

IL DIRITTO DEL LAVORO TRA PRESENTE E FUTURO.

Dalla Legge 78 del 2014 allo Jobs Act.

Politiche attive: razionalizzazione incentivi esistenti.

Il Disegno di Legge Delega di Riforma del Lavoro, approvato dal Senato, rappresenta soltanto una trama generale sulla quale il Governo è chiamato a costruire le norme che determineranno il successo o l'insuccesso dell'intervento di modernizzazione del mercato del lavoro.

Il punto di grande innovazione e che costituisce una vera e propria svolta del Jobs Act rispetto alle politiche di flessibilità dell'ultimo decennio riguarda l'investimento che il legislatore intende realizzare sul contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In questa prospettiva si devono collocare e si collegano funzionalmente e sinergicamente gli interventi della legge delega rivolti in particolare a ridimensionare il ricorso alle forme di lavoro precario. Ridimensionamento da conseguire anche attraverso le agevolazioni contributive e fiscali previste per chi assume con il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Tenendo presente questo punto di partenza, la legge delega tenta di muoversi equilibratamente per allentare alcuni dei vincoli esistenti per rendere più attrattivo il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, utilizzando strumenti coerenti ai nuovi assetti.

Finalmente, c'è la possibilità di riportare all'interno del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato la flessibilità necessaria per rendere attrattivo questo contratto.

Nella fase di prima applicazione delle nuove norme (quelle che saranno contenute nei decreti delegati) e per incoraggiare le imprese ad avvalersi del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in luogo delle forme critiche di lavoro precario occorrerà intervenire, come già indica la legge delega, anche sul versante del costo del lavoro. Non tanto per quanto riguarda la remunerazione del lavoratore, ma con riferimento ai maggiori oneri contributivi che gravano sul contratto di lavoro a tempo indeterminato rispetto, ad esempio, ad un lavoro a partita Iva o ad una collaborazione a progetto o ad un lavoro occasionale. Sarebbe, quindi, opportuno che per sostenere la transizione dal lavoro precario al contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato il legislatore delegato accordi agevolazioni contributive e fiscali finalizzate a garantire, almeno in via transitoria, l'invarianza dei costi contributivi (e magari una sanatoria delle situazioni pregresse, secondo modelli normativi in passato già sperimentati).

L'art. 1 comma 3 della legge delega così sostiene: "Allo scopo di garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale... il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge,... uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive...".

Ed ancora, il comma 4 dell'art. 1 della citata legge delega afferma che: "Nell'esercizio della delega di cui al comma 3 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi: a) razionalizzazione degli incentivi all'assunzione esistenti,..."

In questo contesto si muove il Jobs Act che, spiega il Ministro Poletti, "dopo l'accordo sulle modifiche al testo del Ddl delega, raggiunto dalla Commissione Lavoro della Camera il 13 novembre scorso, si è spianata la strada all'approvazione del Jobs Act entro l'anno. Decisivo è il

fattore tempo per far partire a gennaio il contratto a tutele crescenti con gli incentivi previsti dalla Legge di Stabilità”.

Inoltre, sul fronte degli incentivi, la legge di stabilità introduce uno sgravio contributivo per i datori di lavoro privati che effettuano nuove assunzioni a tempo indeterminato dal 1.1. al 31.12.2015 (lavoratori che nei 6 mesi precedenti non risultano essere stati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro). Sono esclusi gli apprendisti ed i lavoratori domestici. Il nuovo contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato stipulato nell'anno 2015 darà diritto ad un beneficio consistente nella riduzione dei contributi previdenziali per 36 mesi nel limite annuo di euro 8.060. Lo sgravio, pertanto, risulterà totale se la contribuzione previdenziale ed assistenziale (i premi Inail continuano ad essere dovuti) a carico del datore di lavoro non superi 8.060 euro annui. Il beneficio non potrà essere ripetuto per lo stesso datore di lavoro e non può cumularsi con altri benefici (esoneri o riduzioni contributive).

Sull'operatività dello sgravio occorrerà comunque attendere anche il parere della Commissione europea, in quanto lo sgravio non è limitato ai lavoratori svantaggiati e non è legato all'incremento occupazionale netto.

Tuttavia, a fronte di un nuovo interessante sgravio contributivo, il disegno di legge prevede contestualmente la soppressione di altre due importanti agevolazioni: quella dei lavoratori disoccupati di lunga durata (legge n. 407/1990) e quella relativa alla prosecuzione dello sgravio sugli apprendisti della durata di un anno dopo la conferma in servizio (D. Lgs. N. 167/2011).

La curiosità della norma, ad una prima lettura, è quella che ad essere agevolate sono solo le assunzioni che saranno effettuate nel 2015 (misura temporanea), mentre la soppressione delle misure agevolative

sopra identificate presenta il carattere della definitività. Questo comporta che a partire dal 2016, per effetto della definitiva soppressione dei benefici contributivi dell'art. 8, comma 9, della Legge 407/90, non ci saranno sgravi contributivi di alcun genere in favore delle assunzioni a tempo indeterminato.

Pertanto, per la generalità dei datori di lavoro che operano nel mezzogiorno e per gli artigiani operanti su tutto il territorio nazionale, la soppressione della Legge 407/90 risulta più dannosa rispetto alla riduzione contributiva del nuovo contratto.

Invero, l'introduzione del nuovo sgravio porterà un netto vantaggio al datore del lavoro del Centro Nord non artigiano, perché potrà beneficiare del 100% di sgravio contributivo per le assunzioni fatte nell'anno 2015, a fronte dell'attuale 50%.

Per quanto riguarda, invece, la soppressione dello sgravio contributivo di un ulteriore anno legato alla conferma in servizio degli apprendisti al termine del periodo di formazione, il Governo sembrerebbe fare un passo indietro rispetto alla precedente Riforma Poletti che ha invece cercato di rendere più appetibile l'utilizzo di questa particolare forma contrattuale. Infatti, il D.L. 20 marzo 2014 n. 34, convertito con modificazioni in L. 16 maggio 2014 n. 78, ennesimo tentativo di far decollare un contratto che negli ultimi quattro anni ha subito oltre dieci interventi normativi di livello nazionale e regionale, ha introdotto due interessanti meccanismi di semplificazione.

In particolare, con riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, per la formazione di base e trasversale di cui all'art. 4, co. 3, lett. c) del D.Lgs. 167/2011 ovvero quella teorico-formale, la L. 78/2014 prevede che la formazione di cui sopra sia rimessa alle regioni che dovranno comunicare alle imprese le modalità di fruizione

dell'offerta formativa, le sedi ed il calendario delle attività, entro 45 giorni dalla comunicazione di assunzione dell'apprendista. Pertanto, in caso di inerzia delle regioni, l'obbligo formativo non sussiste, esonerando il datore di lavoro da eventuali inadempienze sull'erogazione dei contenuti formativi di base, in caso di mancata attivazione dei percorsi da parte delle regioni.

Altro aspetto della precedente Riforma Poletti, sempre nell'ottica di mandare al mercato del lavoro un messaggio di semplificazione, consiste nell'attenuazione degli obblighi formali connessi alla stesura del piano formativo individuale, il quale potrà essere redatto in forma sintetica (così come chiarito anche dal Ministero del Lavoro con Circolare n. 18 del 30 luglio 2014).

Il paradosso è evidente: in meno di otto mesi, in un primo momento, il legislatore mette al primo posto il rilancio dell'Apprendistato cercando di renderlo più appetibile; in un secondo momento, elimina con un colpo di spugna il contributo da molti anni concesso per la conferma in servizio dell'apprendista.

Occorre comunque ribadire che le norme non creano nuova occupazione, ma concorrono a realizzare le condizioni perché il lavoro possa contribuire al recupero di produttività assolutamente necessario per la nostra economia e a ristabilire un maggior equilibrio sociale.

A questo punto, considerati i numerosi interventi legislativi, l'interrogativo finale può essere così sintetizzato: riusciranno le nuove norme a convincere le imprese ad assumere i lavoratori attraverso il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato? Molto dipenderà da come i decreti delegati daranno corpo alla volontà riformatrice della legge delega.