

Riforma del mercato del lavoro e occupazione giovanile: quali incentivi?

Nicola D'Erario

La riforma del mercato del lavoro, legge n. 92 del 28 giugno 2012, contempla, tra le altre cose, interventi in materia di incentivi alle assunzioni dei giovani, prevedendo da un lato nuove agevolazioni economiche e dall'altro modifiche normative alla disciplina di alcuni istituti già noti. Invero nonostante la norma dedichi l'intero art. 4 - rubricato "Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro" - alla regolamentazione degli incentivi all'occupazione, interventi a sostegno dei giovani sono rinvenibili anche in altre previsioni che sostanzialmente apportano modifiche favorevoli alle tipologie contrattuali più diffuse tra questa categoria di lavoratori.

Infatti nell'impianto di riforma se nel comma 11 dell'art. 4 è racchiusa una espressa agevolazione contributiva nella misura del 50% per le assunzioni di donne di qualsiasi età e quindi anche per quelle giovani, prive di un impiego regolarmente retribuito entro un preciso arco temporale; altre sono le novità più consistenti, quanto ad efficacia e portata futura. Il riferimento è fatto alle modifiche apportate all'utilizzo del contratto di apprendistato, del contratto a tempo determinato, contratto intermittente o a chiamata e al lavoro accessorio in agricoltura che rappresentano per i giovani lavoratori il canale primario di ingresso nel mercato del lavoro.

Nello specifico, quanto al contratto di apprendistato - che tra l'altro viene elevato dal legislatore a principale forma contrattuale di accesso per i giovani - si prevede, a far data dal 1 gennaio 2013, un incrementato del numero di apprendisti che può assumere un datore avente alle sue dipendenze più di dieci lavoratori. Secondo le nuove regole il rapporto tra apprendisti e maestranze specializzate e qualificate sarà di 3 a 2 e sostituirà il precedente (1 a 1) che continua ad applicarsi per i datori di lavoro con meno di dieci dipendenti. Caso particolare riguarda le imprese artigiane alle quali continuano a trovare applicazione le norme di maggior favore (*ex lege* n. 443/1985). A questo si devono aggiungere altre due importanti novità. La prima prevede, a differenza del passato in cui nulla era previsto, che il contratto dovrà avere una durata minima di almeno sei mesi. La seconda, invece, riguarda l'innalzamento dal 30% al 50% (a partire dal 2015) delle percentuali di stabilizzazione da raggiungere nei 36 mesi precedenti le nuove assunzioni qualora si intende usufruire delle medesime agevolazioni. Si evince quindi un rafforzamento consistente del contratto di apprendistato sia nel momento iniziale del rapporto che alla stabilizzazione conseguente.

In merito al contratto a tempo determinato o nel caso di prima missione di un contratto di somministrazione a scadenza prefissata, per favorire l'occupazione giovanile il legislatore opera un duplice intervento che da un lato tende ad eliminare le classiche causali che legittimavano l'utilizzo della fattispecie contrattuale e dall'altro rivede in aumento i tempi per il rinnovo contrattuale. Conseguentemente si ammette un maggior permessivismo (che nella prassi era evidente) all'utilizzo

della tipologia contrattuale e d'altro canto si limita la quasi immediata riproposizione attraverso una disciplina più stringente. Con la riforma, quindi, è prevista l'eliminazione delle causali per il primo contratto a termine entro il limite dodici mesi, e attraverso appositi accordi della contrattazione collettiva è possibile ripercorre la via dell'acausalità anche per i contratti con durata superiore. La condizione però è che l'assunzione avvenga nell'ambito di particolari processi produttivi come l'avvio di una nuova attività, il lancio di un nuovo prodotto o servizio innovativo, l'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, la fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, il rinnovo o la proroga di una commessa consistente, e nel limite del 6% del personale aziendale. Cambiano, come detto, i termini tra la fine di un contratto e la stipula del rinnovo tra i quali devono intercorrere 60 o 90 giorni a seconda che si tratti di un contratto di durata inferiore o superiore a 6 mesi e anche in questo caso, in presenza di specifiche situazioni produttive la contrattazione collettiva può ridurre tali termini rispettivamente in 20 e 30 giorni.

Modifiche a favore dell'occupazione giovanile sono rinvenibili anche riguardo al contratto di lavoro intermittente che se in precedenza poteva essere concluso da lavoratori con meno di 25 anni di età, oggi invece potrà essere concluso da soggetti di età inferiore a 24 anni, che dovranno svolgere la prestazione entro il compimento dei 25 anni. In questi casi il datore, ogni qual volta intenda utilizzare il lavoro intermittente, deve soltanto inviare una comunicazione preventiva alla direzione territoriale del lavoro competente. Altra nota di rilievo riguarda la semplificazione della stessa comunicazione che secondo le nuove regole, a seguito di apposito decreto del Ministero del Lavoro, potrà avvenire semplicemente via fax, posta elettronica o sms.

Da ultimo è possibile desumere considerevoli vantaggi nelle disposizioni che ampliano sia gli aspetti soggettivi sia quelli oggettivi del lavoro accessorio. Il nuovo dettato normativo, infatti, supera il limite dell'applicabilità ristretta soltanto ad alcuni settori e amplia la platea dei giovani destinatari individuati tra quelli con meno di 25 anni. E peculiarmente per le attività agricole a carattere stagionale le assunzioni dei giovani potranno avvenire se questi sono regolarmente iscritti in un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado – compatibilmente con gli impegni scolastici – ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'Università. Così facendo si garantisce sia il diritto alla formazione che al lavoro regolare.

Da quanto ricostruito è indubbio che il legislatore abbia provato ad incentivare in più modi l'occupazione delle fasce più deboli del mercato del lavoro. Molte novità sono rinviate nel tempo o sottoposte a legittimazione attraverso appositi decreti attuativi, ma ci si augura che possano rappresentare un utile strumento nel combattere i tassi di disoccupazione giovanile - che secondo gli ultimi dati Istat si aggirano attorno al 36% - e non costituiscano un mezzo al solo uso distorto e fraudolento delle imprese come spesso è accaduto in passato.

Nicola D'Erario
Corso di Dottorato in Sviluppo organizzativo,
lavoro e innovazione dei processi produttivi
Adapt – Politecnico di Bari