

IL SISTEMA DEGLI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

A cura del Servizio Politiche Territoriali e Coesione UIL (febbraio 2015)

Jobs Act non solo contratto a tutele crescenti, razionalizzazione delle tipologie contrattuali, revisione del sistema degli ammortizzatori sociali, agenzia nazionale per le politiche attive, ma anche revisione e razionalizzazione del sistema degli incentivi all'occupazione.

Infatti la Legge Delega del Jobs Act (Legge 183 del 2014), prevede che il Governo debba emanare un decreto per la *“razionalizzazione degli incentivi all'assunzione esistenti, da collegare alle caratteristiche osservabili per le quali l'analisi statistica evidenzia una minore probabilità di trovare occupazione, e a criteri di valutazione e di verifica dell'efficacia e dell'impatto; razionalizzazione degli incentivi per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità, anche nella forma dell'acquisizione delle imprese in crisi da parte dei dipendenti, con la previsione di una cornice giuridica nazionale volta a costituire il punto di riferimento anche per gli interventi posti in essere da regioni e province autonome”*.

Cosa significa? Il Governo vuole modulare l'intensità degli incentivi in base al profilo del lavoratore o lavoratrice, ovvero in base alla difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro con una *“scalettatura”* che indica un livello molto alto di difficoltà di collocabilità, alto, medio e basso, e, a seconda di tale scalettatura stabilire l'intensità dell'incentivo. Una sperimentazione di tali incentivi viene fatta con il Programma dei fondi europei *“Garanzia Giovani”*. Infatti ad esempio per le assunzioni a tempo indeterminato sono previste 4 intensità economiche di incentivazione per le assunzioni a tempo indeterminato: 1.500 per un giovane con un profilo basso di collocabilità; 3 mila euro con un profilo medio; 4.500 euro per un profilo alto; 6 mila euro per un profilo molto alto.

Quali e quanti sono gli attuali incentivi all'occupazione? Come funzionano? Sono compatibili con le ferree regole della Commissione Europea in materia di aiuti di Stato?

Se l'incentivo o esonero riguarda tutto il territorio nazionale e tutti i cittadini non occorre avere il benestare della Commissione Europea; viceversa se invece riguarda alcuni territori o alcune categorie di lavoratori o lavoratrici occorre notificare alla Commissione Europea gli incentivi o fare riferimento alla carta degli aiuti di Stato, recentemente modificata dal Regolamento Europeo (REGOLAMENTO UE N. 651/2014 DELLA COMMISSIONE del 17 giugno 2014).

A tutt'oggi esiste tutta una giungla di esoneri o incentivi sia nazionali sia regionali, mirata all'occupazione, che addirittura si sommano oppure si sovrappongono.

Per questo abbiamo chiesto alla UIL Servizio Politiche Territoriali e Coesione una piccola ricostruzione dei principali esoneri e incentivi a livello nazionale.

L'ultimo, il più famoso e controverso (inserito con la Legge di Stabilità per il 2015), perché va ad integrarsi con il nuovo contratto a tutele crescenti, è l'esonero contributivo per le nuove assunzioni nel corso del 2015 per il quale ai datori di lavoro è riconosciuto un esonero triennale dei contributi a carico dell'impresa (ad eccezione dei premi INAIL), per un importo annuo non superiore agli 8.060 euro.

Questo esonero vale 3,5 miliardi di euro (1 miliardo per il 2015), per il prossimo triennio *“stornati”* dai progetti del Piano di azione e Coesione delle Regioni del Sud.

Sempre con la legge di Stabilità è stata introdotta la deducibilità integrale dalla base imponibile IRAP del costo del lavoro a tempo indeterminato.

Sempre in tema di occupazione c'è l'incentivo cosiddetto *“Giovannini”*, che riguarda l'assunzione o la trasformazione a tempo indeterminato di giovani under 29 anni disoccupati da più di 6 mesi.

L'aiuto, corrisposto per 18 mesi in caso di nuova assunzione o di un anno in caso di trasformazione di un contratto a tempo determinato, è mirato all'aumento della base occupazionale e riguarda la riduzione di 1/3 dei contributi previdenziali (limite massimo 650 euro mensili), ed è compatibile

con l'esonero contributivo introdotto con la Legge di Stabilità, fermo restando l'aumento in questo caso della base occupazionale. Tale incentivo era finanziato con 500 milioni di fondi europei per le 8 Regioni del Mezzogiorno e con 294 milioni di euro per le restanti Regioni del Centro-Nord. Oggi a seguito a seguito del pagamento degli incentivi e delle rimodulazioni degli stanziamenti in favore della cassa in deroga sono rimasti da spendere 100 milioni di euro (50 milioni per il 2015 e 50 milioni nel 2016).

La Legge Fornero (Legge 92/2012), da un lato ha abrogato il "contratto di inserimento", dall'altro ha introdotto incentivi contributivi in favore di lavoratori over 50 anni e delle donne.

Questo incentivo riguarda l'abbattimento del 50% dei contributi figurativi per 12 mesi in caso di contratto termine e di 18 mesi in casi di contratto a tempo indeterminato. Questa misura non è compatibile con l'esonero contributivo introdotto quest'anno.

Ci sono poi gli incentivi che riguardano l'attuazione del programma "Garanzia Giovani", che riguardano "bonus" assunzioni, stage e tirocini e servizio civile per i giovani under 29 anni. In particolare i bonus occupazione riguardano le assunzioni a tempo determinato anche per la somministrazione, fino a 6 mesi e oltre i 6 mesi; le assunzioni a tempo indeterminato. Per tali incentivi il programma operativo "opportunità giovani" ha stanziato 189 milioni di euro.

Per un contratto a tempo determinato pari o superiore a 6 mesi l'incentivo è un bonus di 1.550 euro per i giovani dalla profilazione alta o 2 mila euro con profilazione molto alta; per i contratti a termine superiore a 12 mesi 3 mila euro con profilazione alta o 4 mila euro con profilazione molto alta. Per un assunzione a tempo indeterminato si parte da 1.550 euro e si arriva a 6 mila euro in base alla profilazione del giovane. Tra l'altro l'incentivo è compatibile con l'esonero contributivo.

La Legge 68/1999 ha introdotto gli incentivi per l'assunzione di persone disabili. L'incentivo è pari al 60% del costo salariale lordo annuo per l'assunzione a tempo indeterminato di persone con disabilità pari o superiore all'80%; del 25% per le assunzioni a tempo indeterminato con invalidità compresa tra il 67% ed il 79%.

C'è poi il contratto di apprendistato per i quali i datori di lavoro godono di una serie di incentivi per tutte e 3 le tipologie (per la qualifica, professionalizzante, alta formazione). Gli incentivi durano 3 anni (5 anni nell'artigianato), e tali incentivi sono riconosciuti per un ulteriore anno in caso di trasformazione del contratto. Per le aziende sopra i 9 dipendenti la contribuzione a carico dei datori di lavoro è pari all'11,31%, mentre per le aziende sotto i 9 dipendenti la contribuzione è pari all'1,31%. Inoltre è possibile il sottoinquadramento di 2 livelli del lavoratore o in alternativa determinare la paga in misura percentuale, con avanzamento progressivo alla retribuzione del livello di qualificazione.

Sono previsti poi una serie di incentivi ai lavoratori e lavoratrici percettori di ammortizzatori sociali. In particolare le aziende in caso di assunzione di precettori di assegni di cassa integrazione, riceveranno un incentivo pari all'indennità spettante al lavoratore; mentre in caso di ASPI le aziende riceveranno il 50% dell'indennità residua; in caso di assunzione nelle liste di mobilità la contribuzione dovuta dall'azienda è pari a quella dell'apprendista, in più un incentivo pari al 50% dell'indennità di mobilità.

A questi incentivi si aggiungono gli incentivi regionali e settoriali, cofinanziati, soprattutto con i fondi strutturali europei.

Ad esempio, ci sono gli incentivi per le assunzioni di ricercatori o lavoratori altamente qualificati, che consistono, un contributo sotto forma di credito di imposta pari al 35% (max 200 mila euro), annui del costo aziendale sostenuto per le assunzioni a tempo indeterminato di personale in possesso di dottorato di ricerca universitario, personale impiegato in attività di ricerca e sviluppo in possesso di laurea magistrale in discipline tecnico scientifiche. Il diritto a fruire del contributo decade se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di tre anni (due anni nel caso delle piccole e medie imprese).

Esiste, commenta Guglielmo Loy, un ginepraio di incentivi che valgono più di **5 miliardi** di euro l'anno, ma che non hanno una visione di insieme e strategica del problema dell'avviamento al lavoro o della ricollocazione lavorativa.

Come UIL, continua Loy, abbiamo contato, nelle varie forme e con varie intensità di aiuto, 23 incentivi nazionali e 42 incentivi regionali (65 in totale), a cui si aggiungono 25 avvisi pubblici (2 nazionali e 23 regionali), con fondi comunitari che cofinanziano nuove assunzioni.

Sono ormai più di 4 anni che come UIL sosteniamo la necessità di disboscare, semplificare e rendere più accessibili gli attuali incentivi nazionali e regionali esistenti con un "fondo unico per l'occupazione".

Un fondo alimentato con risorse nazionali ed europee, destinato a finanziare l'aumento della base occupazionale e non le assunzioni senza vincoli, oppure da destinare a quelle imprese che fanno investimenti in ricerca e innovazione.

LE PRINCIPALI FORME DI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

TIPOLOGIA DEGLI INCENTIVI	COME FUNZIONANO
Esonero contributivo nuove assunzioni anno 2015	La Legge di Stabilità 2015 prevede che, per le assunzioni, effettuate nell'anno 2015 è riconosciuto ai datori di lavoro privati un esonero contributivo di durata triennale (ad eccezione dei premi INAIL), per un importo annuo non superiore ai 8.060 euro. Sono esclusi dal beneficio i contratti di apprendistato e di lavoro domestico. L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Per tale incentivo sono previsti oltre 3,5 miliardi di euro per il periodo 2015/2018 (oltre 1 miliardo di euro per il 2015). Tale esonero è cumulabile con altri incentivi di natura economica e specificatamente con: assunzioni di lavoratori disabili; assunzioni di beneficiari di ASPI; assunzioni di beneficiari di mobilità (limitatamente al 50% dell'indennità di mobilità); Bonus assunzioni "Garanzia Giovani"; assunzione di giovani lavoratori agricoli (operai agricoli).
Assunzioni giovani under 29 anni (Legge 99/2013)	Per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani sotto i 29 anni privi di impiego da almeno 6 mesi o privi di un diploma di scuola media superiore spetta un contributo economico. L'incentivo è pari ad 1/3 della retribuzione imponibile ai fini previdenziali del lavoratore, nel limite massimo di 650 euro mensili, è corrisposto per un periodo di 18 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato e di 12 mesi per le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato. Tale incentivo era finanziato con 500 milioni di fondi europei per le 8 Regioni del Mezzogiorno e con 294 milioni di euro per le restanti Regioni del Centro-Nord.
Assunzione di over 50 anni e di donne	La Legge Fornero ha introdotto degli incentivi contributivi in favore di lavoratori over 50 e delle donne. Per quanto concerne i lavoratori e lavoratrici over 50 anni disoccupati da più di 6 mesi in caso di assunzione spetta una riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per un periodo di 18 mesi in casi di assunzione a tempo indeterminato e di 12 mesi in casi si tempo determinato. Per le donne è prevista la stessa riduzione in caso di: donne di qualsiasi età prive di un impiego retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti dei fondi strutturali europei; donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi
Apprendistato	Sono di una serie di incentivi per tutte e 3 le tipologie (per la qualifica, professionalizzante, alta formazione). Per le aziende sopra i 9 dipendenti la contribuzione a carico dei datori di lavoro è pari all'11,31%, mentre per le aziende sotto i 9 dipendenti la contribuzione è pari all'1,31%. Inoltre è possibile il sottoinquadramento di 2 livelli del lavoratore o in alternativa determinare la paga in misura percentuale, con avanzamento progressivo alla retribuzione del livello di qualificazione.
Lavoratori e lavoratrici disabili	L'incentivo per l'assunzione di persone disabili è pari al 60% del costo salariale lordo annuo per l'assunzione a tempo indeterminato di persone con disabilità pari o superiore all'80%; del 25% per le assunzioni a tempo indeterminato con invalidità compresa tra il 67% ed il 79%.
Persone svantaggiate	Riguardano gli incentivi per le assunzioni da parte di cooperative sociali di persone svantaggiate (invalidi fisici, psichici e sensoriali; tossicodipendenti, alcolisti; persone detenute; ecc. Le aliquote previdenziali e assistenziali dovute dalle cooperative sociali sono ridotte e zero.
Assunzioni di ricercatori o lavoratori altamente qualificati	E' previsto un contributo sotto forma di credito di imposta pari al 35% (max 200 mila euro), annui del costo aziendale sostenuto per le assunzioni a tempo indeterminato di personale in possesso di dottorato di ricerca universitario, personale impiegato in attività di ricerca e sviluppo in possesso di laurea magistrale in discipline tecnico scientifiche. Il diritto a fruire del contributo decade se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di tre anni (due anni nel caso delle piccole e medie imprese).
Assunzione giovani lavoratori agricoli	La misura è rivolta alle assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato (in quest'ultimo caso il contratto deve avere una durata di 3 anni, di giovani di età compresa tra i 18 e i 35 anni, disoccupati da almeno 6 mesi o privi di un diploma di istruzione secondaria di secondo livello. La misura è finanziata con 31 milioni di euro fino al 2018 (5,5 milioni di euro per il 2015), che potranno essere potenziare con risorse dei fondi europei 2014-2020. Gli incentivi sono pari a 1/3 della retribuzione lordo previdenziale per 18 mesi, a patto che si aumenti la base occupazionale.
Assunzione a tempo determinato	Gli incentivi riguardano le sostituzioni di lavoratrici o lavoratori in congedo di maternità o paternità, in congedo parentale o per malattia dei figli fino al compimento di 1 anno di età. Lo sgravio consiste nella riduzione del 50% dei contributi previdenziali e dei contributi INAIL a carico del datore di lavoro per un massimo di 12 mesi.
Lavoratori e lavoratrici in CIGS	Gli sgravi riguardano le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori e le lavoratrici in CIGS da almeno 3 mesi, dipendenti di aziende beneficiarie di CIGS da almeno 6 mesi. La contribuzione previdenziale a carico dell'azienda è pari a quella degli apprendisti, per la durata di 12 mesi. A ciò si aggiunge un contributo mensile pari al 50% dell'indennità che sarebbe spettata per un periodo di 9 mesi per persone under 50 anni; 21 mesi per gli over 50; 33 mesi over 50 anni residenti nel Mezzogiorno e nelle aree ad alto tasso di disoccupazione.
Lavoratori e lavoratrici in mobilità	Gli sgravi riguardano le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato di lavoratori e le lavoratrici iscritti nelle liste di mobilità indennizzata. La contribuzione previdenziale a carico dell'azienda è pari a quella degli apprendisti, per la durata di 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato e 12 mesi in caso di tempo determinato. A ciò si aggiunge un contributo mensile pari al 50% dell'indennità che sarebbe spettata per un periodo di 12 mesi per persone under 50 anni; 24 mesi per gli over 50; 36 mesi over 50 anni residenti nel Mezzogiorno e nelle aree ad alto tasso di disoccupazione.
Lavoratori e lavoratrici in ASPI	Per i contratti a tempo indeterminato a tempo pieno spetta un incentivo pari al 50% dell'indennità residua che sarebbe stata al lavoratore.
Bonus Garanzia Giovani	Per le assunzioni di giovani under 29 anni, per un contratto a tempo determinato pari o superiore a 6 mesi l'incentivo è un bonus di 1.550 euro per i giovani dalla profilazione alta o 2 mila euro con profilazione molto alta; per i contratti a termine superiore a 12 mesi 3 mila euro con profilazione alta o 4 mila euro con profilazione molto alta. Per un assunzione a tempo indeterminato si parte da 1.550 euro e si arriva a 6 mila euro in base alla profilazione del giovane. Tale misura, all'interno del programma operativo nazionale cofinanziato dai fondi europei, è finanziata con 189 milioni di euro.

Fonte: UIL Servizio Politiche Territoriali e di Coesione

IL COSTO ANNUALE DEL SISTEMA DEGLI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

Tipologia dell'incentivo	Costo in euro
Incentivi nuove assunzioni anno 2015	1.002.000.000
Assunzioni giovani under 29 anni	50.000.000
Assunzione di over 50 anni e di donne	110.000.000
Apprendistato	2.844.885.000
Lavoratori svantaggiati	84.239.000
Lavoratori assunti dalle liste di mobilità	604.583.000
Fondo diritto al lavoro disabili	41.916.000
Agevolazioni assunzioni detenuti	2.516.000
Assunzione a tempo determinato per sostituzioni di lavoratrice in maternità	28.987.000
Lavoratori ex cassa integrati	1.540.000
Incentivi assunzioni di ricercatori o lavoratori altamente qualificati	59.645.626
Incentivi assunzione giovani lavoratori agricoli	5.500.000
Totale	4.835.811.626

Elaborazione UIL Servizio Politiche Territoriali e di Coesione