

Il contratto a tutele crescenti nel prisma delle convenienze e dei costi d'impresa

di Andrea Asnaghi, Pierluigi Rausei e Michele Tiraboschi

1. Posizione del problema

Promuovere forme di occupazione stabile ⁽¹⁾ riportando al centro del sistema di regolazione giuridica del lavoro – e delle conseguenti decisioni di operatori economici, imprese e loro consulenti legali – la figura del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato: è questo l'obiettivo dichiarato del *Jobs Act* italiano ⁽²⁾ e l'essenza della operazione riformista in esso contenuta ⁽³⁾.

Non è questa la sede per valutare gli attuali limiti – se non anche talune vere e proprie contraddizioni ⁽⁴⁾ – della proposta di *Jobs Act* almeno rispetto alla fase

⁽¹⁾ Così, testualmente, l'*incipit* del comma 118 dell'articolo unico della l. 23 dicembre 2014, n. 190, "legge di stabilità 2015".

⁽²⁾ Cfr. la l. 10 dicembre 2014, n. 183, e i primi (schemi di) decreti attuativi che si differenziano non poco, pur traendone ispirazione, dalla proposta di *American Jobs Act* annunciata dal Presidente degli Stati Uniti Barack Obama nel settembre del 2011 (proposta poi solo in parte implementata mediante un più modesto piano di sostegno del lavoro creativo e delle start-up). Cfr. *Full text of Barack Obama's jobs speech*, in *The Guardian* del 9 settembre 2011 cui *adde*, per un commento in relazione al progetto italiano, M. ORI, *Il Job Act di Renzi, cos'è e come funziona*, in *Linkiesta* del 7 gennaio 2014.

⁽³⁾ Per un primo commento sistematico al progetto di *Jobs Act* si vedano: [F. CARINCI \(a cura di\), *La politica del lavoro del Governo Renzi Atto II – Commento al d.d.l. S.1428 ora C.2660*](#), ADAPT Labour Studies e-Book Series, 2014, n. 32, e M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014 n. 183*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" – *Collective Volumes*, 2014, n. 3. Cfr. altresì P. RAUSEI, *Jobs Act: il lavoro che cambia*, Ipsoa, 2014.

⁽⁴⁾ Ci si riferisce, in particolare, alla genesi e allo sviluppo progettuale della proposta di *Jobs Act* che allo stato, e in contraddizione rispetto all'obiettivo dichiarato dalla legge delega, si caratterizza per una ampia e decisa liberalizzazione dei contratti a termine (cfr. il d.l. 20 marzo

di passaggio dalla legge delega alla sua concreta attuazione come già inizia a delinarsi attraverso i primi decreti attuativi ⁽⁵⁾. E tanto meno è il caso di discutere, in termini concettuali e di sistema, il significato di una opzione valoriale e di politica legislativa che si pone in aperta controtendenza rispetto alla grande trasformazione in atto nel mercato del lavoro ⁽⁶⁾. Una evoluzione radicale dei modi di lavorare e produrre che, in uno con gli altrettanto drastici cambiamenti demografici e geopolitici in corso ⁽⁷⁾, pare destinata a superare rapidamente non tanto e non solo l'idea di stabilità del lavoro ⁽⁸⁾ quanto, più in profondità, le stesse colonne d'Ercole dei sistemi occidentali del diritto del lavoro ancora edificati sulla pietra angolare del lavoro subordinato inteso quale categoria giuridica di imputazione dei regimi di tutela inderogabili di legge e contratto collettivo ⁽⁹⁾.

2014, n. 34, convertito, con modifiche, in l. 16 maggio 2014, n. 78) senza che ancora si veda, a pochi giorni dal varo del contratto a tutele crescenti e dei relativi incentivi economici, una contestuale azione di riduzione (o comunque limitazione all'uso) delle tipologie di lavoro flessibile e temporaneo. Cfr. [M. TIRABOSCHI \(a cura di\), *Jobs Act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro. Primo commento al d.l. 20 marzo 2014, n. 34 convertito, con modificazioni, in l. 16 maggio 2014, n. 78*](#), ADAPT Labour Studies e-Book series, 2014, n. 25. ⁽⁵⁾ Basterebbe in ogni caso leggere la traccia di *Jobs Act* diffusa da Matteo Renzi il 9 gennaio 2014 sul sito del Partito Democratico, e confrontarla con quanto approvato dal Consiglio dei Ministri del 24 dicembre 2014, per registrare l'enorme distanza tra una complessa azione di sistema, anche per settori chiave della economia (che effettivamente richiamava l'*American Jobs Act* di Barack Obama e che metteva all'ultimo posto le regole), e il "nuovo" contratto di lavoro subordinato a tutele crescenti che altro non è se non un onesto tentativo di manutenzione del processo di superamento dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori avviato dalla riforma Fornero.

⁽⁶⁾ Sui nuovi modi di fare impresa e organizzare i processi produttivi, l'evoluzione dei mestieri, delle competenze e delle professioni e, in generale, sulla reale sfida della modernizzazione del mercato del lavoro dovuta ai cambiamenti demografici e alla tecnologia, si rinvia ai contributi pubblicati in *La Grande Trasformazione del Lavoro*, [blog ADAPT su Nòva, Il Sole 24 Ore](#).

⁽⁷⁾ Tali da determinare una vera e propria nuova geografia del lavoro come bene descritto dal noto studio di E. MORETTI, *La nuova geografia del lavoro*, Mondadori, 2013.

⁽⁸⁾ Cfr., tra i tanti, J. MORGAN, *The Future of Work*, Wiley, 2014 cui *adde* il rapporto MCKINSEY, *The Future of Work in Advanced Economies*, McKinsey & Company, 2012.

⁽⁹⁾ Tra i primi a porsi in questa prospettiva cfr. R. BLANPAIN, *The World of Work and Industrial Relations in Developed Market Economics of the XXIst Century. The Age of the Creative Portfolio Worker*, in R. BLANPAIN, M. BIAGI (eds.), *Non-Standard Work and Industrial Relations*, in *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 1999, n. 35, qui 41. Più recentemente: G. DAVIDOV, B. LANGILLE (eds.), *The Idea of Labour*, Oxford University Press, 2011; G. DAVIDOV, B. LANGILLE (eds.), *Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in the Regulation of Work*, Hart Publishing, 2006, R. MITCHELL, *Where are we Going in Labour Law? Some Thoughts on a Field of Scholarship and Policy in Process of Change*,

Neppure si vuole qui sindacare la compatibilità del progetto del *Jobs Act* in termini di compatibilità o meno col diritto comunitario della concorrenza che come noto, e salvo casi particolari (regime del c.d. *de minimis*) o specifiche autorizzazioni della Commissione europea, vieta aiuti di Stato alle imprese, in qualunque forma concessi e ancorché siano legati a finalità di tipo occupazionale⁽¹⁰⁾ come nel caso in esame. A questo proposito può essere sufficiente ricordare, per rimanere ai casi più recenti e senza scomodare la dolorosa vicenda dei contratti di formazione e lavoro⁽¹¹⁾, i complessi requisiti di accesso agli incentivi occupazionali della legge Fornero⁽¹²⁾ e del pacchetto Letta-Giovannini⁽¹³⁾ per sollevare quantomeno qualche dubbio su una misura di incentivazione – che si tratti tecnicamente di sgravio o esonero poco importa – che può forse essere giustamente qualificato come intervento di carattere generale⁽¹⁴⁾ e come tale, in quanto misura non selettiva⁽¹⁵⁾, risultare escluso dal regime comunitario di limitazione degli aiuti di Stato. Ciò, tuttavia, al caro prezzo di penalizzare (almeno indirettamente) i gruppi di lavoratori più svantaggiati⁽¹⁶⁾, tra cui donne e giovani, e anche di prescindere dal requisito, come condizione per l’ottenimento del beneficio, di dare luogo a una

Monash University Workplace and Corporate Law Research Group, Working Paper, 2010, n. 16.

⁽¹⁰⁾ Per una ricostruzione della complessa materia cfr. M. TIRABOSCHI, *Incentivi alla occupazione, aiuti di Stato, diritto comunitario della concorrenza*, Giappichelli, 2002 cui adde D. GAROFALO, *Aiuti pubblici alle imprese per creare nuova occupazione*, in D. GAROFALO, M. RICCI (a cura di), *Percorsi di diritto del lavoro*, Cacucci, 2006, 727-746, e ID., *La nozione di svantaggio occupazionale*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2009, 569-596.

⁽¹¹⁾ Su cui M. ROCCELLA, T. TREU, *Diritto del lavoro della Comunità Europea*, Cedam, 2007, 166-171.

⁽¹²⁾ Cfr. D. GAROFALO, *Gli incentivi alle assunzioni*, in F. CARINCI, M. MISCIONE (a cura di), *Commentario alla Riforma Fornero (Legge n. 92/2012 e Legge n. 134/2012)*, Supplemento a *Diritto & Pratica del lavoro*, 15 settembre 2012, n. 33, 186-191.

⁽¹³⁾ Cfr. E. D’ERARIO, M. TIRABOSCHI, *Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di giovani lavoratori*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il lavoro riformato. Commento alla l. 9 agosto 2013, n. 99 (Legge Giovannini); alla l. 9 agosto 2013, n. 98 (decreto del fare); alla l. 9 agosto 2013, n. 94 (decreto svuota carceri); alla l. 6 agosto 2013, n. 97 (legge comunitaria) e al d.l. 31 agosto 2013, n. 101 (razionalizzazione P.A.)*, Giuffrè, 2013, 81-99.

⁽¹⁴⁾ Cfr. M. TIRABOSCHI, *Incentivi alla occupazione, aiuti di Stato, diritto comunitario della concorrenza*, cit, qui 97-103.

⁽¹⁵⁾ Qualche profilo di selettività, invero, può forse essere ravvisato nell’essere la misura rivolta unicamente ai nuovi assunti con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti che, nei sei mesi precedenti, non siano già stati occupati a tempo indeterminato.

⁽¹⁶⁾ Applicandosi in modo generalizzato, l’incentivo finirà infatti per orientare le scelte imprenditoriali, a parità di condizioni, verso l’assunzione dei lavoratori più appetibili sul mercato del lavoro. Sulla nozione di gruppo svantaggiato cfr. D. GAROFALO, *La nozione di svantaggio occupazionale*, cit.

occupazione aggiuntiva o comunque di mantenere in essere il rapporto di lavoro per un certo arco temporale al termine del periodo agevolato.

Non si vede insomma, nella misura, una minima coerenza con la logica di fondo della c.d. norma-incentivo⁽¹⁷⁾ che è quella di indurre, con forme premiali o anche penalizzanti⁽¹⁸⁾, comportamenti virtuosi che, altrimenti, non sarebbero spontaneamente adottati da imprese e operatori economici privati. Il rischio, in altri termini, e come dimostrato da taluni studi empirici sulle misure di incentivazione economica alla occupazione promosse nel nostro Paese⁽¹⁹⁾, è quello di avviare l'ennesimo piano occupazionale per sovvenzionare assunzioni che, comunque, sarebbero state fatte a prescindere dalla esistenza o meno di una forma più o meno generosa di esenzione contributiva.

Rinviando ad altra sede tali approfondimenti e valutazioni, scopo di questo lavoro è, molto più semplicemente, quello di collocare il contratto a tutele crescenti – così come accompagnato e sostenuto, una volta che sarà entrato a regime, dalle misure di incentivazione del lavoro subordinato a tempo indeterminato contenute nella legge di stabilità per il 2015 – nel prisma delle convenienze e dei costi aziendali per verificare, in termini e pragmatici e di gestione del personale, i reali spazi di successo della operazione promossa dal

(17) Tra i primi ad avviare in Italia la riflessione sulla tecnica delle norme di incentivazione o norme-incentivo cfr. E. GHERA, *Le sanzioni civili nella tutela del lavoro subordinato*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, 1979, 305-381, cui *adde* M.G. GAROFALO, *Tecnica degli incentivi e promozione dell'occupazione*, in *Diritto al lavoro e politiche per l'occupazione*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, 1999, suppl. al n. 3.

(18) Può essere utile ricordare, per l'economia del presente lavoro, la previsione di cui all'art. 2, commi 28 e 29, della l. 28 giugno 2012, n. 92 che prevede un contributo addizionale, a carico dei datori di lavoro che assumono con contratti temporanei, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile, ai fini previdenziali. Ciò al fine di incentivare assunzioni a tempo indeterminato e contribuire a finanziare l'assicurazione per l'impiego (ASpI) dei lavoratori temporanei. Con l'obiettivo di promuovere la trasformazione a tempo indeterminato dei contratti temporanei, il legislatore (art. 2, comma 30, l. n. 92/2012) ha altresì previsto la possibilità di una parziale restituzione del contributo addizionale in caso di stabilizzazione del rapporto di lavoro. Cfr. D. COSTA, M. TIRABOSCHI, *La revisione del contratto a termine tra nuove rigidità e flessibilità incontrollate*, in [P. RAUSEI, M. TIRABOSCHI \(a cura di\), *Lavoro: una riforma sbagliata. Ulteriori osservazioni sul DDL n. 5256/2012. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*](#), ADAPT Labour Studies e-Book series, 2012, n. 2, 56; D. COSTA, M. TIRABOSCHI, *La riforma del contratto a tempo determinato*, in M. TIRABOSCHI, M. MAGNANI (a cura di), *La nuova riforma del lavoro. Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92*, Giuffrè, 2012, 103.

(19) Cfr. B. ANASTASIA, *Donne e giovani, l'impatto degli incentivi*, in [lavoce.info](#), 21 giugno 2013; A. MARTINI, *Aiuto ai precari? No, regalo alle imprese*, in [lavoce.info](#), 12 ottobre 2012.

Governo e stimata dal Ministro dell'economia in circa 800mila nuovi posti di lavoro ⁽²⁰⁾.

2. L'esonero contributivo e la deducibilità ai fini Irap nella legge n. 190/2014 (legge di stabilità 2015) per il contratto a tutele crescenti

Nel corpo della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183 del *Jobs Act* rivestono un ruolo di assoluto primo piano le lettere *b* e *c* del comma 7 dell'articolo unico.

La lettera *b* del comma 7 indirizza il Governo verso la promozione del contratto a tempo indeterminato, come forma comune di lavoro, rendendolo più conveniente per le imprese rispetto alle altre tipologie contrattuali sia con riguardo agli oneri diretti (retributivi, contributivi e fiscali) sia con riguardo a quelli indiretti (flessibilità della prestazione, conflittualità e contenzioso). Nella medesima direzione si colloca la successiva lettera *c*, con la quale viene delineato uno scenario caratterizzato, per le sole nuove assunzioni, da un regime di tutele crescenti, in relazione alla anzianità di servizio, con specifico riguardo alla fase di cessazione del rapporto di lavoro.

Lo schema di decreto legislativo adottato dal Consiglio dei Ministri del 24 dicembre 2014 dà attuazione alla lettera *c* della delega limitandosi tuttavia, allo stato, a disciplinare il nuovo regime sanzionatorio dei licenziamenti, senza dettare, per contro, alcuna regola specifica utile a identificare il c.d. contratto a tutele crescenti che, pertanto, non si presenta quale tipologia contrattuale a sé stante. Il contratto a tutele crescenti altro non è che l'ordinario contratto di lavoro subordinato che, dalla entrata in vigore del decreto legislativo, varrà almeno tendenzialmente per tutte le nuove assunzioni a tempo indeterminato nel settore privato ⁽²¹⁾.

Si parla, insomma, di un nuovo tipo contrattuale, quello a tutele crescenti in funzione della anzianità di servizio del prestatore di lavoro, ma con il solo obiettivo di svuotare definitivamente – attraverso una operazione che, certo, non brilla per onestà e trasparenza e, comunque, con i tempi lunghi di vigenza

⁽²⁰⁾ È questa la stima dell'impatto del provvedimento annunciata dal Ministro della Economia attraverso una intervista a *Il Sole 24 Ore*. Cfr. F. FORQUET, *Legge di stabilità, lunedì al Quirinale. Padoan: può creare 800mila posti*, in *Il Sole 24 Ore*, 19 ottobre 2014.

⁽²¹⁾ Per le problematiche connesse al lavoro pubblico, nonché all'apprendistato e alla somministrazione di lavoro vedi, rispettivamente, i contributi di Francesco Verbaro e Michele Tiraboschi in questo volume.

del doppio regime valido per i nuovi e i vecchi assunti ⁽²²⁾ – l'annoso problema dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori che ha sin qui monopolizzato il dibattito sulla modernizzazione del diritto del lavoro nel nostro Paese ⁽²³⁾.

Si tratta, in altri termini, di un incentivo di tipo normativo funzionale a un maggiore utilizzo del contratto a tempo indeterminato, rappresentato da una sostanziale monetizzazione di tutte le forme di licenziamento che non siano discriminatorie ⁽²⁴⁾, a cui si accompagnano le misure di incentivazione economica della legge di stabilità per il 2015. I commi 118-124 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190, "legge di stabilità 2015", introducono, come noto, uno specifico esonero dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (fino a un massimo di 8.060 euro annui per tre anni) per tutti i contratti a tempo indeterminato (e dunque non solo quelli a tutele crescenti che ancora non sono operativi) instaurati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015. Non solo. Il comma 20 della stessa legge 23 dicembre 2014, n. 190, modificando l'articolo 11 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, prevede anche la deducibilità ai fini Irap delle somme relative al costo complessivo per il personale dipendente anche in questo caso a fronte della assunzione del lavoratore con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

⁽²²⁾ Con il risultato che una legge nata con l'obiettivo di superare quella che Pietro Ichino ha chiamato l'*apartheid* del mercato del lavoro italiano (cfr., tra i tanti interventi, P. ICHINO, *I nodi dell'apartheid vengono al pettine*, in *Corriere della Sera*, 31 marzo 2011) introduce ora una nuova e più odiosa forma di dualismo: quella tra i nuovi e i vecchi assunti. Con questi ultimi che, esclusi dal campo di applicazione del nuovo regime di tutele contro i licenziamenti illegittimi, manterranno a vita, alla stregua di un diritto quesito, l'art. 18 contribuendo così alla creazione di nuove e insospettate rigidità alla mobilità occupazionale e barriere per i giovani nell'accesso al mercato del lavoro. Cfr. M. TIRABOSCHI, *Jobs Act arriva l'apartheid*, in *Panorama*, 4 dicembre 2014.

⁽²³⁾ Ancora utile, in proposito, la lettura di M. BIAGI, *Non fissiamoci sul 18*, in *L'Espresso*, 18 aprile 2002, 56: «Perché non ho parlato del 18? Per una ragione molto semplice: il Libro Bianco al 18 fa cenno, ma non lo considera un punto nevralgico, anche se traspare un orientamento favorevole a una revisione [...] Io penso che la reintegrazione non esiste più. È una bandiera, un simbolo. Un valore che ha un effetto deterrente. Solo che, secondo me, è deterrente nel senso che incentiva un sacco di frodi e di abusi. In tutto il mondo, il riparo al licenziamento ingiusto è nella logica risarcitoria. Siamo nel diritto civile, che riconosce un unico modo per riparare i danni subiti: quello del risarcimento, magari ampio risarcimento, tempestivo risarcimento, ma un risarcimento. Qualcuno mi potrebbe dire: ma se è così marginale, perché la vogliamo toccare? E io concludo: d'accordo. Infatti, io personalmente non penso che sia l'argomento di cui discutere, altri e ben più pregnanti temi ci devono occupare».

⁽²⁴⁾ Cfr. i contributi di Franco Carinci che precedono.

1.1. L'esonero contributivo per gli assunti a tempo indeterminato

Con riferimento all'esonero contributivo il comma 118 stabilisce che «al fine di promuovere forme di occupazione stabile, 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 2015 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2015, è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento 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 8.060 euro su base annua».

L'esonero non spetta con riguardo ai lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro e con riferimento a quelli per i quali il beneficio sia già stato usufruito in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato.

L'esonero non spetta inoltre ai datori di lavoro che, anche tramite società controllate o collegate, abbiano avuto rapporti a tempo indeterminato con lo stesso lavoratore nei tre mesi precedenti la data di entrata in vigore della legge di stabilità 2015.

In attesa degli opportuni chiarimenti di Agenzia delle entrate, Ministero del lavoro e Inps possiamo ritenere che:

- l'agevolazione debba intendersi applicabile a qualsiasi tipologia di contratto a tempo indeterminato, pertanto anche per i contratti in regime di *part-time* o in *job sharing*, restando, peraltro, esclusi (se si conferma la logica delle determinazioni di cui alla circolare Inps n. 17/2006) i contratti di lavoro intermittente;
- l'agevolazione riguardi tutti "i datori di lavoro privati", cosicché deve intendersi che ai fini di estendere al massimo il ricorso alle forme di lavoro stabile l'ampia accezione possa ricomprendere qualsiasi datore di lavoro privato, quindi oltre alle imprese anche associazioni, consorzi, studi professionali, organizzazioni di tendenza, partiti politici e così via;
- l'agevolazione (è bene precisarlo, data la complessità anche lessicale della disposizione) consiste nell'azzeramento – nel limite individuale

evidenziato di euro 8.060 annui per ciascun lavoratore interessato – della contribuzione a carico aziendale (con esclusione degli oneri assicurativi Inail), mantenendosi inalterate le trattenute a carico del lavoratore.

Se appare chiaro il fine della disposizione limitativa relativa ai tre mesi per aziende collegate (evitare che si costituiscano rapporti fittizi con personale già noto ad un gruppo, e magari di fiducia, al solo scopo di acquisire i relativi vantaggi contributivi), risulta di difficile attuabilità per il datore di lavoro la conoscibilità o meno di precedenti rapporti a tempo indeterminato da parte del lavoratore nei sei mesi precedenti. A ciò si potrebbe (forse) ovviare con una autocertificazione rilasciata dal lavoratore, ma con tutte le incertezze del caso in capo al datore di lavoro che è il beneficiario dell'esonero contributivo e che non può certo essere liberato, in termini di responsabilità, dalla autocertificazione del lavoratore.

Parimenti risulta difficoltosa, per il datore di lavoro che assume e per il suo consulente del lavoro, la verifica se in precedenti rapporti di lavoro il lavoratore abbia già fatto conseguire a un precedente datore di lavoro l'esonero contributivo in questione. D'altra parte, dal momento che tali rapporti risulterebbero comunque inevitabilmente cessati, non si comprende in quale modo la successiva assunzione potrebbe rappresentare una qualsiasi elusione, trattandosi di assunzioni ovviamente effettuate soltanto nell'anno 2015 (unico anno di insorgenza del diritto allo sgravio in esame). Inoltre, stante l'espressione perentoria utilizzata dal legislatore, sembrerebbe che anche solo il godimento del beneficio per pochi giorni (ad esempio un rapporto a tempo indeterminato che cessasse in periodo di prova) determinerebbe l'esclusione dalla possibilità di fruirne in un successivo rapporto, magari più stabile, vanificando in tal modo uno degli scopi principali della norma.

Va infine notato come l'unico elemento discrezionale sia rappresentato dalla assenza di precedenti contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, potendosi pertanto ipotizzare (sia pure con le riserve del caso) che un lavoratore occupato in precedenza dal datore di lavoro con rapporto (anche cessato da poco) di lavoro subordinato a termine o di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, possa ora essere rioccupato dal medesimo datore con gli sgravi in argomento; persiste, invece, un dubbio, che dovrà essere risolto dalla prassi amministrativa, per quanto concerne le eventuali trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a termine in essere, in quanto la norma parla di "nuovi" contratti di lavoro; va, inoltre, evidenziato che, a differenza della logica sottostante a

passati incentivi alle assunzioni, il *bonus* in esame non appare collegato né ad un incremento occupazionale, né al mantenimento del rapporto di lavoro per un certo arco temporale durante o al termine del periodo agevolato.

Non risulta, tuttavia, comprensibile la chiusura della legge di stabilità 2015 nei confronti dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti *tout court*: gli stessi, se licenziati ad esempio per giustificato motivo oggettivo connesso alla crisi economica in atto (ad esempio, per riduzione di personale o chiusura aziendale, casistiche certamente non rare nella presente stagione) da un'azienda il cui inquadramento contributivo o la dimensione aziendale non dessero diritto alla iscrizione alle liste di mobilità, si troverebbero in estrema difficoltà al reinserimento al lavoro, in una posizione di assoluto sfavore rispetto ai lavoratori destinatari della nuova agevolazione in commento, sia – appunto – per la parte di *benefit* alla assunzione, sia in considerazione degli altri fattori potenzialmente penalizzanti (ad es. età, livelli retributivi e professionali, esigenze personali consolidate).

In ogni caso l'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Circostanza questa che potrebbe far nascere il dubbio relativamente alla applicazione o meno della disciplina comunitaria degli aiuti c.d. *de minimis* di cui ai regolamenti CE n. 1407/2013 e n. 1408/2013 (cfr. anche la circolare Inps n. 15 del 29 gennaio 2014). Trattandosi di misura di carattere generale e non selettivo, almeno ai sensi di quanto dichiarato dal Governo, si ritiene non applicabile il regime *de minimis* posto che non si dovrebbe trattare di aiuto di Stato.

Per quanto attiene al settore agricolo il comma 119 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190, stabilisce che «le disposizioni di cui al comma 118 si applicano, nei limiti delle risorse indicate al comma 120, con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato, decorrenti dal 1° gennaio 2015 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2015, con esclusione dei lavoratori che nell'anno 2014 siano risultati occupati a tempo indeterminato e relativamente ai lavoratori occupati a tempo determinato che risultino iscritti negli elenchi nominativi per un numero di giornate di lavoro non inferiore a 250 giornate con riferimento all'anno solare 2014».

In pratica, l'esenzione contributiva nel settore agricolo riguarda sempre (con analoghe caratteristiche a quelle già esaminate) i contratti di lavoro a tempo indeterminato attivati nel 2015 dalle imprese del settore agricolo, intendendosi (ad avviso di chi scrive e in attesa di future delucidazioni) solo quelle agricole in senso stretto, senza l'estensione alle aziende industriali di trasformazione

dei prodotti agricoli. Per tale settore vi sono tuttavia alcune differenze. Anzitutto l'agevolazione non si applica ai lavoratori che per tutto il 2014 siano stati occupati a tempo indeterminato ⁽²⁵⁾ ed inoltre per quelli che siano stati occupati a tempo determinato per almeno 250 giornate, sempre con riferimento all'anno 2014 (da intendersi evidentemente come "anno civile" e non, nella dizione piuttosto equivoca della norma, come anno solare).

In assenza di ulteriori specificazioni normative, deve ritenersi che l'esclusione operi per qualsiasi tipo di occupazione con le caratteristiche predette e non solo per l'occupazione in attività agricole. Inoltre, qui l'agevolazione è sottoposta a un limite di spesa ben preciso, indicato nel successivo comma 120, rispetto al quale, ancorché non siano ancora state chiarite le concrete modalità operative, probabilmente, come già in casi analoghi, si rischierà di generare complessi meccanismi di controllo e di riserva (già intuibili dal dettato normativo), che renderanno inevitabilmente più incerto e complesso l'accesso a tali benefici, riducendone quindi le prospettive di attrazione.

Tornando alla lettura della misura di esonero, altro dubbio interpretativo riguarda l'applicazione, accanto ai criteri stabiliti dalla stessa legge 23 dicembre 2014, anche dei parametri antielusivi prestati in materia di fruizioni di incentivi pubblici dall'articolo 4, comma 12, della legge 28 giugno 2012, n. 92, che tuttavia non vengono espressamente richiamati dalla legge di stabilità per il 2015 ⁽²⁶⁾. È chiaro che l'applicazione di questi ulteriori vincoli, su cui

⁽²⁵⁾ A differenza del settore generale, pertanto (e con una certa asimmetria fra le due norme), stando al tenore letterale della norma il datore di lavoro agricolo fruirebbe dell'agevolazione in argomento anche assumendo (nel 2015) un lavoratore che fosse già stato assunto (sempre nel 2015) a tempo indeterminato, magari anche godendo dell'agevolazione in argomento.

⁽²⁶⁾ L'Inps, con circ. n. 137 del 12 dicembre 2012 ha analizzato, a titolo esplicativo, quanto statuito dalla legge, secondo cui gli incentivi non spettano se: l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo giuridico di assumere preesistente, così come determinato da norme di legge o di contrattazione collettiva (la disposizione specifica che gli incentivi vengono esclusi anche se il lavoratore che ha diritto all'assunzione obbligatoria viene utilizzato mediante contratto di somministrazione di lavoro); l'assunzione viola il diritto di precedenza, previsto dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore, che sia stato licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o sia cessato da un rapporto di lavoro a termine (in questa ipotesi di esclusione gli incentivi non spettano anche quando, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione di lavoro, l'utilizzatore non ha offerto preventivamente la riassunzione al lavoratore titolare di uno specifico diritto di precedenza in quanto licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine in precedenza); la circ. Inps n. 137/2012 ha portato ad esempio un diritto di precedenza da contrattazione collettiva, con riferimento al CCNL Servizi di Pulizie che prevede, in caso di cambio di appalto, l'obbligo in capo all'azienda che subentra di assumere i dipendenti dell'azienda precedente; il datore di lavoro (o l'utilizzatore con contratto di somministrazione) ha in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o ad una

dovrà rapidamente esprimersi la prassi amministrativa, complicherebbe non poco l'applicazione di uno schema di incentivazione che, nelle intenzioni del legislatore, deve essere snello e di immediata attuazione. L'eventuale applicazione dell'articolo 4, comma 12, della legge 28 giugno 2012, n. 92, implicherebbe infatti che l'assunzione agevolata:

- a) non sia avvenuta in base ad un obbligo stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva;
- b) non violi un diritto di precedenza stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva;
- c) non riguardi mansioni relative a personale in sospensione connessa a crisi o riorganizzazione aziendale;
- d) non riguardi lavoratori che siano stati licenziati nei sei mesi precedenti da un datore che al momento del licenziamento presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore che assume, oppure sia in condizione di collegamento o controllo con quest'ultimo.

Peraltro, non deve sfuggire che il meccanismo operato dal combinato disposto della legge delega, come attuata dallo schema di decreto delegato adottato il 24 dicembre 2014, con la legge n. 190/2014 finirebbe senza dubbio alcuno per spostare l'attenzione dei datori di lavoro e dei loro consulenti legali non già su una maggiore occupazione (come nelle attese del Governo), ma soltanto su una più conveniente modalità di occupare i lavoratori che sarebbero stati comunque (o che sono già stati) assunti con contratti di lavoro a termine ⁽²⁷⁾, piuttosto che con apprendistato o ancora con contratti parasubordinati o quasi-autonomi come le collaborazioni coordinate e continuative, le associazioni in

riorganizzazione aziendale, ad eccezione delle ipotesi in cui l'assunzione o la trasformazione del rapporto di lavoro (o la somministrazione) sono finalizzate a far acquisire professionalità «sostanzialmente diverse» rispetto a quelle in possesso dei lavoratori sospesi oppure viene effettuata presso una differente unità produttiva; si riferisce a lavoratori che sono stati licenziati, nei 6 mesi precedenti, da un datore di lavoro che presenta, al momento del licenziamento, assetti proprietari «sostanzialmente coincidenti» con quelli del datore di lavoro che procede alla nuova assunzione ovvero risulta con il nuovo datore di lavoro in rapporto di collegamento o di controllo societario (con riferimento alla somministrazione di lavoro le condizioni di coincidenza, collegamento o controllo si applicano anche all'utilizzatore).

⁽²⁷⁾ In questa prospettiva vedi anche l'analisi operata dal Servizio di Bilancio del Senato che nella nota n. 71 (dicembre 2014) sottolinea espressamente che l'effetto di questa tipologia di sgravio, così come costruita, «stante la rilevanza e la significatività dell'incentivo è presumibile e prudentiale valutare un effetto incentivante, con riduzioni di assunzioni a contribuzione piena (a tempo determinato, ad esempio) verso la tipologia di contratto a tempo indeterminato incentivato».

partecipazione con apporto di lavoro e le collaborazioni in partita IVA, posto che il nuovo incentivo triennale non è vincolato al mantenimento in organico del lavoratore per un tempo predeterminato.

L'esonero contributivo in sintesi

Generale	
Datori di lavoro	La generalità dei datori di lavoro privati, anche non imprenditori, esclusi i datori di lavoro agricoli, con limitazione, secondo l'ordine cronologico delle istanze, in caso di risorse insufficienti.
Assunzioni	Solo per i nuovi contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato stipulati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015. Rimangono in ogni caso esclusi i contratti di apprendistato e quelli di lavoro domestico.
Beneficio	L'esonero contributivo riguarda i soli contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro e interessa un arco temporale massimo di 36 mesi per un importo complessivamente non superiore nel massimo a 8.060 euro su base annua. In ogni caso l'esonero non riguarda i premi e contributi dovuti all'Inail.
Status dei lavoratori	L'esonero contributivo non spetta se: <ul style="list-style-type: none"> – il lavoratore è stato occupato a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti presso qualsiasi datore di lavoro; – il lavoratore è stato occupato dallo stesso datore di lavoro o da società controllate o collegate in un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei mesi da ottobre a dicembre 2014 (vale a dire nei 3 mesi precedenti l'entrata in vigore della legge n. 190/2014); – per il lavoratore per il quale il beneficio è stato usufruito in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato.
Divieto cumulo	L'esonero non è cumulabile con altri incentivi, sgravi, esoneri o riduzioni previsti dalla normativa.
Settore agricolo	
Datori di lavoro	La generalità dei datori di lavoro agricoli (si ritiene che in tale categoria non siano comprese le industrie di trasformazione dei prodotti agricoli o di allevamento).
Assunzioni	Solo per i nuovi contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato stipulati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015. Esclusi i contratti di apprendistato.
Beneficio	L'esonero contributivo riguarda i soli contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro e interessa un arco temporale massimo di 36 mesi per un importo complessivamente non superiore nel massimo a 8.060 euro su base annua. In

		ogni caso l'esonero non riguarda i premi e contributi dovuti all'Inail.
Limite spesa	di	È stabilito un tetto massimo di fruizione, a livello nazionale. In caso di risorse insufficienti, si procede secondo l'ordine cronologico delle istanze.
Status lavoratori	dei	L'esonero contributivo non spetta se il lavoratore è stato occupato nel 2014 presso qualsiasi datore di lavoro (anche non del settore agricolo): – a tempo indeterminato; – a tempo determinato per almeno 250 giorni.
Divieto cumulo	di	L'esonero non è cumulabile con altri incentivi, sgravi, esoneri o riduzioni previsti dalla normativa.

1.2. La deducibilità ai fini Irap del costo del lavoro

Quanto alla deducibilità ai fini Irap del costo complessivo per i lavoratori subordinati occupati a tempo indeterminato prevista dal comma 20 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190, appare opportuno richiamare alcuni recenti interventi che si sono mossi nella medesima direzione di quello ora delineato dalla legge di stabilità per il 2015 e che vi si aggiungono.

Si pensi, in particolare alla applicazione a regime delle deduzioni Irap per l'incremento di base occupazionale di cui all'articolo 1, comma 132, della legge n. 147/2013 (deduzioni dall'imponibile Irap fino a 15 mila euro per lavoratore assunto con incremento della base occupazionale), nonché alla deducibilità ai fini Irap per determinate categorie di lavoratori (in particolare per agevolare l'assunzione di lavoratrici e giovani sotto i 35 anni) di cui all'articolo 2 del decreto-legge n. 201/2011, convertito dalla legge n. 214/2011, e all'articolo 1, commi 483-485, della legge n. 228/2012.

Da sottolineare, peraltro, che con effetto retroattivo viene ripristinata per il 2014 l'aliquota Irap precedentemente in vigore, pari al 3,9%, in luogo della riduzione al 3,5%, che era stata determinata dal decreto-legge n. 66/2014, convertito dalla legge n. 89/2014.

La legge n. 190/2014 sceglie di premiare, differenziandola, ancora una volta e in maniera qui generalizzata, la stabile occupazione, proponendo per il 2015 la totale deducibilità del costo complessivo del lavoro a tempo indeterminato – dedotti, ovviamente, gli oneri già non computabili ai fini Irap e le altre

agevolazioni e deduzioni previste dalla legge – ⁽²⁸⁾, penalizzando (con il ritorno alla previgente aliquota) il datore di lavoro che utilizzi altre tipologie di forza-lavoro (lavoro a tempo determinato, contratti di collaborazione coordinata e continuativa, associazione in partecipazione con apporto di lavoro, lavoro autonomo occasionale).

La penalizzazione si rende ancor più evidente se si pensa che, nel contempo, viene stabilito per le imprese senza dipendenti uno sconto del 10% dell'Irap (in buona sostanza, di fatto il ripristino dell'aliquota ridotta del 3,5%) utilizzabile, tuttavia, quale credito di imposta (quindi con i limiti di compensazione previsti dalle norme vigenti) e con la possibilità di compensazione a partire dal 2016.

3. Il sistema di incentivazione per assumere a tempo indeterminato

Collegato al nuovo regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi, consistente in una obiettiva agevolazione “in uscita”, stante il processo di monetizzazione crescente in base alla anzianità di servizio del lavoratore licenziato, il disegno complessivo degli incentivi economici “in ingresso” (agevolazioni fiscali e contributive) determina senza dubbio un quadro di convenienze di assoluto favore verso la scelta del datore di lavoro di fare ricorso, almeno per l'anno 2015 al contratto a tempo indeterminato.

Ciò non soltanto verso i *competitor* classici quali i contratti a termine, pure rivisitati nella prima avvisaglia del *Jobs Act* con il già richiamato decreto-legge n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014, o i contratti parasubordinati (lavoro a progetto, co.co.co. ed associazione in partecipazione con apporto di lavoro), ma addirittura anche con le assunzioni agevolate già in essere (come mobilità e apprendistato, per fare due esempi), per non parlare dei bonus occupazionali previsti dal Governo nell'ambito del controverso programma europeo *Garanzia Giovani* ⁽²⁹⁾. L'unico schema di ingresso che

⁽²⁸⁾ La norma ammette in deduzione «la differenza tra il costo complessivo per il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e le deduzioni spettanti», con la conseguenza che in taluni casi (lavoratore fino a 35 anni di età, lavoratrice, lavoratore occupato nelle regioni del Mezzogiorno) l'incentivo avrà scarso o nullo rilievo perché assorbito, appunto, da deduzioni comunque spettanti; nello stesso senso anche la circ. n. 1 del 7 gennaio 2015 della Fondazione studi dei Consulenti del lavoro, 27.

⁽²⁹⁾ Il riferimento è specificamente al decreto direttoriale n. 1709 dell'8 agosto 2014, sul quale si veda la circ. Inps n. 118 del 3 ottobre 2014 che ha chiarito le relative modalità operative. Va, peraltro, rilevato che, ai sensi dell'art. 7, comma 3, del decreto direttoriale n. 1709 dell'8 agosto 2014, i bonus occupazionali di *Garanzia Giovani* non sono cumulabili con nessuna altra

non viene scalfito dal nuovo gioco delle convenienze riorientato in favore del contratto a tempo indeterminato è quello dei tirocini formativi e di orientamento (i c.d. *stage* aziendali) che, plausibilmente, continueranno a rappresentare il principale canale di ingresso dei giovani per il loro minor costo complessivo ⁽³⁰⁾, confermando così l'impressione di una misura, quella della legge di stabilità per il 2015, che finirà per penalizzare i gruppi più svantaggiati sul mercato del lavoro.

Quanto alla "concorrenza" di altre tipologie contrattuali appare utile operare, in via meramente esemplificativa, qualche raffronto di tipo operativo in merito.

3.1. Una esemplificazione per l'industria metalmeccanica e per il commercio

A fronte di una medesima retribuzione annua lorda (RAL) di euro 21 mila, per un operaio del settore industriale, ponendo ad esempio una ditta con oltre 15 dipendenti, CCNL Industria Metalmeccanica, tasso Inail medio 37 per mille, si hanno i seguenti raffronti in termini di costo del lavoro:

tipo di rapporto	costo annuo azienda + Irap	risparmio annuo e max (rispetto a standard)	costo eventuale dismissione a 36 mesi (ind. + Aspi) ****
assunzione standard a t. indeterminato	31.150 (costo standard)	0 + eventuale "Garanzia Giovani"	22.485
assunzione a t. indeterminato con il	23.335 (compr. Tfr e Inail)	7.815 annui 23.445 per 36 mesi	22.485

forma di incentivo all'assunzione di natura economica o contributiva. Su *Garanzia Giovani* cfr., in generale, si vedano i contributi e i documenti raccolti nello [Speciale Garanzia Giovani](#) in www.bollettinoadapt.it.

⁽³⁰⁾ Cfr. G. BERTAGNA, U. BURATTI, F. FAZIO, M. TIRABOSCHI (a cura di), *La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero. L'attuazione a livello regionale delle Linee-guida 24 gennaio 2013: mappatura e primo bilancio*, ADAPT Labour Studies e-Book series, 2013, n. 16, e ivi 350-358, U. BURATTI, F. FAZIO, *Lotta agli abusi e sostegno economico: un paradosso tutto italiano*, contenente una analisi degli indennizzi previsti a livelli regionale per l'impiego di tirocinanti.

nuovo regime "legge di stabilità"			
assunzione a t. indeterminato con il nuovo regime "legge di stabilità" e contratto a tutele crescenti	23.335 (compr. Tfr e Inail)	7.815 annui 23.445 per 36 mesi	Da 6.735 a 11.985
Assunzione a tempo determinato	31.485	- 335 annui (maggior costo per ctb. agg. tempo determinato) + eventuale "Garanzia Giovani"	0
Apprendistato *	24.655	6.495 annui 19.485 per 36 mesi (25.9810 se confermato a t. indeterminato al termine appr.) + eventuale "Garanzia Giovani"	1485
Lav. in mobilità (ass. a tempo indeterminato)	24.665	6.495 annui 9.742 per 18 mesi (+ aspettanza, variabile, max 9.650 circa per 18 mesi)	Da 6.735 a 11.985 (se applicazione tutele crescenti)
Lav. in mobilità (ass. a tempo determinato + trasformazione a t. ind.)	24.665	6.495 annui 12.990 (per 24 mesi se conf. a t. indeterminato) (+ aspettanza, variabile, max 6.430 circa per 12 mesi)	0 se a termine Da 6.735 a 11.985 (se applicazione tutele crescenti)
Contratto a progetto **	27.100 <i>29.030 (se inserito lordo agg. pari a importo Tfr)</i>	4.050 annui <i>2.120 annui</i>	0 (+ possibile contenzioso)
Ass. in partecipazione ***	26.020	5130 annui	0 (+ possibile contenzioso)
* per apprendistato, fatto riferimento a medesima RAL considerata costante per raffronto con le altre			

<p>tipologie</p> <p>** inserito per mera ipotesi di raffronto, il contratto a progetto non deve intendersi fungibile con forme contrattuali subordinate; inoltre non vi è Tfr. Fatto riferimento ad aliquota 2015.</p> <p>*** inserito per mera ipotesi di raffronto, il contratto di a.i.p. non deve intendersi fungibile con forme contrattuali subordinate; inoltre non vi è Tfr. Fatto riferimento ad aliquota 2015 e considerato utile spettante = a RAL 21.000.</p> <p>**** Per raffronto, ipotizzato come normale costo dismissione 12 mesi (una annualità)</p>
--

Un raffronto simile potrebbe essere fatto anche per un impiegato di una azienda commerciale con 20 dipendenti, con la medesima RAL di 21 mila euro (corrispondente circa alla retribuzione annua lorda di un 5° livello del CCNL Terziario-commercio) ed un tasso Inail del 4 per mille (amministrativo-rischio elettrico).

tipo di rapporto	costo annuo azienda + Irap	risparmio annuo e max (rispetto a standard)	costo eventuale dismissione a 36 mesi (ind. + Aspi) ****
assunzione standard a t. indeterminato	29.400 (costo standard)	0 + eventuale "Garanzia Giovani"	22.485
assunzione a t. indeterminato con il nuovo regime "legge di stabilità"	22.650 (compr. Tfr e Inail)	6.750 annui 20.250 per 36 mesi	22.485
assunzione a t. indeterminato con il nuovo regime "legge di stabilità" e contratto a tutele crescenti	22.650 (compr. Tfr e Inail)	6.750 annui 20.250 per 36 mesi	Da 6.735 a 11.985
Assunzione a tempo determinato	29.800	- 400 annui (maggior costo per ctb. agg. tempo determinato) + eventuale "Garanzia Giovani"	0
Apprendistato *	25.000	4.400 annui 13.200 per 36 mesi	1485

		(17.600 se confermato a t. indeterminato al termine appr.) + eventuale "Garanzia Giovani"	
Lav. in mobilità (ass. a tempo indeterminato)	25.100	4.300 annui 6.450 per 18 mesi (+ spettanza, variabile, max 9.650 circa per 18 mesi)	Da 6.735 a 11.985 (se applicazione tutele crescenti)
Lav. in mobilità (ass. a tempo determinato + trasformazione a t. ind.)	25.100	4.300 annui 8.600 (per 24 mesi se conf. a t. indeterminato) (+ spettanza, variabile, max 6.430 circa per 12 mesi)	0 se a termine Da 6.735 a 11.985 (se applicazione tutele crescenti)
Contratto a progetto **	26.400 28.350 (se inserito lordo agg. pari a importo Tfr)	3.000 annui 1.050 annui	0 (+ possibile contenzioso)
Ass. in partecipazione ***	25.650	3750 annui	0 (+ possibile contenzioso)
<p>* per apprendistato, fatto riferimento a medesima RAL considerata costante per raffronto con le altre tipologie</p> <p>** inserito per mera ipotesi di raffronto, il contratto a progetto non deve intendersi fungibile con forme contrattuali subordinate; inoltre non vi è Tfr. Fatto riferimento ad aliquota 2015</p> <p>*** inserito per mera ipotesi di raffronto, il contratto di a.i.p. non deve intendersi fungibile con forme contrattuali subordinate; inoltre non vi è Tfr. Fatto riferimento ad aliquota 2015 e considerato utile spettante = a RAL 21.000</p> <p>**** Per raffronto, ipotizzato come normale costo dismissione 12 mesi (una annualità)</p>			

Come è dato vedere dalle tabelle che precedono, nella combinazione di agevolazioni e comprendendo anche lo sconto Irap, il nuovo contratto a tempo indeterminato risulta la forma di assunzione di gran lunga più conveniente, seppure a uno scarno esame, eminentemente pratico e privo di prospettive.

Si tratta, peraltro, di una modalità di assunzione non sottoposta a particolari oneri burocratici (per lo meno, del tutto identici ad una normale assunzione) ed assolutamente priva di rischi gestionali prevedibili (come quelli riguardanti, ad

esempio, un utilizzo “dubbio” di una tipologia contrattuale come l’associazione in partecipazione o la collaborazione coordinata e continuativa). Se poi si confrontano i suddetti dati con il prevedibile “costo” di un licenziamento ⁽³¹⁾, secondo quanto previsto dallo schema di decreto sul contratto a tutele crescenti adottato dal Consiglio dei Ministri il 24 dicembre 2014, è facile prevedere al termine dei 36 mesi “agevolati” un costo di dismissione ⁽³²⁾ pari a due mensilità per anno lavorativo (individuato come limite minimo) fino a un massimo di 24 mensilità per i datori di lavoro con oltre 15 dipendenti (art. 3 dello schema di decreto legislativo), ovvero pari a una mensilità per anno lavorativo (limite minimo) fino a un massimo di 6 mensilità per le aziende fino a 15 dipendenti (articolo 9 dello schema di decreto legislativo).

D’altra parte, ove il lavoratore aderisse alla offerta di conciliazione proposta dall’azienda ai sensi dell’articolo 6 dello schema di decreto legislativo ⁽³³⁾, l’importo a carico del datore di lavoro sarebbe pari a una mensilità per ogni

⁽³¹⁾ Fra i costi del licenziamento, d’altro canto, rientra quanto specificamente previsto dai commi da 31 a 35 dell’art. 2 della l. n. 92/2012 che hanno introdotto un contributo aggiuntivo a carico dei datori di lavoro per tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni, intervenuti a far data dal 1° gennaio 2013. Il contributo (c.d. *ticket licenziamento*) è dovuto nella misura pari al 41% del massimale mensile di ASpI per ogni anno di anzianità aziendale negli ultimi tre anni ed è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato per qualsiasi causa diversa dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore. In questo senso, il *ticket* può essere in parte assimilato a una sorta di “*firing tax*”, seppure finalizzata non già direttamente alla ricollocazione del lavoratore licenziato, ma al parziale finanziamento dell’ASpI (vedi il contributo di Michele Tiraboschi sul contratto di ricollocazione che segue). Peraltro, solo fino al 31 dicembre 2015 il contributo non è dovuto nei seguenti casi: a) licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; b) interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere. Lo stesso contributo previsto per i licenziamenti individuali opera anche nel caso dei licenziamenti collettivi, tranne che sia dovuto il contributo di cui all’art. 5, comma 4, della l. 23 luglio 1991, n. 223, ma soltanto fino al 31 dicembre 2016, mentre a far data dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale (art. 4, comma 9, l. n. 223/1991) non è stata fatta oggetto di accordo sindacale, il contributo è triplicato.

⁽³²⁾ Evidentemente i costi di “*severance payment*” vengono qui presi in considerazione ed esaminati nella consapevolezza che essi non rappresentano una vera e propria “indennità di licenziamento” per la “separazione” dall’azienda, ma soltanto il “prezzo”, a titolo di indennizzo, del licenziamento ingiustificato (“*unfair*”).

⁽³³⁾ In argomento si veda il contributo di Flavia Pasquini che segue.

anno di servizio (comunque non inferiore a due e non superiore a 18 mensilità) se occupa oltre 15 dipendenti ovvero pari a mezza mensilità per ogni anno di servizio (comunque non inferiore a una mensilità con un massimo di 6 mensilità) se occupa fino a 15 dipendenti; inoltre la somma ridotta a seguito di conciliazione appare appetibile per il lavoratore (oltre ch  per la rapidit  della definizione del contenzioso senza aggravio di spese) anche a fronte della totale esenzione fiscale, non costituendo l'importo percepito reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, mentre il previsto esonero contributivo rappresenta null'altro che un mero rafforzamento di un concetto gi  attualmente acquisito.

Pertanto, ammesso – e non concesso – che il datore di lavoro voglia assolutamente avere la “certezza” ⁽³⁴⁾ di interruzione del rapporto, volendo esemplificare sulla base dei parametri precedenti (RAL 21.000, una mensilit  di fatto pari ad euro 1.750) il costo di dismissione dopo 3 anni sarebbe pari al massimo a euro 11.985, importo comprensivo anche del contributo di finanziamento ASpI; tuttavia lo sconto fiscale, su retribuzioni medio-basse rende abbastanza appetibile per il lavoratore (senza alea relativa ai tempi del giudizio, alle spese del contenzioso, alla ritassazione) l'accettazione della offerta ridotta, portando il costo azienda a 6.735 euro, quota che, come si vede, non eguaglia neppure il “risparmio” di un solo anno e mantiene il contratto a tutele crescenti in assoluta competizione con altre scelte gestionali.

3.2. Una esemplificazione per il settore meccanico dell'artigianato

Una altra utile tabella di raffronto potrebbe essere esperita con le seguenti ipotesi: medesima RAL (21 mila euro), settore artigiano, CCNL Artigianato metalmeccanico, ditta con 8 dipendenti, tasso Inail elevato a 100 per mille.

tipo di rapporto	costo annuo azienda + Irap	risparmio annuo e max (rispetto a standard)	costo eventuale dismissione a 36 mesi (ind. + Aspi) ****

⁽³⁴⁾ Certezza che  , comunque, condizionata ai criteri di salvaguardia previsti dalle leggi vigenti, per cui il rapporto non potr  essere interrotto (fino al termine della protezione legale), ad esempio, per la dipendente che abbia contratto matrimonio da meno di un anno, per la lavoratrice madre dal concepimento e sino ad un anno di vita del bambino, per il lavoratore e/o la lavoratrice in malattia e/o infortunio sino al termine dell'eventuale comports.

assunzione standard a t. indeterminato	31.700 (costo standard)	0 + eventuale "Garanzia Giovani"	11.985
assunzione a t. indeterminato con il nuovo regime "legge di stabilità"	24.855 (compr. Tfr e Inail)	6.845 annui 20.535 per 36 mesi	11.985
assunzione a t. indeterminato con il nuovo regime "legge di stabilità" e contratto a tutele crescenti	24.855 (compr. Tfr e Inail)	6.845 annui 20.535 per 36 mesi	Da 4.110 a 6.735
Assunzione a tempo determinato	32.050	- 350 annui (maggiore costo per ctb. agg. tempo determinato) + eventuale "Garanzia Giovani"	0
Apprendistato *	22.555	9.145 annui 27.435 per 36 mesi 45.725 per 60 mesi (+ 9.145 se confermato a t. indeterminato al termine appr.)	1.485
Lav. in mobilità (ass. a tempo indeterminato)	26.955	4.745 annui 7.118 per 18 mesi (+ aspettativa, variabile, max 9.650 circa per 18 mesi)	Da 4.110 a 6.735
Lav. in mobilità (ass. a tempo determinato + trasformazione a t. ind.)	26.955	4.745 annui 9.490 (per 24 mesi se conf. a t. indeterminato) (+ aspettativa, variabile, max 6.430 circa per 12 mesi)	0 se a termine Da 4.110 a 6.735
Contratto a progetto **	27.750 <i>29.800 (se inserito lordo agg. pari a importo Tfr)</i>	3.950 annui <i>1.900 annui</i>	0 (+ possibile contenzioso)

Ass. in partecipazione ***	26.700	5.000 annui	0 (+ possibile contenzioso)
<p>* per apprendistato, fatto riferimento a medesima RAL considerata costante per raffronto con le altre tipologie</p> <p>** inserito per mera ipotesi di raffronto, il contratto a progetto non deve intendersi fungibile con forme contrattuali subordinate; inoltre non vi è Tfr. Fatto riferimento ad aliquota 2015</p> <p>*** inserito per mera ipotesi di raffronto, il contratto di a.i.p. non deve intendersi fungibile con forme contrattuali subordinate; inoltre non vi è Tfr. Fatto riferimento ad aliquota 2015 e considerato utile spettante = a RAL 21.000</p> <p>**** Per raffronto, ipotizzato come normale costo dismissione 3 mesi (ditta sino 15 dipendenti)</p>			

Rispetto alla prima tabella esposta, proviamo invece ora a raddoppiare la RAL a 42 mila euro annui, invariati gli altri parametri, ipotizzando in tal modo l'assunzione di una professionalità elevata (ed escludendo pertanto la voce relativa all'apprendistato).

tipo di rapporto	costo annuo azienda + Irap	risparmio annuo e max (rispetto a standard)	costo eventuale dismissione a 36 mesi (ind. + Aspi) ****
assunzione standard a t. indeterminato	62.060 (costo standard)	0	43.485
assunzione a t. indeterminato con il nuovo regime "legge di stabilità"	54.000 (compr. Tfr e Inail)	8.060 annui 24.180 per 36 mesi	43.485
assunzione a t. indeterminato con il nuovo regime "legge di stabilità" e contratto a tutele crescenti	54.000 (compr. Tfr e Inail)	8.060 annui 24.180 per 36 mesi	da 11.985 a 22.485 *****
Assunzione a tempo determinato	63.000	- 940 annui (maggior costo per ctb. agg. tempo determinato)	0
Lav. in mobilità (ass. a tempo indeterminato)	50.900	11.160 annui 16.740 per 18 mesi (+ spettanza, variabile, max 9.650 circa per 18)	da 11.985 a 22.485 (se applicazione tutele crescenti)

		mesi)	
Lav. in mobilità (ass. a tempo determinato + trasformazione a t. ind.)	50.900	11.160 annui 22.320 (per 24 mesi se conferma a t. indeterminato) (+ speranza, variabile, max 6.430 circa per 12 mesi)	0 se a termine da 11.985 a 22.485 (se applicazione tutele crescenti)
Contratto a progetto **	53.700 <i>57.630 (se inserito lordo agg. pari a importo Tfr)</i>	8.360 annui <i>4.430 annui</i>	0 (+ possibile contenzioso)
Ass. in partecipazione ***	51.960	10.100 annui	0 (+ possibile contenzioso)
<p>** inserito per mera ipotesi di raffronto , il contratto a progetto non deve intendersi fungibile con forme contrattuali subordinate; inoltre non vi è Tfr. Fatto riferimento ad aliquota 2015</p> <p>*** inserito per mera ipotesi di raffronto , il contratto di a.i.p. non deve intendersi fungibile con forme contrattuali subordinate; inoltre non vi è Tfr. Fatto riferimento ad aliquota 2015 e considerato utile spettante = a RAL 42.000</p> <p>**** Per raffronto, ipotizzato come normale costo dismissione 12 mesi (una annualità)</p> <p>***** Il gap fra indennità minima e massima (+ spese) può non essere "compensato" dall'esenzione fiscale</p>			

Dalla esposizione e dal confronto dei dati delle tabelle proposte si possono ricavare alcune osservazioni generali e di principio sugli effetti incentivanti derivanti dall'esonero contributivo e dai costi complessivi del licenziamento del lavoratore:

- come intuibile, essendo il vantaggio contributivo previsto dalla legge di stabilità 2015 limitato al tetto annuo di 8.060 euro, l'ottimizzazione dei vantaggi con tale tipo di assunzione si ottiene fino ad una retribuzione annua lorda di circa 24 mila euro; al contrario, più ci si allontana, in incremento, da tale cifra di riferimento e più il vantaggio contributivo risulta sensibilmente ridotto anche in ragione dei possibili costi incrementati di un eventuale licenziamento; ne consegue che l'esonero contributivo introdotto dalla legge 23 dicembre 2014, n. 190 – a differenza della legge n. 407/1990 – agevola sensibilmente soltanto le assunzioni dei livelli contrattuali e professionali più bassi;

- un altro fattore da tenere in debita considerazione è dato dalla incidenza del tasso Inail (che non sconta l'esenzione della legge n. 190/2014), il quale se più elevato pesa discretamente sul vantaggio fra un tipo di assunzione agevolata e l'altro (ad esempio, con riferimento ai costi Inail il contratto di apprendistato è di fatto esente, essendo la contribuzione ai fini assicurativi ricompresa nell'aliquota contributiva ai fini Inps);
- rispetto al contratto a tempo indeterminato "sgravato", l'apprendistato mantiene un buon livello di competizione, oltre a quanto osservato al punto precedente, laddove sia prevedibile una durata di almeno tre anni; al contrario, più si riduce tale periodo (per mansioni semplici, per titolo di studio del lavoratore, per previsioni del CCNL o perché l'assunzione sconta precedenti periodi di apprendistato) più diventa maggiormente appetibile il nuovo contratto a tempo indeterminato;
- la competitività del costo dei contratti parasubordinati rischia di dissolversi del tutto, nel paragone con il nuovo contratto a tempo indeterminato, specialmente per quelle forme utilizzate in maniera "impropria", e quindi foriere di ulteriori costi e complicazioni in seguito ad eventuale contenzioso amministrativo e giudiziario, più nutrito dopo le previsioni della legge n. 92/2012, seppure una convenienza marginale possa ancora essere individuata nelle aziende di più grandi dimensioni;
- strumenti di inserimento (come il tirocinio lavorativo, non compreso nelle tabelle precedenti perché non può essere considerato un contratto di lavoro in senso stretto) per un semestre circa mantengono appieno la loro convenienza e vantaggiosità; dopo tale data, prevedibilmente, sarà da verificare se e quanto sia più utile procedere direttamente con un contratto a tempo indeterminato, atteso che i vantaggi contributivi sono previsti solo per assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2015;
- l'osservazione del punto precedente fa comprendere come lo "sfasamento" delle varie forme di approccio al lavoro (dei giovani o dei meno giovani) determinato dal confronto con i nuovi vantaggi previsti dalla legge di stabilità 2015 è assolutamente temporaneo e (salvo proroghe dell'agevolazione per gli anni a venire, difficilmente ipotizzabili data la scarsa sostenibilità finanziaria) la situazione tenderà a ripresentarsi dal

2016 più o meno nelle modalità già note nel 2014 (salvo le prossime riforme annunciate);

- un punto fondamentale – e ben visibile dalle tabelle proposte – consiste nella circostanza che il vantaggio delle nuove assunzioni a tempo indeterminato “regge” bene soltanto se sostenuto dalla contemporanea introduzione del contratto a tutele crescenti, quindi dalla riduzione dei possibili costi “in uscita” per l’azienda. Rispetto alle decisioni che le aziende stanno prendendo nei primi giorni del 2015 (è noto il “giro di boa” del fine anno, per cui molti contratti scadono al 31 dicembre e diverse decisioni vengono prorogate proprio ad inizio dell’anno nuovo) risulta quindi estremamente penalizzante che il decreto legislativo in materia di tutele crescenti ancora non sia stato reso operativo.

In conclusione, e sia pure dando per scontata l’approvazione del decreto delegato sul contratto a tutele crescenti, le nuove mosse stabilite dalle riforme messe in campo non sembrano puntare a risultati stabili, ma, ancora una volta, a “sparigliare le carte” nell’immediato (sia pure con un certo margine di interesse e di possibile risultato positivo) nell’ambito di una stagnazione economica e lavorativa alla quale si tenta di dare una “scossa”.

Parallelamente, si cerca di “compensare” sul versante economico la possibile semplificazione normativa annunciata e consistente (con buona probabilità) in una drastica riduzione delle forme di inquadramento della prestazione lavorativa, con un particolare riguardo ai rapporti di natura autonoma e parasubordinata che potrebbero finire per avere uno spazio residuale, perdendo, almeno nell’immediato, il tradizionale *appeal* di vantaggiosità economica.

Non risulta di facile comprensione, se non in vista della incentivazione alla riduzione del contenzioso giudiziale, la totale esenzione fiscale, gravante in discreta misura sui conti pubblici, prevista nello schema di decreto delegato in funzione dell’offerta ridotta in sede transattiva (pari sostanzialmente al 50% dell’importo stabilito dalla legge per quanto attiene alle imprese di maggiori dimensioni), peraltro con modalità (consegna *brevi manu* di “assegno circolare”) piuttosto “datata” in tempi di generalizzata tracciabilità dei flussi finanziari ⁽³⁵⁾.

⁽³⁵⁾ Analoga incentivazione (senza la pericolosa deriva di congegni costruiti *ad hoc* a fini meramente elusivi) sarebbe stata perseguibile con la fissazione di una aliquota fiscale ridotta, pari a circa la metà di quella applicata di norma (in sostanza fra il 12,5% ed il 15%) ed applicata a titolo definitivo, senza riliquidazione da parte dell’Agenzia delle Entrate, per tutte

Risulta ancor meno comprensibile, anche alla luce di quanto osservato in precedenza, la soppressione, ad opera dell'articolo 1, comma 121, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, dei benefici contributivi per disoccupati di lungo periodo, stabiliti dall'articolo 8, comma 9, della legge n. 407/1990, per almeno tre differenti motivi ⁽³⁶⁾:

- l'agevolazione prevista per assunzioni tempo indeterminato dalla legge di stabilità per il 2015 ha, al momento, una durata temporale limitata (assunzioni effettuate nel solo anno 2015), e un tetto di spesa ben preciso, mentre l'agevolazione di cui alla legge n. 407/1990 aveva un carattere permanente e senza limite annuo predeterminato (con ciò incentivando assunzioni a tempo indeterminato anche per profili professionali più alti);
- l'agevolazione prevista dalla legge 23 dicembre 2014, n. 190 sembra destinata, come detto, a incentivare il ricorso alla forma del contratto "standard" a tempo indeterminato in un contesto di prevista profonda revisione e semplificazione delle forme contrattuali anche autonome o parasubordinate (soprattutto di quelle "spurie" o tendenzialmente tali), mentre lo scopo della legge n. 407/1990 era evidentemente quello di rivolgersi a fasce obiettivamente "deboli" del mercato del lavoro (quei soggetti che, appunto, dopo 24 mesi di disoccupazione, ancora non avevano trovato una ricollocazione stabile);
- alle imprese artigiane e a quelle collocate nel Mezzogiorno l'incentivo previdenziale previsto dalla legge n. 407/1990 consentiva uno sgravio assoluto (comprensivo anche della contribuzione ai fini Inail).

Il contratto di ricollocazione previsto in altri ambiti del *Jobs Act*, non può dunque dirsi nemmeno lontanamente paragonabile, in termini di effetti pratici, alla agevolazione soppressa, restando peraltro ancora un oggetto misterioso.

le transazioni (di qualsiasi importo) a seguito di licenziamento, effettuate in sede conciliativa stragiudiziale.

⁽³⁶⁾ Sul punto cfr., in termini condivisibili, il parere n. 5/2014 della Fondazione Studi dei Consulenti del lavoro. Cfr. altresì C. BOLLER, *Sgravio contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato*, in *Guida al Lavoro*, 2014, n. 44, 52-57.

4. Il contratto a tutele crescenti a confronto con le altre tipologie contrattuali nella scelta gestionale

Si è già sottolineato come la combinazione delle previsioni economico-finanziarie contenute nella legge 23 dicembre 2014, n. 190, con le misure in materia di licenziamento contenute nello schema di decreto legislativo recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge n. 183/2014, ponga le imprese e i datori di lavoro in genere, nonché i loro consulenti legali, dinanzi a una scelta gestionale che avvantaggia il nuovo contratto a tutele progressive (sia pure limitatamente agli assunti nell'anno 2015), ponendo in secondo piano il ben più costoso contratto di lavoro a tempo determinato e, ciò che è peggio, relegando in un angolo buio il contratto di apprendistato a cui era stato affidato il compito di rilanciare l'occupazione giovanile in Italia mediante robusti percorsi di transizione dalla scuola al lavoro ⁽³⁷⁾.

Nondimeno analogo impatto differenziale, nelle scelte gestionali, si avrà rispetto alle collaborazioni coordinate e continuative, specialmente nella modalità a progetto, almeno fintantoché persisteranno e non verranno "superate" ⁽³⁸⁾, come pure un impatto potrebbe avere il nuovo sistema di incentivazione nei confronti dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro, specialmente rispetto al rischio del contenzioso cui tali rapporti possono essere esposti, anche a seguito di costose (in termini organizzativi e gestionali, prima ancora che finanziari) vicende ispettive e giudiziarie.

Destinatari di scelte al bivio saranno anche le collaborazioni in regime di partita IVA, vieppiù incise anche dalla scelta normativa del nuovo regime

⁽³⁷⁾ Per una analisi operativa del contratto di apprendistato si rinvia a P. RAUSEI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Apprendistato. Assumere, gestire e formare*, Ipsoa, 2014.

⁽³⁸⁾ La l. delega n. 183/2014 prevede, in effetti, il superamento delle collaborazioni coordinate e continuative: sia il comma 2, lett. b, n. 3, che il comma 7, lett. g, dell'articolo unico parlano espressamente di "superamento" di tale tipologia contrattuale. Al momento, tuttavia, non solo non si conosce la data a partire dalla quale la decretazione delegata attuativa della legge delega di riforma del mercato del lavoro procederà ad avviare la fase di superamento delle collaborazioni, ma nello schema di decreto legislativo recante disposizioni in materia di strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria, in attuazione dell'art. 1, comma 2, lett. b, della l. n. 183/2014, l'art. 16 introduce una specifica «indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto» (DIS-COLL), riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015 e fino al 31 dicembre 2015, con esplicita possibile estensione agli anni successivi.

fiscale e contributivo, e i tirocini, nel magma incandescente di una legislazione che potrebbe spingere lavoratori e imprese a una micidiale azione, reciprocamente, in canone inverso.

4.1. Aziende non artigiane e di maggiori dimensioni

Per le aziende non artigiane e per tutte le aziende che occupano più di 15 dipendenti il sistema di incentivazione derivante dall'esonero contributivo della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e dal nuovo regime sanzionatorio dei licenziamenti individuali e collettivi spinge fortemente sia sul piano degli oneri diretti (retributivi, contributivi e fiscali) sia su quello degli oneri indiretti (flessibilità della prestazione, conflittualità e contenzioso) verso l'assunzione nel 2015 con il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Le tabelle proposte nel paragrafo che precede, infatti, illustrano in maniera evidente le convenienze economiche e finanziarie delle scelte gestionali alternative nelle possibilità dei datori di lavoro.

D'altro canto, occorre domandarsi cosa convenga in concreto all'azienda che intende assumere un giovane, ad esempio. Posta la possibilità di ricorrere a istituti come il tirocinio ovvero a un contratto formativo come l'apprendistato, merita un approfondimento la effettiva e complessiva vantaggiosità della assunzione con contratto a tutele crescenti.

Nelle tabelle proposte in questa prima analisi, in effetti, il riferimento all'apprendistato è stato compiuto con una identità di retribuzione annua lorda con l'esemplificata assunzione a tempo indeterminato incentivata, tuttavia occorre sottolineare che con quel livello retributivo l'azienda che assume potrà acquisire una professionalità ben differente (e superiore) rispetto a quella che gode di esonero contributivo, stante il regime proporzionale o di sotto-inquadramento che governa il fattore retribuzione nel contratto di apprendistato. Inoltre il lavoratore apprendista riceve, attraverso il percorso di addestramento e di formazione, una attenzione mirata che lo colloca in prospettiva di pieno ed efficace adeguamento rispetto alle esigenze aziendali. Peraltro la scelta dell'apprendistato appare ragionevolmente più impegnativa sul piano degli oneri gestionali (piano formativo individuale, seppure nella forma semplificata oggi richiesta dal Testo Unico, formazione), ma consente un sensibile vantaggio sul piano economico-finanziario e, soprattutto, sul piano organizzativo aziendale, non essendo il datore di lavoro che assume limitato ad un *range* basso di profilazione professionale.

Sotto tutt'altra luce, qualora il datore di lavoro volesse “correre il rischio” di gestire un contenzioso amministrativo (a partire dalla fase ispettiva) ovvero anche giudiziario (con il lavoratore) potrebbe azzardare l'utilizzo del tirocinio che senza costituire un rapporto di lavoro di fatto, per come a tutt'oggi disciplinato nel caos generato dalla differenziazione nei singoli ambiti regionali (stanti le competenze delineate dalla Costituzione), sembra ancora rappresentare una agevole via di fuga, deresponsabilizzante e a bassissimo costo gestionale ed economico, per l'azienda che voglia avvantaggiarsi di buone professionalità giovanili senza particolari investimenti.

Una convenienza marginale, nella tipologia di aziende che qui si considera, esprime ancora la collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, laddove – come evidenziato nelle tabelle precedentemente illustrate – l'inesistenza di costi “in uscita” (mancando un “indennizzo” predeterminato per la cessazione del rapporto e non essendo dovuto alcun *ticket* ASPI) eleva il vantaggio, seppure marginale come si è detto, della collaborazione in complessi aziendali di più vaste dimensioni dove anche il controllo ispettivo e di vigilanza, in materia di lavoro e di previdenza, è tradizionalmente meno diffuso e, comunque, meno incisivo, stanti i ridotti organici operativi degli uffici preposti (segnatamente uffici territoriali di Ministero del lavoro, Inps e Inail).

Decisamente vantaggioso, invece, permane il ricorso alla collaborazione in regime di partita IVA rispetto al datore di lavoro che necessita di prestazioni professionalizzanti a costi vantaggiosi in strutture organizzative complesse. Sebbene, sul fronte del lavoratore titolare di partita IVA pesino ora le scelte operate dalla legge 23 dicembre 2014, n. 190, sia sul fronte fiscale (per l'appesantimento del previgente regime di vantaggio), sia sul fronte previdenziale (per il sensibile incremento dell'aliquota contributiva).

Pertanto, solo nelle aziende di maggiori dimensioni potrà ancora essere assorbito il *gap* economico determinato dalle scelte legislative più gravose sul fronte degli oneri diretti a carico del lavoratore ⁽³⁹⁾. D'altronde solo in queste realtà aziendali appare agevolmente superabile il riscontro dei parametri introdotti, con l'articolo 69-*bis* del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, le cui verifiche saranno operative proprio a partire da gennaio 2015, scadenza del primo biennio di operatività delle presunzioni legali introdotte dal legislatore ⁽⁴⁰⁾.

⁽³⁹⁾ Il vantaggio economico è confermato anche dalla circ. n. 1 del 7 gennaio 2015 della Fondazione studi dei Consulenti del lavoro (24) e nella tabella allegata.

⁽⁴⁰⁾ La l. n. 92/2012 ha introdotto una presunzione legale di riconducibilità della prestazione lavorativa in partita IVA alla collaborazione coordinata e continuativa in presenza di alcuni

4.2. Aziende artigiane e di minori dimensioni

Lo scenario delle convenienze muta sensibilmente se si guarda alle imprese artigiane e a quelle di minori dimensioni.

Anzitutto va rilevato che gli artigiani e gli imprenditori operanti nel Mezzogiorno godevano fino, al 31 dicembre 2014, di uno sgravio previdenziale omnnicomprensivo (con riferimento sia ai contributi Inps che ai premi assicurativi Inail) assoluto e, quindi, di gran lunga più ampio di quanto previsto ora dalla legge 23 dicembre 2014, n. 190, conseguentemente per queste tipologie di imprese il quadro regolatorio in esame appare tutt'altro che incentivante, essendo venuto meno un vantaggio rilevante, in termini di costo del lavoro (ovviamente con riferimento ai lavoratori in possesso dei requisiti soggettivi per i quali era legittima la fruizione dei benefici previsti dalla legge n. 407/1990).

Inoltre, se nelle aziende artigiane e in quelle di minori dimensioni i contratti di collaborazione coordinata e continuativa e quelli di collaborazione in regime di partita IVA non avranno particolari attrattive, finendo per apparire cedevoli rispetto ai vantaggi del sistema incentivante delineato dal *Jobs Act* – con esclusivo riferimento, però, all'indennizzo per i licenziamenti totalmente esente ai fini fiscali e previdenziali, derivante dalla nuova offerta di conciliazione di cui all'articolo 6 dello schema di decreto legislativo, essendo per il resto il sistema di indennizzo confermato nella misura già oggi vigente, senza variazioni, salvo la riduzione nel minimo da 2,5 a 2 mensilità – e dalla legge 23 dicembre 2014, n. 190, tuttavia le stesse potranno affrontare le scelte gestionali, anche in termini di *budget*, in modo assai diversificato rispetto alle attese dell'odierno legislatore.

Così vantaggioso risulterà essere l'apprendistato, oltre ch  per i profili richiamati rispetto alle aziende maggiori, anche per gli aspetti connessi all'esonero contributivo previsto dall'articolo 22 della legge n. 183/2011, in

presupposti (almeno due): durata complessivamente superiore a 8 mesi annui per due anni consecutivi; corrispettivo rappresenta pi  dell'80% dei compensi percepiti nei due anni; il lavoratore ha una postazione fissa di lavoro a disposizione presso il committente. La stessa legge esonera dalla presunzione la prestazione lavorativa connotata da competenze teoriche di grado elevato o da capacit  tecnico-pratiche acquisite purch  svolta da soggetto titolare di un determinato reddito annuo. Peraltro, secondo quanto chiarito dal Ministero del lavoro con circ. n. 32 del 27 dicembre 2012 i parametri di presunzione previsti dalla legge possono essere verificati soltanto alla fine del biennio 2013-2014, quindi a far data dal gennaio 2015 come indicato nel testo.

ragione del quale, nelle aziende che occupano un numero di addetti pari o inferiore a 9, per i primi tre anni dei rapporti di apprendistato instaurati entro il 31 dicembre 2016 è previsto l'azzeramento della quota di costo del lavoro determinata dai contributi a carico del datore di lavoro ⁽⁴¹⁾. Peraltro, oltre lo sgravio triennale per le imprese più piccole, rileva per le imprese artigiane la possibilità di instaurare rapporti di apprendistato professionalizzante di durata quinquennale (articolo 4, comma 2, decreto legislativo n. 167/2011), con ciò valorizzando i vantaggi in termini di costo del lavoro come evidenziato nelle tabelle proposte in precedenza.

D'altro canto, su un piano assai meno edificante, ma ragionevolmente comprensibile dal lato dell'impresa, laddove il settore nel quale l'azienda opera non consenta particolari prospettive di stabilità almeno biennale ovvero qualora l'imprenditore non intenda o non possa (a causa di indebitamenti consolidati o per mancanza di correntezza finanziaria) rischiare nell'avviare rapporti di lavoro più duraturi o, infine, quando le mansioni si presentano con caratteristiche di occasionalità e di discontinuità, le imprese di minori dimensioni potranno agevolmente fare ricorso al contratto di lavoro a chiamata e all'istituto del lavoro accessorio con *voucher*.

In particolare, per il lavoro a chiamata l'impresa dovrà assicurarsi la sussistenza di almeno uno dei requisiti di legittimità previsti dall'articolo 34 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, prevedendo altresì il rispetto del limite di utilizzo di ciascun lavoratore per un periodo non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari, vincolo che, tuttavia, non trova applicazione nei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo ⁽⁴²⁾.

Ancora più agevole si offrirà il ricorso al lavoro accessorio, giacché ai fini qualificatori è determinante esclusivamente il rispetto del requisito di carattere economico previsto dall'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276: se sono corretti i presupposti di instaurazione del rapporto, qualunque prestazione rientrante nei limiti economici deve ritenersi legittimamente "lavoro accessorio", anche se in azienda vi sono lavoratori che svolgono la

⁽⁴¹⁾ Il vantaggio potrebbe ridursi soltanto computando quale costo aggiuntivo la formazione dell'apprendista, come fa la circ. n. 1 del 7 gennaio 2015 della Fondazione studi dei Consulenti del lavoro nella tabella allegata.

⁽⁴²⁾ Di recente, con risposta ad interpellato n. 26 del 7 novembre 2014 il Ministero del lavoro ha chiarito che i datori di lavoro interessati sono quelli iscritti alla Camera di Commercio con il codice attività ATECO 2007 corrispondente ai settori produttivi del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, e quelli che svolgono attività proprie del settore turismo, pubblici esercizi o spettacolo applicando i relativi contratti collettivi, anche se non rientrano nel Codice ATECO corrispondente.

medesima prestazione con ordinario contratto di lavoro subordinato, ovvero con lavoratore che abbia in precedenza svolto attività di lavoro subordinato presso lo stesso datore di lavoro ⁽⁴³⁾. Peraltro, la lettera *h* del comma 7 dell'articolo unico della legge 10 dicembre 2014, n. 183, prevede la possibilità di estendere il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale rideterminazione contributiva.

5. Limiti e vantaggi degli incentivi per il nuovo contratto a tutele crescenti

L'analisi del sistema normativo che combina il nuovo quadro regolatorio per i licenziamenti derivante dallo schema di decreto delegato attuativo della legge 10 dicembre 2014, n. 183, con l'esonero contributivo previsto dalla legge 23 dicembre 2014, n. 190, restituisce, dunque, una immagine in chiaroscuro rispetto alle scelte e alle dinamiche gestionali delle imprese.

I profili di vantaggio e di indubbio incentivo finanziario che assicurano un livello di affidamento molto alto per le imprese non artigiane e per quelle comunque di dimensioni maggiori non collocate nel Mezzogiorno, si perdono completamente a fronte del disincentivo sofferto dalle imprese artigiane e da quelle operanti nel Mezzogiorno che nella vigenza dell'incentivo previdenziale previsto dalla legge n. 407/1990 (ora di fatto abrogato dalla legge di stabilità per il 2015) godevano di uno sgravio assoluto e, quindi, più ampio.

⁽⁴³⁾ In argomento il Ministero del lavoro ha specificato, con nota n. 14742 del 22 agosto 2014, che le possibili violazioni della disciplina in materia di lavoro accessorio riguardano sostanzialmente il superamento dei limiti quantitativi, evidenziando anche che «non sembrano sussistere espliciti divieti in ordine all'utilizzo di personale tramite *voucher* con il quale, in passato, è stato intrattenuto un rapporto di lavoro subordinato, anche con riferimento ad attività già svolte». Tuttavia l'Inps, in palese contrasto con l'orientamento ministeriale, con messaggio n. 9124 del 26 novembre 2014, ha chiarito che «qualora gli ispettori, nell'utilizzo di prestazioni di lavoro remunerate con *voucher*, riscontrino i consueti elementi sintomatici e criteri distintivi che configurano il lavoro subordinato *ex art.* 2094 c.c., gli stessi procederanno alla "trasformazione" del rapporto di lavoro accessorio in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con tutte le conseguenze connesse. Ciò ancor più se la verifica riguardi il riscontro di prestazioni di lavoro accessorio inerenti ad attività che non siano effettivamente collaterali ed episodiche rispetto all'esercizio dell'impresa».

D'altra parte, gli incentivi derivanti dalla tenuta del contratto a tempo indeterminato – obiettivamente a minor rischio di contenzioso ispettivo e giudiziario – non appaiono sufficientemente idonei ad accantonare l'utilizzo, non di rado fraudolento, di istituti negoziali come i tirocini che anche a fronte del nuovo quadro normativo persistono con una capacità attrattiva senz'altro degna di miglior causa, a fronte della finalizzazione della nuova riforma del lavoro orientata ad una maggiore occupazione.

La spinta verso un contratto “stabile” – che parrebbe opzione preferenziale del legislatore senza una adeguata analisi critica rispetto al dinamismo complessivo delle forme contrattuali in essere nella presente stagione che affronta le problematiche proprie della “grande trasformazione” del lavoro nell'impresa e dell'impresa⁽⁴⁴⁾ – invero integra una prospettiva di sistema fragile, caratterizzata dalla natura temporanea e non strutturale degli incentivi⁽⁴⁵⁾, dalla assenza di un quadro di politiche attive idoneo a supportare gli effetti delle scelte aziendali e dei singoli lavoratori, dalla mancanza di un intervento di semplificazione burocratica e gestionale indispensabile alla *governance* delle imprese, specialmente di quelle micro, piccole e medie.

Inoltre, a ben guardare, talune aziende, che hanno in essere rapporti di lavoro a tempo indeterminato stabilmente e da più anni, potrebbero trovare disagevole e disincentivante (anche sotto un profilo di “clima aziendale”) l'attivazione di nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti che,

⁽⁴⁴⁾ Il Censis nel 48° *Rapporto annuale sulla situazione sociale del Paese* ha annotato che la legge delega sulla riforma del lavoro «dà rilievo e centralità al lavoro a tempo indeterminato, confidando che possa costituire un vantaggio per incrementare le opportunità di lavoro», ma «il confronto con un significativo numero di Paesi europei fa emergere una realtà più variegata: considerando la quota dei contratti part time e a tempo determinato sul totale degli occupati, sembra esserci una certa correlazione fra la loro diffusione e più alti tassi di occupazione rispetto all'Italia». Nel medesimo Rapporto si sottolinea come in Italia si siano affermate «identità lavorative sempre più ibride», che non si collocano nei format di profili ordinariamente individuabili nel sistema organizzativo tradizionale, essendosi registrata una crescita esponenziale dell'area di «lavoro ibrido collocabile in quella terra di mezzo tra il lavoro dipendente tradizionale e autonomo di tipo imprenditoriale e professionale», giungendo nel 2013 a contare quasi 3,4 milioni di occupati (tra temporanei, intermittenti, collaboratori, finte partite IVA e prestatori d'opera occasionale), vale a dire il 15,1% del totale degli occupati, che arriva al 50,7% se si guarda solo al dato dell'occupazione dei giovani tra i 15 e i 24 anni.

⁽⁴⁵⁾ Cfr. M. LEONARDI, *Lavoro, Renzi punta sui contratti a tempo indeterminato*, in *Linkiesta*, 3 novembre 2014, secondo il quale «nonostante l'esperienza internazionale suggerisca che i sussidi debbano essere strutturali e non temporanei, il governo ha scelto degli incentivi generosi e brevi (tre anni) invece che incentivi più modesti ma strutturali. Il rischio è di distorcere le scelte di assunzione e creare una “bolla” di contratti a tempo indeterminato destinata a scoppiare al termine degli incentivi».

rafforzando il dualismo del mondo del lavoro (perpetuandone l'antica e ancora attuale asimmetria), comporterebbero una scissione netta tra vecchi e nuovi assunti: tutelati i primi, tutelabili, nel tempo, i secondi, con l'ulteriore aggravio gestionale di differenti regimi sanzionatori per il licenziamento e di diverse procedure transattive e conciliative.

Peraltro, ove l'impresa possa operare in un contesto di relazioni di lavoro maturo e responsabile, larga parte dei risultati incentivanti, ora incertamente conseguibili col sistema normativo fin qui analizzato, seppure non direttamente e non pienamente con riguardo agli aspetti previdenziali, potrebbero essere raggiunti mediante una seria *contrattazione collettiva di prossimità*, attuando quanto previsto dall'articolo 8 del decreto-legge n. 138/2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 148/2011, che prevede, appunto, la possibilità per i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale di realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori in deroga alla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e alla legge – anche con riferimento a temi come le mansioni del lavoratore, la classificazione e l'inquadramento del personale, le modalità di assunzione, la disciplina del rapporto di lavoro e la trasformazione e conversione dei contratti di lavoro – che segnatamente incidono sul costo del lavoro.

Nondimeno, nella medesima prospettiva, ragionevoli risparmi in termini di costi diretti e indiretti, anche sul piano concretamente gestionale, potrebbero essere raggiunti con il *contratto di rete di imprese* ⁽⁴⁶⁾ in base al quale più imprenditori (almeno due) perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato e a tal fine si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle rispettive imprese ovvero a scambiarsi prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa.

Infine, un tema essenziale – anche nella attuazione di questa parte della legge n. 183/2014, seppure richiamato espressamente solo nella lettera *a* del comma

⁽⁴⁶⁾ Il contratto di rete di imprese è disciplinato dall'art. 3, commi 4-*ter*, 4-*quater* e 4-*quinqies* del d.l. n. 5/2009, come convertito dalla l. n. 33/2009, così come modificato dall'art. 42, commi 2-*bis* e 2-*ter*, del d.l. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla l. 30 luglio 2010, n. 122, nonché dall'art. 45, commi 1-3, del d.l. 22 giugno 2012, n. 83, convertito con modificazioni dalla l. 7 agosto 2012, n. 134 e dall'art. 36, commi 4, 4-*bis* e 5, del d.l. 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni dalla l. 17 dicembre 2012, n. 221.

4 dell'articolo unico – è rappresentato dalla valutazione di effettività e, quindi, dalla verifica in termini di efficacia e di impatto sul mercato del lavoro degli incentivi all'assunzione⁽⁴⁷⁾. In questa prospettiva, specificamente, merita di essere evidenziato che gli effetti netti degli incentivi per l'occupazione risultano non di rado di gran lunga sovrastimati, come dimostrano, da ultimo, i risultati dell'analisi operata dal Dipartimento lavoro del Servizio Studi della Camera dei Deputati⁽⁴⁸⁾ in base ai dati Inps riguardanti il monitoraggio dell'incentivo introdotto dall'art. 1 del decreto-legge n. 76/2013, convertito in legge n. 99/2013 (c.d. *bonus Giovannini-Letta*). Al 14 luglio 2014 le assunzioni autorizzate ed incentivate risultano ben al di sotto rispetto a quelle annunciate e attese (appena 20.023 assunzioni agevolate e 2.629 trasformazioni agevolate), circostanza che ha indotto il Governo, nell'art. 40 del decreto-legge n. 133/2014, convertito dalla legge n. 164/2014, a indirizzare parte delle risorse non utilizzate per il 2014, pari a 220 milioni di euro, al rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga.

⁽⁴⁷⁾ Riguardo al tema appare utile soffermarsi sull'analisi operata in seno al documento conclusivo dell'indagine conoscitiva della XI Commissione della Camera dei deputati «sulle misure per fronteggiare l'emergenza occupazionale con particolare riguardo alla disoccupazione giovanile», approvato il 16 ottobre 2013. Nelle conclusioni della citata indagine parlamentare, in effetti, con specifico riguardo agli incentivi finalizzati ad ottenere nuove assunzioni ovvero a promuovere la stabilizzazione di lavoratori flessibili viene espressamente sottolineato come «il legislatore sia spesso vittima di una presunzione di efficacia, che porta a ricondurre a un incentivo tutti gli effetti che si osservano successivamente alla sua introduzione. Si tratta di una prospettiva fuorviante, che induce sistematicamente a sovrastimare gli effetti degli interventi, conducendo spesso a sprechi di risorse pubbliche. Non tutto quello che si osserva a seguito di un intervento normativo (in termini di assunzioni e stabilizzazioni), infatti, è ad esso legato da un nesso di causalità. Un'ormai consolidata letteratura, fondata sull'analisi c.d. "controfattuale" (tesa cioè ad indagare cosa sarebbe comunque accaduto in assenza dell'intervento), mostra che gli effetti netti degli incentivi per l'occupazione sono spesso assai inferiori a quanto comunemente si ritiene». In questa prospettiva vengono richiamati, a mero titolo di esempio, importanti studi aventi ad oggetto il credito d'imposta per le assunzioni a tempo indeterminato previsto dall'art. 7 della l. n. 388/2000 (c.d. "bonus Sud"). Analogamente per quanto attiene all'applicazione degli artt. 2 e 3 del decreto interministeriale 5 ottobre 2012, attuativo dell'art. 24, comma 27, del d.l. n. 201/2011, convertito dalla l. n. 214/2011, giacché le analisi concludono che circa i due terzi delle risorse impegnate sono state attribuite a datori di lavoro che avrebbero comunque effettuato le assunzioni o le stabilizzazioni incentivate.

⁽⁴⁸⁾ Cfr. Dossier n. 226/1 del 20 novembre 2014 del Dipartimento lavoro del Servizio Studi della Camera dei Deputati.

6. L'impatto del contratto a tutele crescenti su produttività e struttura della retribuzione

Nel prisma delle convenienze non sembra entrare, almeno per ora, il tema della produttività del lavoro e della rimodulazione della struttura dei salari pure prospettato da taluni autorevoli economisti ⁽⁴⁹⁾. Almeno fino al definitivo superamento del doppio regime di tutela in materia di licenziamenti, che contrapporrà per molti anni nuovi e vecchi assunti, il contratto a tutele crescenti pare destinati a rappresentare una sorta di equivalente funzionale degli attuali contratti “precari”, nel senso che soggetti che, senza il nuovo gioco delle convenienze sarebbero probabilmente stati assunti con contratti atipici o temporanei, si vedono oggi aumentare le probabilità di essere assunti a tempo indeterminato ma senza più quelle caratteristiche di protezione in caso di licenziamento illegittimo che differenziavano in termini sostanziali i lavori stabili da quello precari. Conseguentemente la produttività non potrà che aumentare progressivamente, per i nuovi lavoratori con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, a cui vengono trasferite le “pressioni” di chi si trovava, prima della riforma a dover dimostrare maggiore intensità della prestazione di lavoro in attesa della riconferma o del rinnovo del contratto temporaneo. In questo senso, come indirettamente teorizzato da questi economisti, i nuovi lavoratori a tempo indeterminato risulteranno più produttivi anche perché più facilmente licenziabili.

Appare del resto obiettivamente azzardato abbozzare oggi, in una visione prospettica di tipo futuristico, una analisi sulla produttività del lavoro di nuova generazione rispetto a scenari normativi che, in una ottica – ora non agevolmente prevedibile – di mantenimento del contratto a tutele crescenti, potrebbero presentarsi tra 10 o 15 anni ⁽⁵⁰⁾.

Nel panorama contrattuale italiano si assiste a un effetto di progressione automatica della retribuzione, ancorché non sensibilmente incisivo (si pensi, ad esempio, al meccanismo contrattuale degli scatti di anzianità) ed in ogni caso della sua generale irriducibilità. A fronte della monetizzazione dei

⁽⁴⁹⁾ Cfr. M. ESPOSITO, M. LEONARDI, *Così il Jobs Act cambia la struttura dei salari*, in lavoce.info, 7 gennaio 2015.

⁽⁵⁰⁾ Per quanto riguarda, d'altronde, l'esonero contributivo, allo stato attuale la “sostituzione” di un lavoratore non più giovane (ancora sotto la tutela dell'art. 18 della l. n. 300/1970) con un giovane a tutele crescenti potrebbe essere attuata soltanto decorsi almeno sei mesi dal licenziamento del primo, altrimenti perdendo i requisiti essenziali per essere ammessi a fruire dell'agevolazione.

licenziamenti è da ritenersi possibile un effetto “a ritroso” sulla retribuzione del lavoratore in funzione della età o, meglio, della produttività.

Dato il ricordato meccanismo progressivo e di irriducibilità che accompagna l’odierna struttura dei salari, è forse possibile prevedere che il trentenne oggi assunto, con i vantaggi della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e col nuovo contratto a tutele crescenti con una retribuzione di base, tra 15 o 20 anni, diminuendo la produttività possa essere sostituito con un altro lavoratore più giovane, meno costoso e più “performante”, salvo che accetti una differente e più contenuta retribuzione ⁽⁵¹⁾. Tale ipotesi, tuttavia, da un lato non fa altro che prendere in considerazione ciò che già ordinariamente accade nei Paesi a recedibilità non vincolata (“svecchiamento” o sostituzione della forza lavoro a minore produttività), fenomeno che, comunque, in certa misura, si è osservato anche in Italia, sia pure celato sotto svariate forme (basti pensare, ad esempio, a taluni meccanismi di “prepensionamento” o di “esodo” incentivato); dall’altro lato, l’età o la mera produttività sono soltanto alcuni degli elementi di valutazione di un fenomeno complesso qual è il rapporto di lavoro.

Di certo nella valutazione complessiva di un simile scenario finirebbero, comunque, per pesare elementi oggi al vaglio di una moderna ottica lavoristica e probabilmente in fase di implemento: un sistema di collocamento e sostegno alla ricollocazione più adeguato, l’affermarsi di politiche di formazione permanente e di riqualificazione, la fidelizzazione del personale, sistemi di relazioni industriali e di incentivazioni in ottica di responsabilità sociale delle imprese o di *welfare* aziendale. Pertanto, il tema dell’impatto sulla struttura della retribuzione della nuova monetizzazione crescente del licenziamento, rispetto alla diminuzione della produttività, rappresenta un fattore di tipo “meccanicista” e, quindi, almeno per il momento (e forse per il prossimo decennio), di difficile valutazione almeno sino a quanto permarrà il dualismo del mercato del lavoro tra nuovi e vecchi assunti che paralizzierà a lungo questo tipo di ragionamenti nei contesti aziendali.

⁽⁵¹⁾ D’altro canto, un analogo effetto “a parabola” sulle retribuzioni si avrebbe anche legando il salario (o una parte di esso) alla produttività e non più a criteri di incremento improntati a parametri automatici.