

Assunzioni con risparmi fino a 3mila euro in sei mesi

Il governo ha annunciato per questa settimana il decreto di agosto, all'interno del quale si profila l'introduzione di un esonero contributivo nei confronti dei datori di lavoro che realizzeranno assunzioni a tempo indeterminato fino al prossimo 31 dicembre: l'arco temporale agevolato dovrebbe essere pari ai sei mesi successivi all'assunzione. Lo stesso incentivo dovrebbe valere per le trasformazioni a tempo indeterminato dei rapporti a termine.

Fatta naturalmente premessa che non possono bastare questi stimoli per creare occupazione, in termini economici, l'iniziativa si potrebbe rivelare interessante, poiché comporterebbe un reale abbattimento del costo diretto sui mesi interessati, fino a oltre il 20% del normale costo del lavoro: ad esempio, per un impiegato di un'azienda dei servizi, significherebbe risparmiare circa 3mila euro, in un periodo di sei mesi. Se, dunque, la misura è da accogliere con favore – soprattutto in questa fase difficile, in cui alle imprese servono aiuti per superare l'emergenza Covid – il suo successo effettivo dipenderà nella pratica dal sistema di regole che ne accompagnerà la gestione pratica.

Questo perchè troppe volte in passato il sistema degli incentivi alle assunzioni ha prodotto bonus che si sono rivelati un flop, per via di meccanismi attuativi troppo complessi e farraginosi o di istruzioni poco chiare. Se, come pare trapelare dalla bozza del provvedimento, uno dei requisiti richiesti dovesse davvero essere la realizzazione di un incremento occupazionale netto, rispetto al dato dei 12 mesi precedenti ciascuna mensilità agevolata, già ci si troverebbe di fronte ad una condizione fortemente frenante.

Peraltro, occorrerà capire se il bonus potrà essere applicato in via automatica, come avvenne inizialmente per lo sgravio contributivo triennale introdotto nel 2015 a fronte della stipula di contratti a tempo indeterminato, oppure se sarà previsto un sistema a domanda: questa scelta potrebbe rivelarsi un ostacolo applicativo, perchè implicherebbe un adempimento in più, mal digerito dalle aziende.

Sarà poi determinante la definizione delle altre condizioni che potranno far scattare l'agevolazione: anche per questo profilo, un impianto troppo stringente, con il rischio di dover restituire il bonus, ne scoraggerà l'utilizzo, sminuendo la portata complessiva dell'operazione.

Non mancherà il requisito generale del rispetto degli obblighi contributivi,

anche nell'osservanza degli accordi e contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, per la loro parte economica e normativa.

Quanto ai principi vigenti per la fruizione dei benefici, va ricordato che i datori di lavoro che godano di incentivi sulle assunzioni devono rispettare le disposizioni dell'articolo 31 del Dlgs 151/2015. Quindi, l'assunzione o la trasformazione:

- non deve costituire l'attuazione di un obbligo derivante dalla legge o dal contratto collettivo;
- deve rispettare il diritto di precedenza nella riassunzione, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, che opera sia per i rapporti a tempo indeterminato, sia per quelli a termine.

Inoltre, l'azienda non deve avere in corso sospensioni dal lavoro connesse a crisi o riorganizzazione aziendale; e così via. Infine, si dovrà prestare attenzione agli eventuali meccanismi di revoca che potrebbero essere introdotti: è plausibile, infatti, che sia prevista l'ipotesi di restituzione dell'incentivo se l'azienda farà licenziamenti entro un determinato periodo successivo all'assunzione o alla trasformazione agevolata del contratto. Ed anche questo aspetto avrà il suo peso nell'esito dell'operazione.

I primi calcoli sulla decontribuzione per i nuovi assunti a tempo indeterminato stipulati fino al 31 dicembre, non lasciano dubbi: le aziende otterrebbero benefici economici evidenti.

Ad esempio, il costo mensile per l'azienda di un dipendente sarebbe decisamente minore applicando la decontribuzione al 100% ipotizzata nella manovra d'estate. Secondo calcoli de *Il Sole 24 Ore* per un impiegato nel commercio per l'azienda il risparmio sarebbe di 533 euro, per un operaio nell'alimentare di 592 euro, per un operaio metalmeccanico di 576, per un cameriere di 461, per un impiegato amministrativo di 375, per un apprendista contabile di 183 e via elencando, con sconti che potrebbero incidere maggiormente sulle imprese più piccole.

Dunque, sulla carta il provvedimento potrebbe funzionare ottimamente. Ma, appunto, sulla carta. Per evitare errori già commessi in passato sin troppe volte, sarebbe opportuno un accesso al bonus automatico e non domanda, per evitare adempimenti in più per le aziende, così come vincoli generali e attuazioni agevolate della misura, evitando gli inutili bizantinismi

burocratici tipici del nostro Paese.

In un anno così critico, con il rischio chiusura di un numero elevatissimo di imprese e il conseguente aumento drammatico della disoccupazione, ogni provvedimento governativo deve essere calibrato su misura delle aziende, riconoscendone le difficoltà e facendo in modo di rendere più agevole ogni tipo di passaggio burocratico. Sarebbe dunque non solo uno spreco ma un vero e proprio danno al sistema produttivo se la misura di decontribuzione voluta dal governo si arenasse o non portasse a casa i risultati sperati a causa di ostacoli attuativi.

Arginare la perdita di posti di lavoro e tamponare le conseguenze della crisi economica causata dal virus incentivando le nuove assunzioni tramite uno sgravio per quelle stabili, rappresenta una di quelle riforme in grado di dare uno slancio all'economia (all'interno di un quadro ben strutturato con altre misure), se però l'attuazione avverrà in maniera lineare e semplice.

Un aiuto la cui durata sarebbe di sei mesi, per premiare con lo sconto totale dei contributi dovuti i datori che assumeranno a tempo indeterminato fino al 31 dicembre, può essere una risposta – naturalmente una delle tante ora possibili – a quei numeri devastanti che parlano di una perdita di 600mila posti di lavoro da febbraio a giugno di quest'anno e al crollo del 12,4% del Pil nel secondo trimestre.

Ma, appunto, se l'azienda sarà vincolata ad aumentare, con l'assunzione agevolata, il numero totale dei suoi occupati, o se ci saranno divieti di licenziamento nel periodo successivo all'assunzione, allora le imprese potrebbero essere restie a mettere in pratica la misura. Un errore che il Governo dovrebbe evitare.