hanno subito le nuove assunzioni e le trasformazioni, per questo nel complesso la variazione netta percentuale risulta positiva.

¹¹⁰ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-settembre 2015, elaborazione al 10 novembre 2015

La quota di assunzioni con rapporti stabili sul totale dei rapporti di lavoro attivati/variati è passata dal 32% dei primi nove mesi del 2014 al 38,1% dello stesso periodo del 2015.

Tabella 17¹¹¹: variazione netta dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato tra gennaio e settembre del 2013-2014-2015

	gen-set 2013	gen-set 2014	gen-set 2015	gen-set 2014 su 2013		gen-set 2015 su 2014	
				Variazione assoluta	Variazione %	Variazione assoluta	Variazione %
RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO							
<i>(+)Nuovi rapporti di lavoro</i>	1.010.450	990.641	1.330.964	-19.809	-2,00%	340.323	34,40%
<i>(+) Da rapporti a termine a tempo indeterminato</i>	331.155	260.692	306.894	-70.463	-21,30%	46.202	17,70%
<i>(+)Apprendisti trasformati a tempo indeterminato</i>	56.096	53.547	64.258	-2.549	-4,50%	10.711	20,00%
<i>(-)Cessazioni</i>	1.258.321	1.206.834	1.232.723	-51.487	-4,10%	25.889	2,10%
VARIAZIONE NETTA	139.380	98.046	469.393	-41.334	-29,7%	371.347	378,75%

Dalle statistiche rilevate nelle macro regioni relative alle assunzioni a tempo indeterminato continua ad essere al primo posto il Nord-Est con il 51,3% ed a seguire il Nord-Ovest con il 42,4%. Nello specifico l'incremento delle assunzioni a tempo indeterminato nel 2015 rispetto al 2014 risulta superiore alla media nazionale (+34,4%) in Friuli Venezia Giulia (+82%), in Umbria (+59,6%), in Piemonte (+54,4%), nelle Marche (+52,8%), in Emilia-Romagna (+50,1%), in Trentino Alto Adige (+48,7%), in Veneto (+47,8%), in Liguria (+46%), nel Lazio (+41,1%). I risultati peggiori invece si evidenziano nelle regioni del Sud: Sicilia (+10,8%), Puglia (+15,8%) e Calabria (+17,1%).

¹¹¹ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-settembre 2015, elaborazione al 10 novembre 2015

Tabella 18¹¹²: rapporti di lavoro instaurati con la fruizione dell'esonero contributivo L. 190/2014

Tipologia di rapporto di lavoro	Anno 2015									
	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	TOT
<i>Assunzioni a tempo indeterminato</i>	65.203	70.511	94.645	103.002	89.672	81.871	75.078	38.727	85.181	703.890
<i>Trasformazioni a tempo ind. Di rapporti a termine</i>	13.700	14.281	29.703	34.214	25.777	21.802	24.988	18.608	19.081	202.154
TOTALE	78.903	84.792	124.348	137.216	115.449	103.673	100.066	57.335	104.262	906.044
ESONERO L. 190/2014										
<i>% rapporti esonero su tot. assunz/trasf a t.indet.</i>	35,80%	50,90%	60,90%	63,00%	60,50%	58,10%	57,40%	58,20%	55,90%	55,30%
<i>% rapporti esonero su tot. Nuovi rapporti</i>	13,50%	20,10%	25,50%	25,90%	22,00%	18,40%	19,30%	18,60%	19,80%	20,30%

Anche in questo caso, dalla Tabella n. 18 relativa ai rapporti di lavoro instaurati con la fruizione dell'esonero contributivo L. 190/2014, si può osservare che il picco massimo di nuove assunzioni e di trasformazioni avvenute tramite l'utilizzo del beneficio si ha nel mese di aprile, successivamente si è verificato un calo e tra luglio e settembre 2015 si registra un'ulteriore decrescita: luglio (57,4%), agosto (58,2%), settembre (55,9%). L'ammontare totale delle nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato risulta di 104.262, valore superiore al mese di giugno, luglio e agosto, ma comunque in calo rispetto ai 137.216 contratti del mese di aprile.

In questo terzo trimestre quindi i datori di lavoro, dopo la crescita immediata iniziale, oltre ad avere instaurato meno assunzioni a tempo indeterminato sono anche ricorsi meno all'esonero contributivo triennale.

4.1.5. Un'analisi completa del 2015

In questo paragrafo si analizza la situazione ed i cambiamenti avvenuti nel mercato del lavoro da gennaio a dicembre 2015, valutando complessivamente quale impatto ha avuto lo sgravio contributivo sui rapporti di lavoro.

Partendo dalla Tabella n. 19, il totale dei nuovi rapporti di lavoro instaurati nel 2015 è di 5.470.427, segnando una netta crescita rispetto ai due anni precedenti, un +11% sul

¹¹² INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-settembre 2015, elaborazione al 10 novembre 2015

2014 e +15% sul 2013. Anche in questo caso va evidenziato che tale crescita è avvenuta principalmente grazie alle assunzioni mediante contratti a tempo indeterminato, nel 2015 infatti queste assunzioni hanno raggiunto quasi l'1,9 milioni con un aumento del 46,9% rispetto al 2014. Dai dati rilevati si osserva che invece si sono mantenute quasi costanti le assunzioni a termine, sono invece diminuite le assunzioni in apprendistato. In aumento anche i flussi relativi ai contratti trasformati, sono 492.729 i rapporti a termine trasformati a tempo indeterminato e 85.271 le trasformazioni degli apprendisti (rispettivamente 49,4% e 23,2% in aumento rispetto al 2014).

La percentuale di rapporti di lavoro attivati/trasformati a tempo indeterminato sul totale dei rapporti attivati/trasformati è stata del 41% rispetto al 32% registrato per il 2014. E nello specifico è stato stimato che per i giovani fino a 29 anni, questa quota è passata dal 24,5% al 33,6%.

Tabella 19¹¹³: rapporti di lavoro attivati tra gennaio e dicembre del 2013-2014-2015

	gen-dic 2013	gen-dic 2014	gen-dic 2015	gen-dic 2014 su 2013		gen-dic 2015 su 2014	
				Variazione assoluta	Variazione %	Variazione assoluta	Variazione %
NUOVI RAPPORTI DI LAVORO							
<i>Assunzioni a tempo indeterminato</i>	1.300.740	1.273.750	1.870.959	-26.990	-2,10%	597.209	46,90%
<i>Assunzioni a termine</i>	3.190.262	3.365.593	3.353.649	175.331	5,50%	-11.944	-0,40%
<i>Assunzioni in apprendistato</i>	229.351	231.084	184.196	1.733	0,80%	-46.888	-20,30%
TOTALE	4.720.353	4.870.427	5.408.804	150.074	3,20%	538.377	11,10%
VARIAZIONI CONTRATTUALI DEI RAPPORTI DI LAVORO ESISTENTI							
<i>Da rapporti a termine a tempo indeterminato</i>	418.509	329.848	492.729	-88.661	-21,20%	162.881	49,40%
<i>Apprendisti trasformati a tempo indeterminato</i>	69.635	69.271	85.352	-364	-0,50%	16.081	23,20%
TOTALE	488.144	399.119	578.081	-89.025	-18,20%	178.962	44,80%

Per quanto riguarda le cessazioni (Tabella n. 20) nel 2015 si registra complessivamente una modesta riduzione del -2,3% rispetto al 2014. I contratti a tempo indeterminato

¹¹³ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-dicembre 2015, elaborazione al 10 febbraio 2015

cessati risultano 1.684.911 mentre nel 2014 erano 1.725.006, si registra quindi una variazione percentuale del -2,30% nel 2015 rispetto all'anno precedente.

Tabella 20¹¹⁴: cessazioni di rapporti di lavoro tra gennaio e dicembre del 2013-2014-2015

	gen-dic 2013	gen-dic 2014	gen-dic 2015	gen-dic 2014 su 2013		gen-dic 2015 su 2014	
				Variazione assoluta	Variazione %	Variazione assoluta	Variazione %
CESSAZIONI RAPPORTI DI LAVORO							
<i>Cessazioni a tempo indeterminato</i>	1.754.721	1.725.006	1.684.911	-29.715	-1,70%	-40.095	-2,30%
<i>Cessazioni di apprendisti</i>	160.927	154.973	139.658	-5.954	-3,70%	-15.315	-9,90%
<i>Cessazioni di rapporti a termine</i>	2.905.907	3.038.083	2.978.264	132.176	4,50%	-59.819	-2,00%
TOTALE	4.821.555	4.918.062	4.802.833	96.507	2,00%	-115.229	-2,30%

A dicembre 2015 i contratti a tempo indeterminato sono risultati complessivamente in aumento (tra assunzioni e cessazioni) di 764.129, in questo periodo infatti i nuovi rapporti di lavoro instaurati ammontano a 1.870.959, le trasformazioni a tempo indeterminato dei rapporti a termine risultano 492.729, e le trasformazioni degli apprendisti 85.352, in calo le cessazioni (1.684.911).

I flussi analizzati consentono di registrare a fine 2015 un saldo pari a 660.00 posizioni di lavoro attivate, questo saldo misura l'incremento dello stock di posizioni di lavoro intervenuto rispetto alla situazione nel 2014.

La crescita delle posizioni di lavoro dipendente è stata trainata dall'incremento dei contratti a tempo indeterminato e com'è stato registrato hanno concorso all'aumento sia le nuove assunzioni che le trasformazioni. I dati INPS indicano, per quanto riguarda le altre posizioni lavorative (tempo determinato, intermittente, apprendistato, somministrazione) e sempre in confronto al 2014, una modesta contrazione corrispondente a -158.000 posizioni di lavoro. Si ritiene che questo dato sia dovuto non tanto ad una flessione della complessiva domanda per tipologie contrattuali diverse dai contratti a tempo indeterminato quanto alla crescita delle trasformazioni verso il tempo indeterminato.

¹¹⁴ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-dicembre 2015, elaborazione al 10 febbraio 2015

Tabella 21¹¹⁵: variazione netta dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato tra gennaio e dicembre del 2013-2014-2015

	gen-dic 2013	gen-dic 2014	gen-dic 2015
RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO			
<i>(+) Nuovi rapporti di lavoro</i>	1.300.740	1.273.750	1.870.959
<i>(+) Da rapporti a termine a tempo indeterminato</i>	418.509	329.848	492.729
<i>(+) Apprendisti trasformati a tempo indeterminato</i>	69.635	69.271	85.352
<i>(-) Cessazioni</i>	1.754.721	1.725.006	1.684.911
VARIAZIONE NETTA	34.163	-52.137	764.129

Tra gennaio e dicembre si ritiene che il Nord-Est sia la macro regione che ha registrato il dato più alto relativo alla stipula di nuovi contratti a tempo indeterminato con un +69,60%, a seguire il centro con il +59,5% e il Nord-Ovest con +il 57,40%. Per un totale di +46,9% di nuove assunzioni avvenute mediante contratti a tempo indeterminato nel 2015 rispetto al 2014. Nello specifico la regione che ha instaurato il maggior numero di contratti è il Friuli Venezia Giulia (+109,70%), l'Umbria (+83,40%), il Piemonte (+76,60%), le Marche (+74,70%), Emilia Romagna (+68,80%), Veneto (+65,40%), Liguria (+63,90%). I dati più bassi si riscontrano invece in Calabria (+25,60%), Puglia (+23,60%) e in Sicilia (+13,60%).

Invece le maggiori variazioni contrattuali di rapporti di lavoro esistenti sono state riscontrate anche in questo caso al Nord-Est con il 52,54% in più rispetto al 2014, al centro con il +51,50% e al Nord-ovest con un +50,90%. Per un totale di +49,4% di trasformazioni avvenute nel 2015 rispetto al 2014.

Anche in questo caso le regioni interessate principalmente sono la Valle d'Aosta (+64,50%), le Marche (+60,40%), l'Emilia Romagna (+60,30%), il Piemonte (+54,90%), la Toscana (+51,60%), l'Abruzzo (+50,90%), la Lombardia (+50,20%).

Le regioni con il minor numero di trasformazioni sono invece la Sicilia (+32,20%), il Molise (+26,90%) e la Basilicata (+25,20%).

¹¹⁵ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-dicembre 2015, elaborazione al 10 febbraio 2015

In riferimento alle cessazioni contrattuali del 2015 rispetto a quelle avvenute nel 2014 è al Nord-Est con un +0,1% che si registra un minor numero di contratti cessati rispetto al 2015. Mentre nelle altre macro regioni le cessazioni sono più di quelle dell'anno precedente, al Nord-Ovest (-1%) e al centro (-2,10%), maggiore è invece la differenza al Sud (-4,40%) e nelle isole (-6,40%), per un totale complessivo di -2,3% di contratti cessati in meno rispetto al 2014.

Il minor numero di cessazioni è avvenuto in Trentino Alto Adige (+1,8%), in Toscana (+1,6%), in Liguria (+1,4%), in Emilia Romagna (+1,1%), in Valle d'Aosta (+0,1%), le regioni con più contratti a tempo indeterminato cessati rispetto al 2014 sono invece la Basilicata (-7,5%), il Molise (-10,7%) e l'Abruzzo (-13,3%).

Sommando nuove assunzioni e trasformazioni nel 2015 sono state attivate oltre 2,4 milioni di nuove posizioni lavorative con contratto a tempo indeterminato, di queste quelle che risultano beneficiare dell'esonero sono pari a 1,4 milioni, il 61% del totale (Tabella n. 22).

Tabella 22¹¹⁶: rapporti di lavoro instaurati con la fruizione dell'esonero L. 190/2014

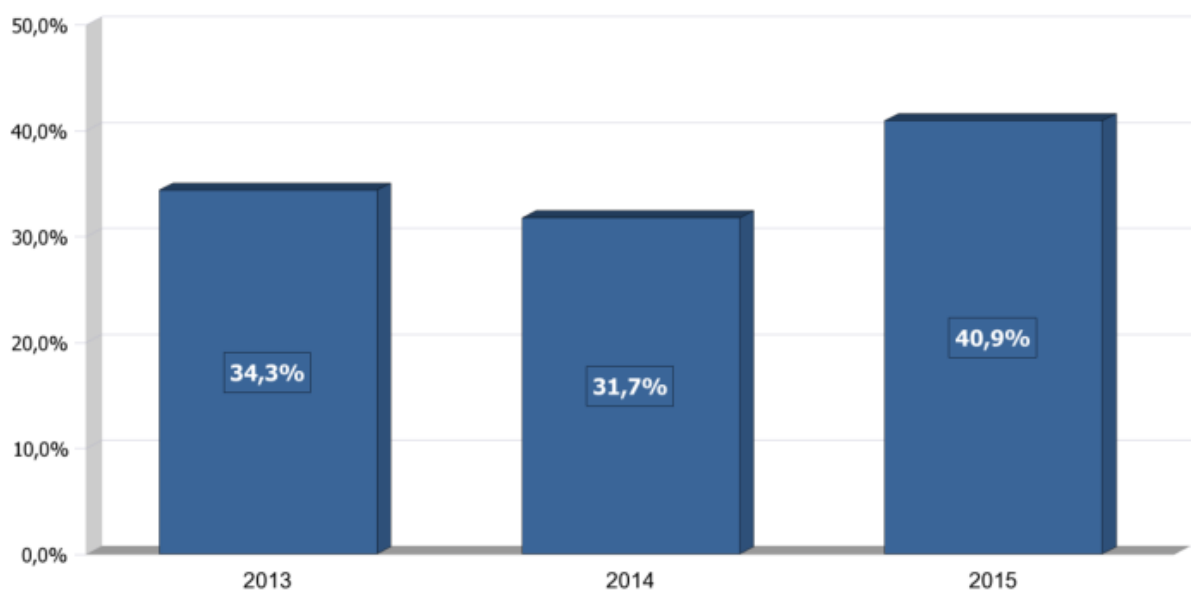
Tipologia di rapporto di lavoro	Anno 2015												
	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic	TOT:
<i>Assunzioni a tempo indeterminato</i>	65.950	71.134	95.227	104.007	90.836	83.385	76.704	39.950	91.242	91.562	97.136	181.937	1.079.070
<i>Trasformazioni a tempo ind. Di rapporti a termine</i>	14.230	14.515	29.995	34.621	26.231	22.322	25.677	19.288	21.778	31.562	32.862	90.575	363.656
TOTALE	80.180	85.649	125.222	138.628	117.067	105.707	102.381	59.238	113.020	123.124	119.998	272.512	1.442.726
ESONERO L. 190/2014													
<i>% rapporti esonero su tot. assunz/trasf a t.indet.</i>	36,80%	51,80%	61,60%	63,80%	61,30%	58,90%	58,30%	59,20%	58,50%	61,30%	63,60%	82,20%	61,00%
<i>% rapporti esonero su tot. Nuovi rapporti</i>	13,80%	20,30%	25,70%	26,10%	22,20%	18,60%	19,50%	18,70%	20,70%	23,70%	25,50%	55,10%	24,10%

Per cui nel 2015 i rapporti attivati con l'esonero contributivo sono quasi il doppio dell'incremento sul 2014 registrato da assunzioni e trasformazioni in contratti a tempo indeterminato.

¹¹⁶ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-dicembre 2015, elaborazione al 10 febbraio 2015

Come si può osservare è proprio a dicembre del 2015 che si registra il picco più alto. In questo mese l'82,2% dei contratti a tempo indeterminato sono stati instaurati beneficiando dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di Stabilità 2015. Questo aumento si presume sia dovuto al fatto che la proroga per il 2016 non era ancora stata confermata e che questo era l'ultimo mese nel quale c'era la possibilità per i datori di lavoro di fruire dello sgravio totale dei contributi per tre anni con i contratti di lavoro a tempo indeterminato instaurati entro il 31 dicembre 2015.

Grafico 2¹¹⁷: percentuale di nuovi rapporti attivati/trasformati a tempo indeterminato sul totale dei rapporti attivati/trasformati da gennaio a dicembre del 2013-2014-2015



Il Grafico n. 2 da un quadro complessivo dei rapporti di lavoro che sono stati attivati/trasformati a tempo indeterminato nel corso dell'anno sul totale dei rapporti attivati/trasformati e il 2015 risulta l'anno con il risultato maggiore, sono infatti 40,9% i contratti a tempo indeterminato stipulati.

¹¹⁷ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-dicembre 2015, elaborazione al 10 febbraio 2015

4.2. Rapporti di lavoro: attivazioni/trasformazioni e cessazioni di contratti a tempo indeterminato nel 2016

4.2.1. Com'è cambiata la situazione dopo l'introduzione dell'esonero L. 208/2015: gennaio 2016

Con le denunce di competenza del 2016 molte aziende completano la comunicazione dei rapporti che sono stati instaurati o trasformati a dicembre del 2015. Per cui con i dati riportati nelle tabelle sottostanti l'Osservatorio, prendendo in considerazione le denunce contributive fino a gennaio 2016 fornisce un quadro più completo dei dati relativi al 2015.

È importante analizzare l'andamento delle assunzioni nel 2016 poiché l'esonero contributivo è stato prorogato introducendo però una nuova forma di incentivo rivolta alle assunzioni a tempo indeterminato e alle trasformazioni di rapporti a termine di lavoratori che, nei sei mesi precedenti, non hanno avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Questa nuova forma di agevolazione prevede l'abbattimento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (esclusi i premi INAIL) in misura pari al 40%, entro il limite annuo di 3.250 euro, per un biennio. L'INPS specifica che i dati relativi all'effetto di questa agevolazione saranno resi noti a partire dall'aggiornamento di giugno 2016 dell'Osservatorio sul Precariato.

Dagli ultimi dati relativi al 2015 si è potuto osservare come si sia verificato un incremento delle assunzioni rispetto al 2014 di un +13%, con un numero complessivo di assunzioni nel 2015 pari a 5.527.000. Per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato nel 2014 esse erano pari a 1.274.000 mentre nel 2015 sono passate a 1.934.000, con un incremento di 660.000 unità (+52%). Mentre le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine e di contratti di apprendistato sono passate da 401.000 a 654.000, aumentando quindi di 253.000 unità (+63%). Per cui complessivamente i contratti a tempo indeterminato nel 2015 sono cresciuti di 913.000 unità rispetto al 2014 (+54%). Va tenuto in considerazione anche la differenza tra assunzioni/trasformazioni e cessazioni, essa è risultata pari a 563.000 posizioni lavorative, mentre nel 2014 era risultata negativa per 47.000 posizioni.

Per cui si è potuto verificare come l'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Stabilità del 2015 abbia avuto un effetto determinante sull'incremento dei rapporti di

lavoro a tempo indeterminato. Infatti su 2,5 milioni di contratti a tempo indeterminato stipulati, considerando nuove assunzioni e trasformazioni, oltre 1,5 milioni risultano instaurati fruendo dell'esonero (il 62% del totale).

Dopo la progressiva crescita registrata nel 2015 già dalla Tabella n. 23, relativa ai rapporti attivati nel mese di gennaio 2016, è possibile osservare un evidente rallentamento. Va ricordato che i datori di lavoro potevano fruire dell'esonero triennale fino a dicembre 2015, e infatti in quell'ultimo mese si sono instaurati circa 380.000 nuovi rapporti di lavoro con la fruizione dell'agevolazione, pari a quasi quattro volte la media degli undici mesi precedenti (106.000).

A gennaio 2016 le nuove assunzioni mediante stipula di contratti a tempo indeterminato ammontano a 106.697, rispetto alle 176.239 dell'anno precedente con un calo del 39,5%. E prendendo in considerazione anche le assunzioni con contratto a termine e le assunzioni in apprendistato l'ammontare complessivo di nuovi rapporti di lavoro instaurati risulta in calo del 22,8%. Anche le variazioni sono diminuite: le trasformazioni dei rapporti a termine in contratti a tempo indeterminato sono calate del 5,1%, quelle dei contratti di apprendistato sono scese dell'1,7%.

Tabella 23¹¹⁸: rapporti di lavoro attivati a gennaio del 2014-2015-2016

	gen 2014	gen 2015	gen 2016	gen 2015 su 2014		gen 2016 su 2015	
				Variazione assoluta	Variazione %	Variazione assoluta	Variazione %
NUOVI RAPPORTI DI LAVORO							
<i>Assunzioni a tempo indeterminato</i>	156.143	176.239	106.697	20.096	12,90%	-69.542	-39,50%
<i>Assunzioni a termine</i>	323.535	329.651	279.012	6.116	1,90%	-50.639	-15,40%
<i>Assunzioni in apprendistato</i>	20.782	20.541	20.903	-241	-1,20%	362	1,80%
TOTALE	500.460	526.431	406.612	25.971	5,20%	-119.819	-22,80%
VARIAZIONI CONTRATTUALI DEI RAPPORTI DI LAVORO ESISTENTI							
<i>Da rapporti a termine a tempo indeterminato</i>	58.229	43.445	41.221	-14.784	-25,40%	-2.224	-5,10%
<i>Apprendisti trasformati a tempo indeterminato</i>	8.021	9.034	8.876	1.013	12,60%	-158	-1,70%
TOTALE	66.250	52.479	50.097	-13.771	-20,80%	-2.382	-4,50%

¹¹⁸ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio 2016, elaborazione al 10 marzo 2016

Anche per le cessazioni la contrazione più consistente si è registrata per i contratti a tempo indeterminato che passano nel 2016 ad un -14% rispetto all'anno precedente, nel complesso le cessazioni di rapporti di lavoro sono diminuite del 19% rispetto a gennaio 2015 e del 17% rispetto al 2014.

Tabella 24¹¹⁹: cessazione di rapporti di lavoro a gennaio del 2014-2015-2016

	gen 2014	gen 2015	gen 2016	gen 2015 su 2014		gen 2016 su 2015	
				Variazione assoluta	Variazione %	Variazione assoluta	Variazione %
CESSAZIONI RAPPORTI DI LAVORO							
<i>Cessazioni a tempo indeterminato</i>	143.048	138.667	119.075	-4.381	-3,10%	-19.592	-14,10%
<i>Cessazioni di apprendisti</i>	12.487	11.822	8.487	-665	-5,30%	-3.335	-28,20%
<i>Cessazioni di rapporti a termine</i>	200.748	209.523	166.639	8.775	4,40%	-42.884	-20,50%
TOTALE	356.283	360.012	294.201	3.729	1,00%	-65.811	-18,30%

Sono molto rilevanti i dati registrati dall'Osservatorio riguardanti la variazione netta dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato relativi a gennaio 2016.

Come si vede dalla Tabella n. 25, la differenza tra le assunzioni/trasformazioni e le cessazioni, avvenute nello stesso periodo, se nel 2015 era in crescita in questo primo mese del 2016 risulta nettamente in calo. Sono infatti diminuite le nuove assunzioni (106.697) rispetto al 2015 (176.239) e, anche se in misura inferiore, risultano in calo anche le trasformazioni.

Le cessazioni continuano invece anche nel 2016 ad essere in diminuzione ma non arrivano a compensare il calo della stipula di nuovi contratti a tempo indeterminato. La variazione netta passa da 90.051 a gennaio 2015 a 37.719 nello stesso periodo del 2016.

¹¹⁹ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio 2016, elaborazione al 10 marzo 2016

Tabella 25¹²⁰: variazione netta dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato a gennaio del 2014-2015-2016

	gen 2014	gen 2015	gen 2016
RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO			
<i>(+) Nuovi rapporti di lavoro</i>	156.143	176.239	106.697
<i>(+) Da rapporti a termine a tempo indeterminato</i>	58.229	43.445	41.221
<i>(+) Apprendisti trasformati a tempo indeterminato</i>	8.021	9.034	8.876
<i>(-) Cessazioni</i>	143.048	138.667	119.075
VARIAZIONE NETTA	79.345	90.051	37.719

Riguardo la stipula di nuovi contratti a tempo indeterminato, raccogliendo i dati in base alle aree geografiche, è al Nord-Ovest che le assunzioni sono diminuite in misura inferiore con una variazione pari a -37,9%, segue il Nord-Est con un -38,9%. Il calo maggiore si rileva nel centro Italia con il -42,1% di nuove assunzioni di rapporti di lavoro.

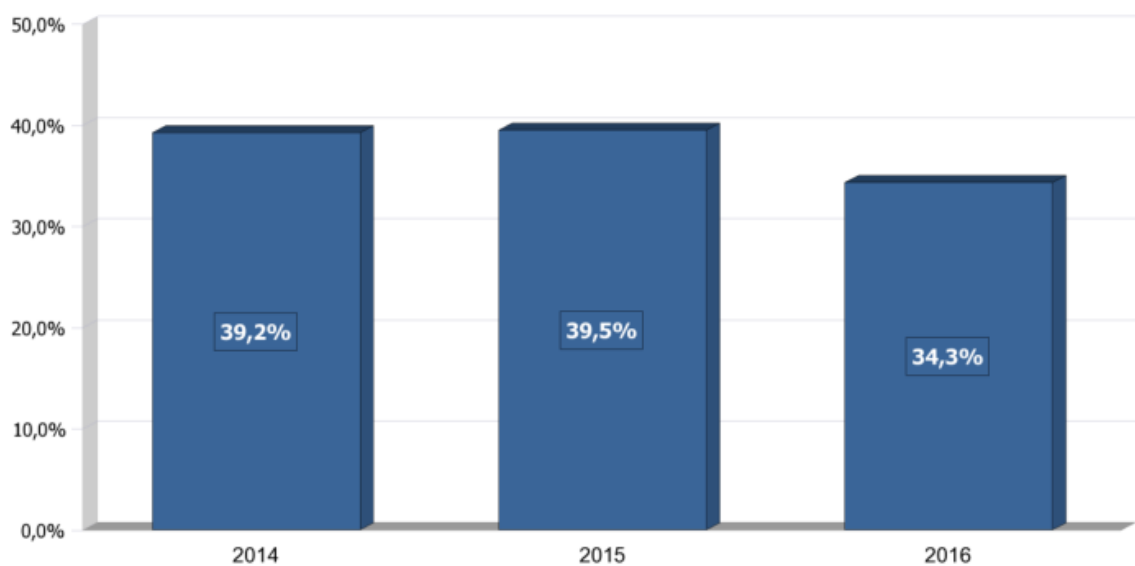
Nello specifico, le regioni in cui la diminuzione è stata inferiore sono: Molise (-20,3%), Friuli Venezia Giulia (-23,2%), Piemonte (-31,7%), Marche (-35,2%), Campania (-35,7%), Veneto (36,5%). Invece è avvenuta una forte diminuzione in: Umbria (52,2%), Abruzzo (52,6%), Valle d'Aosta (56,6%), Basilicata (57,7%).

Per quanto riguarda le trasformazioni di rapporti e termine e di contratti di apprendistato al centro Italia si è verificato un aumento del 3,1% rispetto all'anno precedente, mentre in calo è risultato soprattutto il Nord-Ovest in cui si è registrata una variazione di -11,7%. Tra le regioni un risultato positivo lo hanno mantenuto l'Abruzzo (+42,5%), l'Umbria (+19,3%), il Friuli Venezia Giulia (+16,4%), la Toscana (+11,1%), il Piemonte (+10,9%), il Molise (+8,5%), e il Veneto (+8%). In calo invece soprattutto la Lombardia (-18,5%), la Calabria (-20,5%), il Trentino Alto Adige (-22,6%) e la Basilicata (-29,5%).

¹²⁰ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio 2016, elaborazione al 10 marzo 2016

Per quanto riguarda l'analisi dei contratti a tempo indeterminato stipulati fruendo dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di stabilità va detto che per il 2016 è stata introdotta una nuova forma di incentivo la quale ha previsto non più l'esonero dai contributi per il 100%, ma l'agevolazione questa volta ha previsto l'abbattimento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (esclusi i premi INAIL) in misura pari al 40%, entro il limite annuo di 3.250 euro, per un biennio. In questo caso non viene riportata alcuna tabella poiché l'effetto di questa proroga sarà reso noto nei mesi successivi a seguito dell'analisi dei dati risultanti dalle nuove istruzioni tecniche per la compilazione delle denunce contributive UniEmens.

Grafico 3¹²¹: percentuale di nuovi rapporti di lavoro attivati/trasformati a tempo indeterminato sul totale dei rapporti attivati/trasformati nel periodo di gennaio del 2014-2015-2016



Dal Grafico n. 3 invece si evidenzia il calo rilevato ad inizio gennaio dall'Osservatorio sul precariato. In questo mese nel 2016 la percentuale di nuovi rapporti di lavoro attivati/trasformati a tempo indeterminato sul totale dei rapporti attivati/trasformati è pari al 34,3%, in calo rispetto alle due annate precedenti.

¹²¹ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio 2016, elaborazione al 10 marzo 2016

4.2.2. Il primo trimestre: gennaio-marzo 2016

I dati raccolti nel primo trimestre del 2016 mostrano come le assunzioni attivate nel 2016 sono risultate 1.187.854, riducendosi di circa 176.000 unità rispetto al corrispondente periodo del 2015 (-12,90%). Questo calo è dovuto principalmente alle assunzioni con contratti a tempo indeterminato i quali sono passati da 486.469 nel 2015 a 324.098 nel 2016, rilevando un -33,40% sul primo trimestre del 2015. Anche le trasformazioni, sia di contratti a termine sia quelli di apprendistato, sono diminuite per un totale complessivo di variazioni nel 2016 di 104.486, il 23,70% in meno rispetto al trimestre dell'anno precedente. La diminuzione di queste assunzioni è riconducibile all'incremento che invece c'era stato nel 2015 grazie all'introduzione dell'esonero contributivo triennale.

Tabella 26¹²²: rapporti attivati da gennaio a marzo del 2014-2015-2016

	gen-mar 2014	gen-mar 2015	gen-mar 2016	gen-mar 2015 su 2014		gen-mar 2016 su 2015	
				Variazione assoluta	Variazione %	Variazione assoluta	Variazione %
NUOVI RAPPORTI DI LAVORO							
<i>Assunzioni a tempo indeterminato</i>	370.877	486.469	324.098	115.592	32,20%	-162.371	-33,40%
<i>Assunzioni a termine</i>	823.527	827.765	814.025	4.238	0,50%	-13.740	-1,70%
<i>Assunzioni in apprendistato</i>	59.580	49.681	49.731	-9.899	-16,60%	50	0,10%
TOTALE	1.253.984	1.363.915	1.187.854	109.931	8,80%	-176.061	-12,90%
VARIAZIONI CONTRATTUALI DEI RAPPORTI DI LAVORO ESISTENTI							
<i>Da rapporti a termine a tempo indeterminato</i>	109.657	116.497	79.932	6.840	6,20%	-36.565	-31,40%
<i>Apprendisti trasformati a tempo indeterminato</i>	19.904	20.411	24.554	507	2,50%	4.143	20,30%
TOTALE	129.561	136.908	104.486	7.347	5,70%	-32.422	-23,70%

Per quanto riguarda le cessazioni, quelle a tempo indeterminato risultano diminuite con una variazione di -5,3% rispetto al 2015.

Prendendo in considerazione anche le cessazioni degli apprendisti e dei contratti a termine il totale risulta comunque inferiore al 2015, passando da 1.037.719 a 946.729 con una variazione complessiva di -8,80%.

¹²² INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-marzo 2016, elaborazione al 10 maggio 2016

Tabella 27¹²³: cessazioni di rapporti di lavoro da gennaio a marzo 2014-2015-2016

	gen-mar 2014	gen-mar 2015	gen-mar 2016	gen-mar 2015 su 2014		gen-mar 2016 su 2015	
				Variazione assoluta	Variazione %	Variazione assoluta	Variazione %
CESSAZIONI RAPPORTI DI LAVORO							
<i>Cessazioni a tempo indeterminato</i>	413.404	398.448	377.497	-14.956	-3,60%	-20.951	-5,30%
<i>Cessazioni di apprendisti</i>	35.703	34.337	27.434	-1.366	-3,80%	-6.903	-20,10%
<i>Cessazioni di rapporti a termine</i>	575.849	604.934	541.798	29.085	5,10%	-63.136	-10,40%
TOTALE	1.024.956	1.037.719	946.729	12.763	1,20%	-90.990	-8,80%

Nell'analisi della variazione netta, considerando il saldo tra assunzioni e cessazioni a tempo indeterminato, si osserva come ci sia stato un evidente calo sui rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati nel primo trimestre del 2016 rispetto a quello dell'anno precedente.

È dovuto soprattutto ad una contrazione dei nuovi rapporti di lavoro a tempo indeterminato che passano da 486.469 a 324.098 e delle trasformazioni dei rapporti a termine anch'esse in riduzione, da 116.497 a 79.932.

In leggero aumento solo le trasformazioni dei contratti di apprendistato. Si registra una diminuzione delle cessazioni, ma nel complesso la variazione riportata se nel 2015 era di 224.929 in questo nuovo trimestre ammonta a 51.087, riportando quindi un forte calo.

¹²³ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-marzo 2016, elaborazione al 10 maggio 2016

Tabella 28¹²⁴: variazione netta dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato da gennaio a marzo di 2014-2015-2016

	gen-mar 2014	gen-mar 2015	gen-mar 2016
RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO			
<i>(+) Nuovi rapporti di lavoro</i>	370.877	486.469	324.098
<i>(+) Da rapporti a termine a tempo indeterminato</i>	109.657	116.497	79.932
<i>(+) Apprendisti trasformati a tempo indeterminato</i>	19.904	20.411	24.554
<i>(-) Cessazioni</i>	413.404	398.448	377.497
VARIAZIONE NETTA	87.034	224.929	51.087

I dati riportati nella Tabella n. 28 sono il frutto dell'analisi delle diverse zone d'Italia.

Il Nord-Ovest con un calo del 30,1% si mantiene comunque la zona più stabile, mentre il centro Italia raggiunge una decrescita del -36,5%.

In questo trimestre i dati raccolti in tutte le regioni italiane sono negativi, in Valle d'Aosta (-43,7%), Abruzzo (-45,1%), Umbria (-46,3%) i risultati registrano una riduzione di nuove assunzione quasi del 50%.

Per le trasformazioni è il Nord-Ovest la zona in cui si registra il piccolo in discesa (-34,7%).

Le regioni di cui si riportano i dati più negativi sono: Emilia Romagna (-30,4%), Liguria (-31,8%), Trentino Alto Adige (-35%), e la Valle d'Aosta (-56,3%).

Per le cessazioni invece si passa dal Nord-Est in cui si registra il calo maggiore (-5,7%), al centro Italia in cui invece c'è stato il calo minore (-2,8%). Le regioni in cui sono cessati meno contratti sono Molise (-9%), Friuli Venezia Giulia (-9,1%), Puglia (-11,9%), Abruzzo (-12,5%), Marche (-13,9%). Si registra invece un aumento delle cessazioni in: Liguria (+1,8%), Trentino Alto Adige (+2,1%), Lazio (+2,5%), e Valle d'Aosta (+16,3%).

¹²⁴ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-marzo 2016, elaborazione al 10 maggio 2016

4.2.3. I dati relativi al primo semestre: gennaio-giugno 2016

Prendendo a riferimento il primo semestre del 2016, il totale delle assunzioni (sempre riferite ai soli datori di lavoro privati) sono risultate 2.571.618, riducendosi di circa 302.000 unità rispetto al corrispondente periodo del 2015, riscontrando quindi una variazione percentuale di -10,5%. Questo rallentamento è dovuto al calo dei contratti a tempo indeterminato che passano da 977.036 a 650.637, riducendosi del 33,4% rispetto al 2015.

La diminuzione delle assunzioni con contratti a tempo indeterminato è dovuta principalmente al venire meno dell'esonero contributivo triennale, e quindi alla possibilità per il datore di lavoro di essere esonerato al 100% dal pagamento dei contributi previdenziali. Lo stesso discorso vale anche per il calo che hanno avuto le trasformazioni dei contratti a termine e degli apprendisti in contratti a tempo indeterminato (-30,5%).

Tabella 29¹²⁵: rapporti attivati da gennaio a giugno del 2014-2015-2016

	gen-giu 2014	gen-giu 2015	gen-giu 2016	gen-giu 2015 su 2014		gen-giu 2016 su 2015	
				Variazione assoluta	Variazione %	Variazione assoluta	Variazione %
NUOVI RAPPORTI DI LAVORO							
<i>Assunzioni a tempo indeterminato</i>	700.788	977.036	650.637	276.248	39,40%	-326.399	-33,40%
<i>Assunzioni a termine</i>	1.759.040	1.797.530	1.807.594	38.490	2,20%	10.064	0,60%
<i>Assunzioni in apprendistato</i>	125.831	99.096	113.387	-26.735	-21,20%	14.291	14,40%
TOTALE	2.585.659	2.873.662	2.571.618	288.003	11,10%	-302.044	-10,50%
VARIAZIONI CONTRATTUALI DEI RAPPORTI DI LAVORO ESISTENTI							
<i>Da rapporti a termine a tempo indeterminato</i>	187.315	238.835	150.556	51.520	27,50%	-88.279	-37,00%
<i>Apprendisti trasformati a tempo indeterminato</i>	36.456	41.338	44.199	4.882	13,40%	2.861	6,90%
TOTALE	223.771	280.173	194.755	56.402	25,20%	-85.418	-30,50%

Analizzando le cessazioni nell'analogo periodo nel 2015 risultano complessivamente diminuite dell'8,5%.

¹²⁵ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-giugno 2016, elaborazione al 10 agosto 2016

Tabella 30¹²⁶: cessazione di rapporti di lavoro da gennaio a giugno del 2014-2015-2016

	gen-giu 2014	gen-giu 2015	gen-giu 2016	gen-giu 2015 su 2014		gen-giu 2016 su 2015	
				Variazione assoluta	Variazione %	Variazione assoluta	Variazione %
CESSAZIONI RAPPORTI DI LAVORO							
<i>Cessazioni a tempo indeterminato</i>	803.578	845.534	770.890	41.956	5,20%	-74.644	-8,80%
<i>Cessazioni di apprendisti</i>	71.458	69.394	56.376	-2.064	-2,90%	-13.018	-18,80%
<i>Cessazioni di rapporti a termine</i>	1.287.613	1.331.229	1.228.766	43.616	3,40%	-102.463	-7,70%
TOTALE	2.162.649	2.246.157	2.056.032	83.508	3,90%	-19.125	-8,50%

Anche la variazione netta riportata nella tabella n. 31 risulta inferiore a quella del 2015. Nonostante una diminuzione delle cessazioni, che passano da 845.534 a 770.980, i nuovi rapporti di lavoro instaurati sono molto inferiori rispetto allo stesso semestre dell'anno precedente (passano infatti da 977.036 a 650.637).

Tabella 31¹²⁷: variazione netta dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato da gennaio a giugno del 2014-2015-2016

	gen-giu 2014	gen-giu 2015	gen-giu 2016
RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO			
<i>(+) Nuovi rapporti di lavoro</i>	700.788	977.036	650.637
<i>(+) Da rapporti a termine a tempo indeterminato</i>	187.315	238.835	150.556
<i>(+) Apprendisti trasformati a tempo indeterminato</i>	36.456	41.338	44.199
<i>(-) Cessazioni</i>	803.578	845.534	770.890
VARIAZIONE NETTA	120.981	411.675	74.502

¹²⁶ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-giugno 2016, elaborazione al 10 agosto 2016

¹²⁷ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-giugno 2016, elaborazione al 10 agosto 2016

La Tabella n. 32 analizza la relazione tra l'esonero contributivo biennale introdotto per il 2016 e le nuove assunzioni/trasformazioni di contratti a tempo indeterminato, per capire quanto ha inciso l'entrata in vigore di questa agevolazione sui rapporti di lavoro e quanto è cambiata la situazione dal 2015, venendo meno lo sgravio totale dei contributi per il datore di lavoro. In questo primo semestre del 2016 le assunzioni con l'utilizzo dell'esonero contributivo biennale sono state 196.814 e le trasformazioni di rapporti a termine instaurate sempre con l'utilizzo dell'incentivo ammontano invece a 55.232. Quindi i nuovi rapporti di lavoro instaurati con l'agevolazione nel complesso sono stati 252.046, ciò indica che queste assunzioni/trasformazioni rappresentano il 31,5% del totale delle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato. Nello stesso periodo del 2015 invece l'incidenza delle assunzioni/trasformazioni, instaurate con la fruizione dell'esonero contributivo triennale, sul totale delle nuove assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato ammontava al 60,8%. Nel nuovo anno si è quindi dimezzato il numero delle assunzioni che i datori di lavoro hanno effettuato fruendo dello sgravio, il nuovo esonero non ha ottenuto lo stesso "successo" dell'esonero triennale, la differenza è dovuta al fatto che con la proroga del 2016 i contributi sono sgravati solo per il 40% (entro il limite annuo di 3.250).

Tabella 32¹²⁸: rapporti di lavoro instaurati con la fruizione dell'esonero contributivo L. 208/2015 nel 2016

Tipologia di rapporto di lavoro	Anno 2016						
	gen	feb	mar	apr	mag	giu	TOT:
<i>Assunzioni a tempo indeterminato</i>	23.109	30.795	34.250	38.611	37.340	32.709	196.814
<i>Trasformazioni a tempo ind. di rapporti a termine</i>	4.375	7.089	8.574	12.642	12.279	10.273	55.232
TOTALE RAPPORTI L. 208/2015	27.484	37.884	42.824	51.253	49.619	42.982	252.046
ESONERO L. 190/2014							
<i>% rapporti esonero su tot. assunz/trasfa t.indet.</i>	16,00%	30,90%	34,20%	38,80%	38,20%	36,10%	31,50%
<i>% rapporti esonero su tot. Nuovi rapporti</i>	5,40%	9,60%	10,00%	11,20%	10,30%	8,70%	9,10%

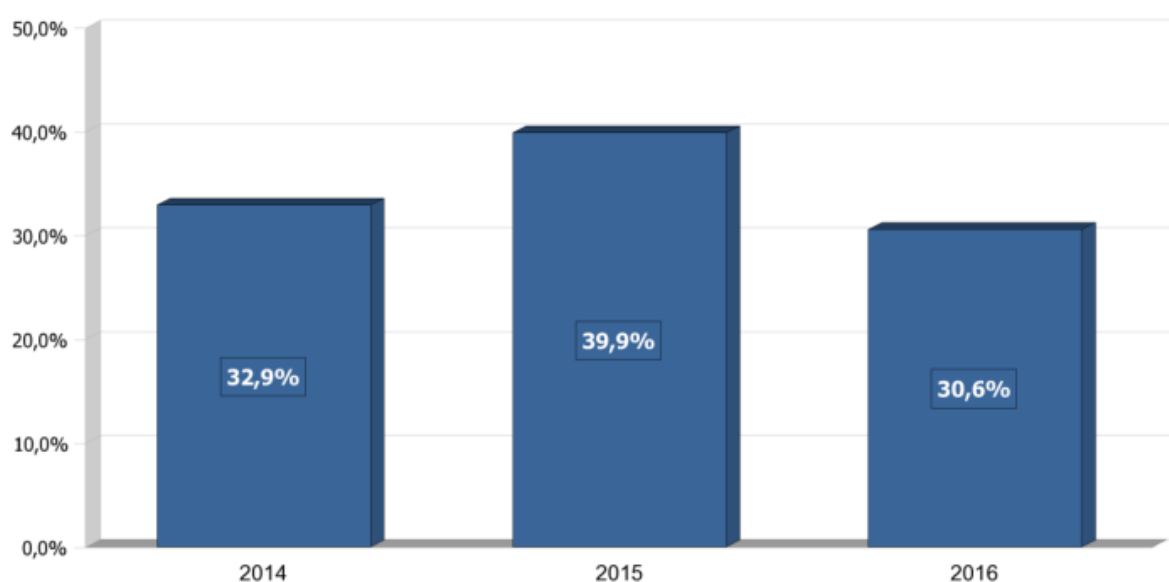
Anche in questo caso di seguito è illustrata la situazione grafica della variazione avvenuta dal 2014 al 2016 sulla percentuale dei rapporti di lavoro a tempo

¹²⁸ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-giugno 2016, elaborazione al 10 agosto 2016

indeterminato che sono stati attivati/trasformati nel semestre preso in considerazione, sul totale dei rapporti di lavoro complessivamente attivati/trasformati sempre nello stesso periodo.

Il 2016 risulta il semestre con il dato più basso, sono circa 30,6% i contratti attivati/trasformati, una differenza notevole rispetto al 2015 in cui si era raggiunto il 39,9%.

Grafico 4¹²⁹: percentuale di nuovi rapporti di lavoro attivati/trasformati a tempo indeterminato sul totale dei rapporti di lavoro attivati/trasformati da gennaio a giugno del 2014-2015-2016



Conclusioni

Gli sgravi introdotti all'inizio del 2015 per le aziende che assumo i lavoratori mediante un contratto a tempo indeterminato, secondo i dati registrati dall'INPS, hanno portato 2,4 milioni di assunzioni "stabili" nel corso del 2015. In questa analisi sono incluse anche le trasformazioni di contratti a termine e apprendisti in contratti a tempo indeterminato.

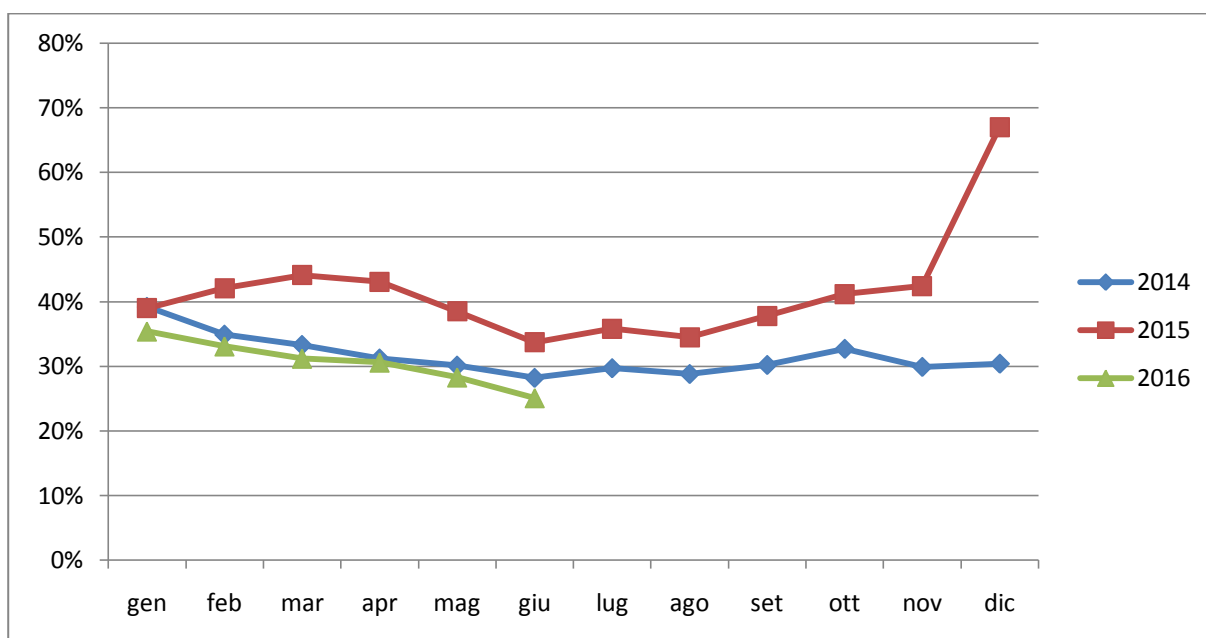
I dati INPS riportati nel capitolo precedente permettono di avere un quadro complessivo sull'evoluzione del mercato del lavoro a seguito dell'introduzione dell'esonero contributivo nel 2015 e della successiva proroga approvata per il 2016.

¹²⁹ INPS- Osservatorio sul Precariato – Report mensile gennaio-giugno 2016, elaborazione al 10 agosto 2016

Mettendo a confronto i dati relativi alle attivazioni/trasformazioni che si sono verificate tra il 2014 ed il 2016 è stato possibile elaborare un grafico che sintetizza l'evoluzione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato analizzando mensilmente la percentuale di assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato sul totale dei rapporti di lavoro attivati/trasformati nel corso del 2014-2015-2016.

Partendo dal presupposto che l'obiettivo del Governo con l'introduzione della Legge di Stabilità 2015 era quello di riuscire ad individuare nel contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato il modello di riferimento alla base dei rapporti di lavoro, con l'esonero contributivo triennale si è puntato ad incentivare le nuove assunzioni e le trasformazioni dei contratti preesistenti garantendo una maggior stabilità al lavoratore.

Grafico 5¹³⁰: percentuale mensile di assunzioni/trasformazioni con contratto a tempo indeterminato sul totale dei rapporti di lavoro attivati/trasformati nel 2014-2015-2016



Nel Grafico n. 5 è riportata la situazione aggiornata a giugno 2016. Prima di tutto va osservato che nel 2014, cioè prima dell'introduzione dello sgravio, i rapporti di lavoro instaurati con contratti a tempo indeterminato erano circa del 30% sul totale dei rapporti di lavoro. A partire dal 2015, con la possibilità per i datori di lavoro di essere esonerati per tre anni dal pagamento dei contributi per i nuovi contratti stipulati dal 1°

¹³⁰ I dati per l'elaborazione del grafico sono stati presi dell'Osservatorio sul Precariato dell'INPS dalle tabelle sulle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato nel 2014-2015-2016

gennaio al 31 dicembre 2015 fino ad un tetto massimo di 6.080 euro, le attivazioni/trasformazioni di questi contratti sono aumentati rispondendo positivamente all'obiettivo posto dal legislatore. La linea rossa del grafico (relativa al 2015) non scende mai al di sotto delle altre, in quest'anno infatti si è registrata una crescita dei contratti a tempo indeterminato che si è dimostrata in aumento fin dall'inizio del 2015 ed ha raggiunto il picco massimo nell'ultimo trimestre passando dal 40% circa al 67% nel mese di dicembre. Con la proroga dell'esonero contributivo per il 2016 il legislatore sperava di riuscire a mantenere queste percentuali invariate ma ciò non è sembrato possibile, i dati riportati sulla linea verde dimostrano infatti che le assunzioni, per il primo semestre del 2016, non hanno raggiunto gli stessi livelli dell'anno precedente. Lo sgravio contributivo L. 208/2015 differisce da quello relativo al 2015, il datore di lavoro è esonerato dal pagamento dei contributi solo per il 40% e se il precedente aveva valenza 36 mesi quest'ultimo può essere usufruito per 24 mesi fino ad un tetto massimo di 3.250 euro su base annua. Da gennaio 2016 fino a giugno le assunzioni/trasformazioni dei contratti a tempo indeterminato hanno subito una forte decrescita, e dal 39% di inizio gennaio le assunzioni/trasformazioni a giugno 2016 sono scese del 10%. Il calo può essere ricondotto al forte aumento delle assunzioni a tempo indeterminato registrato nel 2015 in corrispondenza proprio della fruizione degli incentivi legati all'esonero contributivo triennale. La stessa considerazione può essere fatta per il crollo avvenuto anche nelle trasformazioni da precari a stabili, si è registrata infatti una decrescita del 31,4%.

Non solo va analizzata la situazione dei rapporti di lavoro instaurati con contratto a tempo indeterminato, ma è importante anche valutare distintamente le nuove assunzioni a tempo indeterminato (Grafico n. 6) dalle trasformazioni dei contratti a termine e di apprendistato in contratti a tempo indeterminato (Grafico n. 7). I datori di lavoro infatti hanno potuto beneficiare dell'esonero contributivo anche trasformando un contratto di lavoro a termine in uno a tempo indeterminato e come si può osservare anche le trasformazioni hanno avuto una grossa incidenza sulla crescita del 2015. Dai primi dati statistici riportati di seguito si può notare come, nonostante sia stata confermata l'utilità dello sgravio per i neoassunti, circa l'80% delle assunzioni risultano volte alla stabilizzazione di un rapporti di lavoro precario. Di questi contratti a tempo indeterminato solo una piccola parte è riferita ad effettivi incrementi occupazionali. Si

ritiene che i risultati ottenuti sarebbero quindi stati diversi se si fosse legato il beneficio contributivo all'effettivo incremento dell'occupazione, anziché ai nuovi assunti¹³¹.

Grafico 6¹³²: percentuale mensile delle nuove assunzioni a tempo indeterminato sul totale dei rapporti di lavoro attivati nel 2014-2015-2016

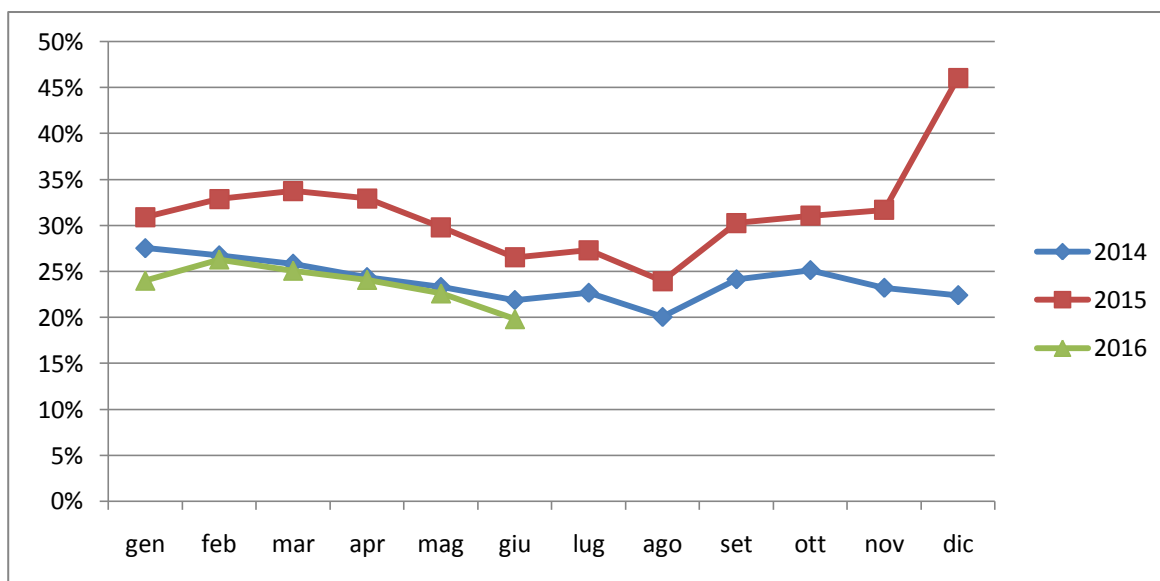
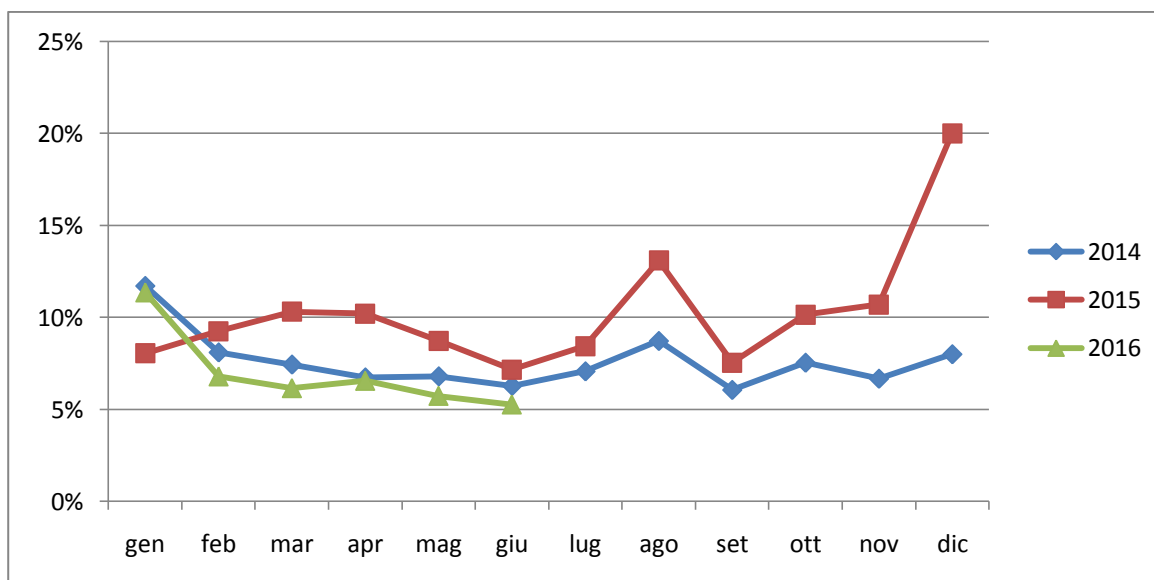


Grafico 7¹³³: percentuale mensile delle trasformazioni a tempo indeterminato sul totale dei rapporti di lavoro attivati nel 2014-2015-2016



¹³¹ Gaetano Zilio Grandi, Marco Biasi – Commentario breve alla riforma “Jobs Act”, 2016

¹³² I dati per l’elaborazione del grafico sono stati presi dall’Osservatorio sul Precariato dell’INPS, dalle tabelle relative alle nuove assunzioni a tempo indeterminato nel 2014-2015-2016

¹³³ I dati per l’elaborazione del grafico sono stati presi dall’Osservatorio sul Precariato dell’INPS, dalle tabelle relative alle trasformazioni a tempo indeterminato nel 2014-2015-2016

In entrambi i grafici la linea rossa si è mantenuta sempre al di sopra delle altre registrando fin da subito un forte aumento in entrambe le situazioni.

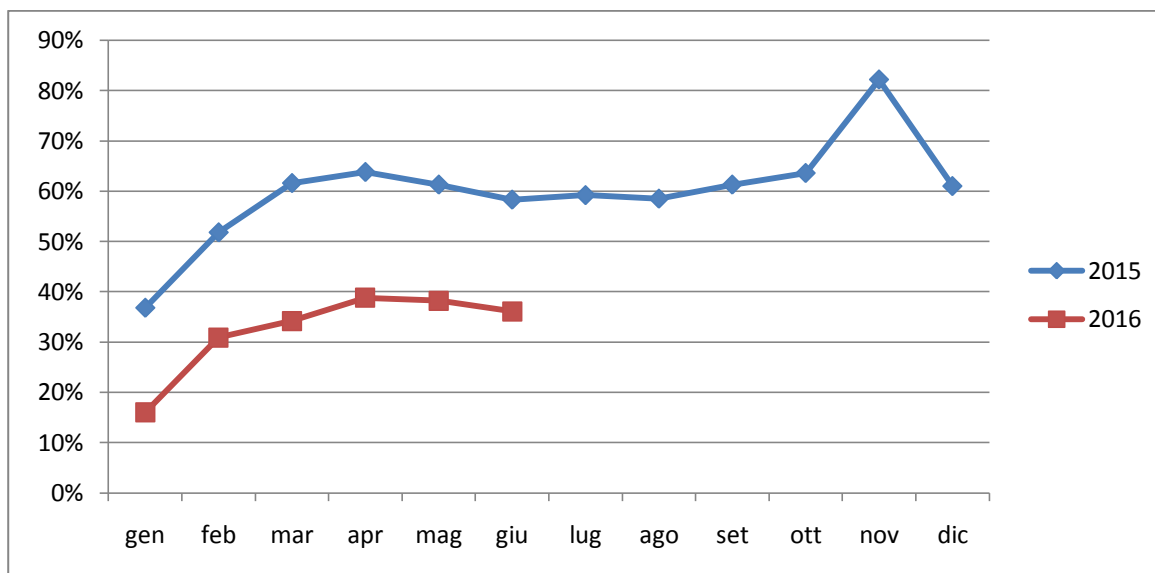
Nel primo semestre le nuove assunzioni hanno registrato i picchi più alti tra marzo e aprile con un aumento fino a otto punti percentuali rispetto al 2014 e anche le trasformazioni nello stesso periodo sono aumentate fino a raggiungere una crescita di quattro punti percentuali. Nel secondo semestre, dopo una leggera decrescita, le assunzioni sono cresciute nuovamente a partire dal mese di agosto fino a raggiungere un forte aumento a dicembre 2015 arrivando a toccare il 46,4%, quindici punti percentuali in più rispetto alle nuove assunzioni avvenute a dicembre 2014.

Per quanto riguarda le trasformazioni, prendendo a riferimento sempre il secondo semestre, come si può vedere si è registrato un picco ad agosto raggiungendo il 13,9%, cinque punti percentuali in più rispetto all'anno precedente, e dopo un calo nel mese di settembre le trasformazioni sono ricominciate ad aumentare nell'ultimo trimestre toccando nel dicembre 2015 il 20%, e aumentando quindi di dodici punti percentuali rispetto al 2014. Un forte peso quindi hanno avuto anche le trasformazioni dei rapporti a termine e di apprendistato sull'aumento dei contratti a tempo indeterminato avvenuto nel 2015 a seguito dell'introduzione dell'esonero.

Come è facile osservare l'aumento più alto si è registrato verso la fine dell'anno non essendo ancora stata confermata la proroga da parte del legislatore e vedendo avvicinarsi lo scadere della possibilità per i datori di lavoro di beneficiare dell'esonero totale dai contributi per la durata di tre anni.

Proprio per questo grosso aumento avvenuto nel 2015 è risultato difficile per il mercato del lavoro riuscire a stipulare lo stesso numero di contratti anche nel 2016, in entrambe le situazioni infatti è avvenuta una forte discesa delle assunzioni/trasformazioni, che ha raggiunto quasi i dati registrati nel 2014.

Grafico 8¹³⁴: percentuale di contratti a tempo indeterminato instaurati con l'applicazione dell'esonero contributivo

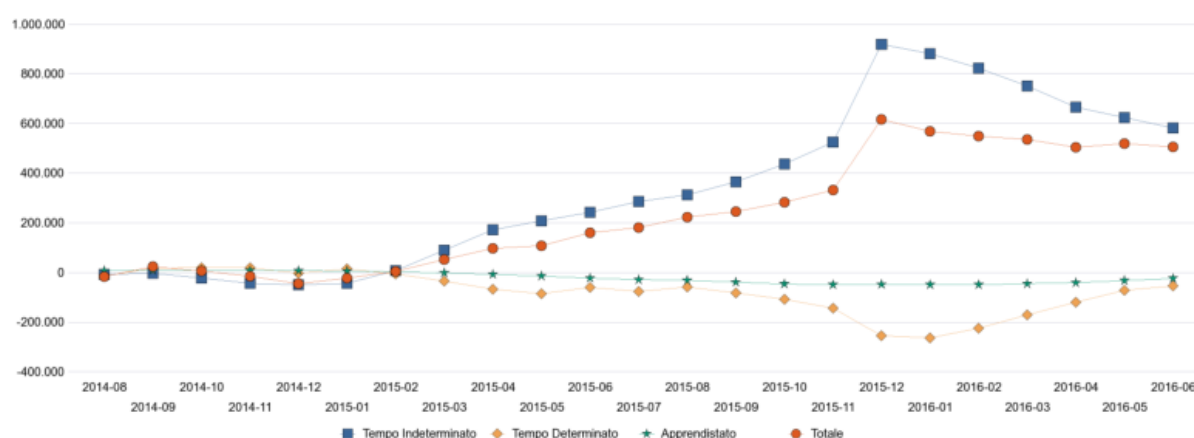


Il Grafico n. 8 entra più nel dettaglio illustrando quali tra i rapporti di lavoro a tempo indeterminato sono assunzioni o trasformazioni che sono state instaurate fruendo dell'esonero contributivo. Per i dati relativi al 2015 si fa riferimento all'applicazione dell'esonero contributivo L. 190/2014 mentre per il 2016 ci si riferisce all'esonero contributivo L. 208/2015. In questo caso sul totale delle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato sono incluse solo le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine in quanto gli apprendisti trasformati a tempo indeterminato non possono beneficiare dell'esonero contributivo. Anche in questo grafico si evidenzia come l'esonero contributivo triennale abbia avuto una maggior applicazione rispetto alla proroga per il 2016, a dicembre 2015 i contratti a tempo indeterminato instaurati beneficiando dell'esonero sono risultati l'82,2% sul totale dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, in questo mese infatti le nuove assunzioni a tempo indeterminato che hanno beneficiato dell'esonero L. 190/2014 ammontano a 181.937 con il dato più alto registrato in Lombardia (31.025), mentre per quanto riguarda le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine sempre a dicembre si è registrato il valore più alto con 90.575 contratti trasformati utilizzando l'esonero contributivo, anche in questa seconda situazione il dato più alto si è registrato in Lombardia (22.297).

¹³⁴ I dati per l'elaborazione del grafico sono stati presi dall'Osservatorio sul Precariato dell'INPS, dalle tabelle relative all'applicazione dell'esonero contributivo sui contratti a tempo indeterminato 2014-2015-2016

Nel complesso i dati risultanti dal 2016 si distanziano molto da quelli precedenti raggiungendo il valore più alto nel mese di aprile con il 38,8% di rapporti di lavoro instaurati fruendo dell'esonero L. 208/2015. In questo semestre aprile ha infatti registrato 38.611 nuove assunzioni e 12.642 trasformazioni e la regione con i dati più alti si è mantenuta sempre la Lombardia con nuove assunzioni pari a 6.163 e 3.081 trasformazioni. Si osserva quindi che nel 2016 i contratti a tempo indeterminato instaurati utilizzando il beneficio si sono dimezzati.

Grafico 9¹³⁵: variazione dei rapporti di lavoro attivati/trasformati distinti per tipologia contrattuale



Con il Grafico n. 9 si rappresenta la situazione all'interno del mercato del lavoro attraverso gli anni 2014-2015-2016 e si possono osservare quali sono state le tipologie contrattuali maggiormente utilizzate dai datori di lavoro nel corso degli anni. Si distinguono in blu i contratti a tempo indeterminato, in arancione quelli a tempo determinato, in verde i contratti di apprendistato ed in rosso è stata inserita la linea del totale. Va precisato che nel grafico sono stati inseriti tutti i rapporti di lavoro attivati nel periodo, anche quelli in capo ad uno stesso lavoratore, includendo tutte le tipologie di lavoro subordinato, incluso il lavoro somministrato ed il lavoro intermittente.

Dalla raccolta dei dati è possibile osservare come, se fino all'inizio del 2015 tutte le tipologie contrattuali elencate si mantenevano sulla stessa linea, da marzo 2015, e quindi successivamente all'entrata in vigore della Legge di Stabilità 2015, le cose siano decisamente cambiate. Se immutati sono risultati i contratti di apprendistato lo stesso

¹³⁵ INPS- Osservatorio sul Precariato, elaborazione 10 agosto 2016

non si può dire per i contratti a tempo determinato e quelli a tempo indeterminato. I primi a seguito dell'introduzione dell'esonero sono diminuiti e di conseguenza sono invece aumentati i secondi raggiungendo il picco più alto alla fine del 2015. Seppure con la proroga per il 2016 e l'introduzione dello sgravio contributivo L. 208/2015 non si sono riusciti ad ottenere gli stessi risultati è evidente che a seguito dell'introduzione della Legge di Stabilità 2015 il Governo è riuscito a rendere il contratto subordinato a tempo indeterminato il "modello contrattuale comune", questo tipo contrattuale è stato infatti utilizzato dai datori di lavoro nella gestione dei rapporti lavorativi riuscendo a rispecchiare nella realtà ciò che disciplinava il d.lgs. n. 81/2015, secondo il quale *"il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma contrattuale comune di rapporto di lavoro"*. L'obiettivo posto dalla Legge di Stabilità con l'introduzione dell'esonero L. 190/2014 era la promozione di "forme di occupazione stabile" e non si può dire che l'introduzione dell'esonero non abbia inciso sul mercato del lavoro, modificando infatti le dinamiche degli anni precedenti e dando inizio ad un nuovo percorso. La tendenza è stata quindi quella di introdurre modifiche strutturali nel mercato del lavoro rendendo i contratti più flessibili e riducendo le tutele in materia di licenziamenti. Va garantito ai disoccupati non tanto un turno occupazionale, quanto piuttosto una creazione netta di posti di lavoro.

É su quest'ultimo punto che tutt'oggi si dibatte. L'esonero contributivo non può essere un beneficio per i datori di lavoro fine a sé stesso, in grado di produrre solo un momentaneo aumento dell'occupazione, ma esso deve essere solo l'inizio di un percorso finalizzato alla tutela dei lavoratori e sarà quindi necessario intervenire anche in ambito economico per riuscire a mantenere questi livelli di occupazione stabili e far sì che i dati fin qui raccolti non tornino ai loro valori originari con il venire meno dello sgravio.

BIBLIOGRAFIA

Albero Bosco - Consulente Aziendale, Plus Plus Lavoro- Il Sole 24 Ore, Diritto di precedenza ed esonero contributivo: i chiarimenti del Ministero

Alfredo Casotti, Maria Rosa Gheido-Consulenti del lavoro, IPSOA QUOTIDIANO – Sgravi contributivi 2015: soglia mensile

Anastasio Guglielmo, Lavoro e previdenza - Incentivi per le assunzioni degli under 30

Caratti Luca, Plus Plus Lavoro – Esonero contributivo e cumulabilità con il Programma Garanzia Giovani

Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, Agevolazioni Contributive “Lo Stato dell’Arte”

Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, Esonero contributivo triennale di cui ai commi 118 e seguenti dell’articolo unico della Legge 23 dicembre 2014, n. 190

Deborah Di Rosa, Consulente del lavoro e pubblicista, IPSOA QUOTIDIANO – Stabilità 2015, sgravi contributivi e vecchi incentivi: costi e benefici

Decreto Direttoriale n. 16 del 3 febbraio 2016

Decreto Direttoriale n. 1709 dell’8 agosto 2014

Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76 (pubblicato in G.U. n. 150/2013)

Dei collaboratori dell’imprenditore, Libro V, Sez. II, Art. 2094

Franco Carinci, Jobs Act: un primo bilancio - Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna

Gaetano Zilio Grandi, Marco Biasi – Commentario breve alla riforma “Jobs Act”, 2016

Gazzetta Ufficiale, Art. 1, comma 7, n. 183/2014

Giovanni Orlandini, Questione Giustizia: Il diritto del lavoro alla prova del Jobs Act, *La via italiana alla flexicurity: la riforma degli ammortizzatori sociali nel Jobs Act*

INPS - Circolare n. 252 del 30 ottobre 1992

INPS - Circolare n. 131 del 17 settembre 2013

INPS - Circolare n. 118 del 3 ottobre 2014

INPS - Circolare n. 17 del 29 gennaio 2015

INPS - Circolare n. 178 del 3 novembre 2015

INPS - Circolare n. 31 del 26 febbraio 2016

INPS - Circolare n. 57 del 29 marzo 2016

INPS – Messaggio n. 549 del 03 febbraio 2016

INPS – Indennità di disoccupazione Naspi

INPS- Osservatorio sul Precariato

L. GIASANTI, *Direttiva n. 99/70 e acausalità del contratto a termine: la promozione (con riserva) della legge italiana sul lavoro marittimo e il ruolo della frode alla legge*, in RGL, 2015, n. 2, 240 ss

Legge di Stabilità 2016 – art. 1, comma 178 L. n. 2018/2015

Lia Pacelli, *Questione Giustizia: Il diritto del lavoro alla prova del Jobs Act, Regole, mercato, sviluppo: il punto di vista dell'economista del lavoro*

Libro Verde della Commissione delle Comunità europee del 22.11.2006, COM (2006) 708 def., intitolato *Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*.

M.V. Ballestrero G. De Simone, con la collaborazione di Marco Novella, G. Giappichelli Editore - *Diritto del lavoro*

Maria Magri, *Plus Plus Lavoro- Il Sole 24 Ore, Diritto di precedenza ed esonero contributivo*

Maria Rosa Gheido e Alfredo Casotti - *Consulenti del lavoro, IPSOA QUOTIDIANO - Nuove assunzioni, sgravio contributivo: procedure complesse*

Massimo Braghin, *Esonero contributivo 2015 anche per i pensionati assunti a tempo indeterminato - Plus Plus Lavoro*

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Interpello n. 11 dell'8 marzo 2011

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Interpello n. 13 del 24 aprile 2015

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Interpello n. 15 del 3 luglio 2015

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Interpello n. 2 del 20 gennaio 2016

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Interpello n. 4 del 20 gennaio 2016,

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Interpello n. 17/2016 del 20 maggio 2016

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Plus Plus Lavoro- Il Sole 24 Ore, Nota 12 febbraio 2016, n.7 (prot. n. 37/0002853), Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - diritto di precedenza ed esonero contributivo

Mirko Altimari, Guida al Jobs Act – Il decreto sul riordino degli ammortizzatori sociali (wikilabour.it)

OCSE (1004), *Employment Outlook*, OCSE, Paris

Rean, Levia Group, Integrazione alla guida utente – Paghe 2016.0.7

Rita San Lorenzo, *Questione Giustizia: Il diritto del lavoro alla prova del Jobs Act, Introduzione: il diritto (e i giudici) del lavoro alla prova del Jobs Act*

Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale, 2013, Il “nuovo” trattamento di disoccupazione

Roberto Camera, *Dottrina per il lavoro – L'esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato nel 2015*

Servizi per l'impiego – *Flexicurity: il ruolo delle Istituzioni europee nel difficile percorso verso una crescita economica che non rinneghi il modello sociale europeo* (24 settembre 2010)

T.S. KUHN, *The Structure of Scientific Revolutions*, 1962, traduzione italiana *La struttura delle rivoluzioni scientifiche*, Einaudi, 1995; dello stesso A. cfr. *La tensione essenziale. Cambiamenti e continuità nella scienza*, Einaudi, 1985

Team System – Note operative di release, Paghe 2015.0.5

SITOGRAFIA

<https://lavoroeimpresa.com>

<http://www.cnce.it/durc/index.html>

<http://www.diritto-lavoro.com/>

<http://www.garanzigiovani.gov.it>

<http://www.inps.it/portale/default.aspx?lastMenu=6242>

<http://www.consulentidellavoro.it/>

www.ecnews.it