L’incentivo per i datori che assumono giovanni “under 30”

scritto da goal | 30 Settembre 2014

di Francesco Ingegno*

Con l’articolo 1 del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76 – convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99 – è stato istituito in via sperimentale, nel limite di risorse determinate, un incentivo per i datori di lavoro che assumano, con contratto di lavoro a tempo indeterminato anche con orario settimanale parziale, lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, privi d’impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi ovvero privi di diploma di scuola media superiore o professionale.

L’incentivo interessa le assunzioni (e le trasformazioni) effettuate dal 7 agosto 2013 (data in cui il Ministero del lavoro ha approvato la ripartizione delle risorse) al 30 giugno 2015, termine del periodo di sperimentazione.

Con la locuzione “giovani fino a 29 anni di età” – contenuta nell’articolo 1, comma 1, del dl 76/2013 – ci si riferisce a persone che, al momento dell’assunzione, abbiano compiuto 18 anni e non abbiano ancora compiuto 30 anni.

La locuzione “privo di impiego regolar- mente retribuito” deve, invece, essere interpretata in conformità ai criteri di individuazione definiti con il decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali del 20 marzo 2013, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 2 luglio 2013; si vedano al riguardo anche la circolare del Ministero del Lavoro n. 34 del 25 luglio 2013 e il messaggio INPS n. 12212 del 29 luglio 2013.

L’incentivo, de quo, è pari ad un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali; il suo valore

mensile non può comunque superare l'importo di seicentocinquanta euro per lavoratore.

In caso di assunzione a tempo indeterminato l'incentivo spetta per 18 mesi; in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine, già in essere, l'incentivo spetta, invece, per 12 mesi, sempre che siano soddisfatti i requisiti soggettivi necessari in capo al lavoratore.

Dovendo, inoltre, rispettare la normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato l'incentivo può essere riconosciuto solo se l'assunzione (o la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine) determina un incremento netto dell'occupazione rispetto alla media dei lavoratori occupati nell'anno precedente la data dell'assunzione da incentivare.

Inoltre devono essere rispettati i principi generali, applicabili per qualsiasi tipo di beneficio, previsti dalla legge 92/2012 (art. 4, commi 12,13 e 15).

Al di là dei requisiti soggettivi ed oggettivi, necessari per la fruizione del beneficio, per i quali si rimanda all'approfondimento della relativa normativa e della prassi sviluppatasi, interessa rimarcare, in questa sede, che il decreto legge 76/2013 (d'ora in poi denominato la "norma") nel determinare che l'incentivo in questione è pari ad un terzo (33,33%) della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, stabilisce poi, al comma 9 dell'articolo 1, che: *[….] entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, l'Inps adegua, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, le proprie procedure informatizzate allo scopo di ricevere le dichiarazioni telematiche di ammissione all'incentivo e di consentire la fruizione dell'incentivo stesso; entro il medesimo termine l'Inps, con propria circolare, disciplina le modalita' attuative del presente incentivo ….].*

Ed, in effetti, in data 17 settembre 2013, l'Inps ha emanato la circolare n. 131 con la quale fornisce le proprie indicazioni operative in relazione a tale incentivo sperimentale.

Con la circolare n. 131/2013 l'Istituto, però, oltre a ribadire che l'incentivo non può superare i seicentocinquanta euro mensili stabilisce, al paragrafo 6, che: *[…] Nell'eventualità in cui sussistano sia i presupposti di applicazione dell'incentivo previsto dall'articolo 1 del dl 76/2013 sia i presupposti di applicazione di incentivi previsti da altre disposizioni sotto forma di riduzione contributiva in senso stretto (esempio riduzioni ex art. 25, co. 9, l. 223/1991), l'incentivo previsto dall'articolo 1 del dl 76/2013 è applicabile mensilmente in misura non superiore alla contribuzione agevolata dovuta dal datore di lavoro per il medesimo lavoratore […].*

E' questo il punto sul quale vogliamo fare alcune riflessioni.

Quanto stabilito, per prassi, dall'Inps con la circolare suddetta, comporta, ad esempio, che un'assunzione già agevolata, ai sensi dell'art. 8, comma 9, della legge 407/90 di un giovane residente in una regione del Mezzogiorno, sia, nei fatti, esclusa dall'incentivo previsto dalla norma.

Sulla base di quanto stabilito dall'Istituto, infatti, essendo, nell'ipotesi sopra indicata, la contribuzione agevolata a carico del datore di lavoro uguale a zero per trentasei mesi a partire dalla data di assunzione, l'incentivo previsto dalla norma, non trovando alcuna capienza nella contribuzione datoriale, di fatto non troverebbe applicazione.

Eppure, sotto il profilo strettamente economico, per i primi diciotto mesi dalla data di assunzione, l'incentivo previsto dalla norma, essendo pari ad un terzo della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali, sarebbe anche maggiormente vantaggioso rispetto allo sgravio contributivo previsto dalla

legge 407/90 che di fatto azzera una aliquota contributiva a carico del datore di lavoro che è inferiore rispetto al 33,33% stabilito chiaramente dalla norma.

E poi, se il legislatore del 2013 avesse inteso introdurre, nei fatti, un incentivo di natura meramente contributiva, per quale motivo non avrebbe potuto utilizzare, chiaramente nel testo della norma, una locuzione che allo sgravio contributivo facesse esplicito riferimento?

A parere di chi scrive, nonostante la grande risonanza che è stata attribuita, a livello politico e mediatico, a questo incentivo, concepito e progettato per combattere con decisione l'elevato tasso di disoccupazione giovanile, si è purtroppo, a tal riguardo, creato un panorama di incertezza interpretativa tale da portare ad un discreto insuccesso della norma in questione dimostrato, nei numeri, dal fatto che le risorse stanziate sono state, ad oggi, solo in piccola parte utilizzate.

Chi scrive, dunque, nutre qualche serio dubbio circa la fondatezza dell' "impostazione restrittiva" adottata dall'Inps nella parte in cui lo stesso ha stabilito per prassi, cosa che invero non si ravvisa affatto nel testo della norma scritta dal legislatore, un regime di incompatibilità tra l'incentivo stabilito dalla norma e le agevolazioni contributive previste, in altre norme, nel nostro ordinamento giuslavoristico.

L'ipotesi prospettata da chi scrive è, dunque, quella di una piena compatibilità tra l'incentivo stabilito dal decreto legge 76/2013 e le agevolazioni contributive previste da altre norme, ed in tal senso inoltrare, sull'argomento, un interpello indirizzato al Ministero del Lavoro potrebbe, senz'altro, dipanare tali dubbi e consentire a noi professionisti e a tutti gli operatori di acquisire, finalmente, una maggiore consapevolezza circa l'effettiva portata di tale norma.

* *Odcec Napoli*