

Approfondimenti

Esonero contributivo

Contratti di lavoro: analisi delle convenienze e dei costi

Pierluigi Rausei – Adapt professional fellow (*)

I commi 118-124 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190, introducono uno specifico esonero contributivo riguardante i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro fino a un massimo di 8.060 euro annui per il triennio 2015-2017 con riferimento ai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015 (1).

Il comma 20 della stessa legge n. 190/2014, modificando l'art. 11 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, prevede la piena deducibilità ai fini Irap delle somme relative al costo complessivo per il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato.

All'esonero contributivo concorre la generalità dei datori di lavoro privati, anche non imprenditori, compresi i datori di lavoro agricoli che riscontrano una limitazione, secondo l'ordine cronologico delle istanze, in caso di risorse insufficienti per quanto attiene all'assunzione degli operai agricoli.

In proposito l'Inps ha fornito chiarimenti interpretativi con la circolare n. 17 del 29 gennaio 2015 e in seguito istruzioni operative con il messaggio n. 1144 del 13 febbraio 2015 e con il messaggio n. 1689 del 6 marzo 2015.

Senza dubbio l'incentivo ha la prospettiva dichiarata e l'ambizione annunciata di attrarre le scelte assunzionali dei datori di lavoro, in tutti i comparti, verso il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nel regime a tutele crescenti dal 7 marzo 2015.

Più difficile, invece, immaginare che il D.Lgs. n. 23/2015 con la legge n. 190/2014 possano, per sé soli, impattare su un incremento occupazionale "puro", rispetto al numero complessivo degli occupati, come, a ben guardare, i primi dati rilevati da Inps, Ministero del lavoro e Istat sembrano attestare.

In questo senso rileva, obiettivamente, la necessità di una valutazione di effettività e, quindi, di una verifica in termini di efficacia, giacché sovente il legislatore rimane «vittima di una presunzione di efficacia, che porta a ricondurre a un incentivo tutti gli effetti che si osservano successivamente alla sua introduzione. Un'ormai consolidata letteratura, fondata sull'analisi cosiddetta "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» (così secondo la XI Commissione – Camera dei deputati «sulle misure per fronteggiare l'emergenza occupazionale con particolare riguardo alla disoccupazione giovanile», indagine conoscitiva 16 ottobre 2013).

D'altronde, essendo l'incentivo del tutto sganciato da qualsiasi aumento del numero di lavoratori occupati presso il datore di lavoro che ne fruisce, ma anzi essendo perfino ammessa (dalla circolare Inps n. 17/2015) la possibilità di ripetere, in via generalizzata, l'incentivo sullo stesso lavoratore per più datori di lavoro, la legge n. 190/2014 pur mirando, dichiaratamente, ad un

(*) L'Autore è anche dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene. L'Autore ringrazia il dott. Andrea Asnaghi, consulente del lavoro in Paderno Dugnano, per la collaborazione prestata nella elaborazione dei calcoli sul costo del lavoro riprodotti in seno alle tabelle nn. 2-7.

(1) In argomento si vedano, fra gli altri: A. Casotti, M. R. Gheido, E. Massi, P. Rausei, *Contratto a tutele crescenti ed in-*

centivi ad assumere, Ipsoa, WKI, 2015; A. Asnaghi, P. Rausei, M. Tiraboschi, *Il contratto a tutele crescenti nel prisma delle convenienze e dei costi d'impresa*, in F. Carinci, M. Tiraboschi (a cura di), *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni. Commentario agli schemi di decreto legislativo presentati al Consiglio dei Ministri del 24 dicembre 2014 e alle disposizioni lavoristiche della legge di stabilità*, Adapt University Press, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series n. 37/2015, pp. 28-64.

Approfondimenti

incremento di assunzioni stabili, a ciò essendo specificamente finalizzata, non ha alcuna forza

interna, oggettivamente efficace, per raggiungere questo risultato in modo concreto.

Esonero contributivo della legge n. 190/2014 in sintesi	
Art. 1, commi 118-124, legge n. 190/2014	
Datori di lavoro interessati	La generalità dei datori di lavoro privati, anche non imprenditori, compresi i datori di lavoro agricoli (comma 118). I datori di lavoro agricoli, non si ritengono comprese le industrie di trasformazione di prodotti agricoli o allevamento (comma 119).
Assunzioni incentivate	Solo per i nuovi contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato stipulati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015. L'incentivo opera per l'assunzione di: - dirigenti, impiegati, quadri e operai in tutti i settori e impiegati, quadri e dirigenti in agricoltura (comma 118); - operai agricoli (comma 119). Sono comprese la trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato e l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già a termine con diritto di precedenza (Inps, circ. n. 17/2015). Sono esclusi i contratti di apprendistato, di lavoro domestico e di lavoro intermittente (Inps, circ.n. 17/2015).
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 (riferita al periodo di paga mensile è pari a euro 671,66; riproporzionata nella misura di euro 22,08 per ogni giorno di fruizione; Inps, circ. n. 17/2015). La somma deve essere riproporzionata per le assunzioni in part-time o in lavoro ripartito (Inps, circ. n. 17/2015). L'esonero non riguarda: - i premi e contributi dovuti all'Inail; - contributo, se dovuto, al fondo di cui all'art. 2120 c.c., art. 1, commi 755-765 della legge n. 296/2006 (Inps, circ. n. 17/2015); - contributo, se dovuto, ai fondi di cui all'art. 3, commi 3, 14 e 19, della legge n. 92/2012 (Inps, circ.).
Limite di spesa	È stabilito un tetto massimo di ammissibilità, a livello nazionale, solo per la fruizione dell'incentivo ad assumere operai agricoli; in caso di risorse insufficienti, si procede nell'ordine cronologico delle istanze (comma 119).
Modalità di accesso	I datori di lavoro aventi titolo all'esonero contributivo devono inoltrare all'Inps, esclusivamente in via telematica, prima della trasmissione della denuncia contributiva del primo mese in cui si utilizza l'esonero: - richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione "6Y", valente "Esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014" (comma 118); - istanza inviata accedendo al modello di comunicazione "Assunzione OTI 2015" nelle due sezioni: prenotazione delle somme a titolo di esonero contributivo per l'assunzione; entro 14 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva, comunicare l'avvenuta stipula del contratto di assunzione a tempo indeterminato (comma 119).
Status dei lavoratori (incentivo comma 118)	L'esonero contributivo non spetta se: - il lavoratore è stato occupato con lavoro subordinato 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 subordinato 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 come dipendente a tempo indeterminato con lo stesso datore di lavoro (Inps, circ. n. 17/2015); - il lavoratore è stato occupato nel 2014 presso qualsiasi datore di lavoro (anche non agricolo) a tempo indeterminato o a tempo determinato per almeno 250 giorni (limitatamente a assunzione operai agricoli comma 119, Inps, circ. n. 17/2015).
Condizioni necessarie	Devono essere rispettati i: - parametri antielusivi previsti in materia di fruizione di incentivi dall'art. 4, comma 12, della legge n. 92/2012: rispetto del diritto di precedenza, datore di lavoro non interessato da sospensioni dal lavoro con interventi di integrazione salariale straordinaria o in deroga nell'unità produttiva, non riguarda lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da un datore di lavoro che presentava elementi di relazione con il datore di lavoro (coincidenza degli assetti proprietari o rapporti di controllo o collegamento), invio tempestivo della comunicazione telematica obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro (Inps, circ. n. 137/2012); - requisiti richiesti dall'art. 1, commi 1175 e 1176 della legge n. 296/2006: regolarità contributiva, applicazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro, dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva anche di secondo livello (Inps, circ. n. 17/2015).

Approfondimenti

Divieto di cumulo e incentivi economici cumulabili

L'esonero non è cumulabile con altri incentivi, sgravi, esoneri o riduzioni previsti dalla normativa. Tuttavia è stata riconosciuta la cumulabilità con gli incentivi di natura economica (Inps, circ. n. 17/2015):

- a) incentivo per assumere lavoratori disabili (art. 13, legge n. 68/1999);
- b) incentivo per assumere giovani genitori (D.M. 19 novembre 2010);
- c) incentivo assumere beneficiari del trattamento Aspi (art. 2, comma 10 bis, legge n. 92/2012);
- d) incentivo del "Programma Garanzia Giovani" (D.D. 8 agosto 2014);
- e) incentivo per assumere giovani operai agricoli (art. 5, D.L. n. 91/2014).

Convenienze in base alle diverse tipologie di aziende

Le convenienze, i vantaggi e i costi marginali per le aziende, alla luce del sistema di incentivazione prodotto dall'esonero contributivo della legge n. 190/2014, congiuntamente ai vantaggi (gestionali e finanziari) riconducibili al nuovo regime sanzionatorio dei licenziamenti individuali e collettivi spingono senza ombra di dubbio, tanto con riferimento agli oneri diretti (retributivi, contributivi e fiscali) che sul piano di quelli indiretti (flessibilità della prestazione, conflittualità e contenzioso) verso l'assunzione nell'anno 2015 con il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nel regime delle tutele crescenti.

Peraltro, come detto, al momento, solo le assunzioni attivate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015 possono godere dell'esonero per il triennio successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro.

D'altra parte, le condizioni di vantaggio e i parametri di convenienza complessivi mutano, ora marginalmente ora in maniera più sensibile, a seconda che si considerino le singole tipologie di contratto e le diverse dimensioni delle aziende.

Aziende non artigiane e aziende con più di 15 dipendenti

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 n. 190/2014 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.

In seguito, si evidenzieranno le convenienze economiche delle scelte gestionali alternative nelle opzioni disponibili per i 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 vantaggioosità della assunzione con contratto a tutele crescenti.

In questa analisi, in effetti, il riferimento all'apprendistato è stato compiuto con una identità di retribuzione annua lorda di arrivo, a conclusione del periodo formativo in apprendistato, giacché rispetto all'assunzione a tempo indeterminato incentivata dall'esonero contributivo, l'apprendista è occupato con il regime proporzionale o di sotto-inquadramento che governa il fattore retribuzione nel contratto di apprendistato. La comparazione giunge al medesimo livello retributivo soltanto al termine dell'apprendistato dopo due anni di rapporto di lavoro formativo incentivato (sul piano normativo e contributivo, anche ai fini Inail), mentre volendo investire sulla medesima retribuzione annua lorda fin dall'inizio, il datore di lavoro che assume potrà acquisire attraverso l'apprendistato una professionalità ben differente (e di almeno due livelli superiori) rispetto a quella che gode di esonero contributivo, entrambe con facilità di recesso (l'apprendista al termine della formazione e l'assunto a tempo indeterminato nel regime a tutele crescenti del D.Lgs. n. 23/2015).

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, formazione), ma consente un sensibile vantaggio sul piano economico-finanziario e, soprattutto, sul piano organizzativo aziendale, non essendo il datore di lavoro che assume limi-

Approfondimenti

tato ad un *range* basso di profilazione professionale.

D'altro canto, l'apprendistato si offre in termini di vantaggiosità anche a fronte della possibilità, contestuale, di proseguire negli incentivi contributivi per un intero anno dopo la stabilizzazione dell'apprendista e di acquisire il contratto con l'apprendista nel regime di recedibilità datoriale agevolata, a monetizzazione progressiva, proprio delle tutele crescenti di cui al D.Lgs. n. 23/2015. 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, laddove 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, in materia di lavoro e di previdenza, è tradizionalmente meno diffuso e, comunque, meno incisivo, stanti i ridotti organici operativi degli organismi di vigilanza preposti.

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. Nelle aziende di maggiori dimensioni potrà ancora essere assorbito il *gap* economico determinato dalle diverse opzioni sul fronte degli oneri diretti a carico del lavoratore, anche per quanto attiene alla rivalsa rispetto ai contributi previdenziali.

Aziende artigiane e aziende che occupano fino a 15 dipendenti

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 omnicomprensivo (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 n. 190/2014, 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 in regime di partita Iva non avranno particolari attrattive (salvo immaginare un agevole ritorno alle collaborazioni coordinate e continuative), finendo per apparire cedevoli rispetto ai vantaggi del sistema incentivante delineato dalle tutele crescenti – 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'art. 6 del D.Lgs. n. 23/2015, 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 n. 190/2014, 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 che per i profili richiamati rispetto alle aziende maggiori, anche per gli aspetti connessi all'esonero contributivo previsto dall'art. 22 della legge n. 183/2011, in 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.

Approfondimenti

D'altronde, oltre lo sgravio triennale per le aziende più piccole, rileva per le imprese artigiane la possibilità di instaurare rapporti di apprendistato professionalizzante di durata quinquennale, con ciò valorizzando i vantaggi in termini di costo del lavoro.

Su un piano assai meno qualificante e professionalizzante, ma ragionevolmente prevedibile 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 correttezza 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 (2) e all'istituto del lavoro accessorio con *voucher* (3).

Raffronto con apprendistato, contratto a termine e lavoro a tempo indeterminato senza esonero

Le analisi di sistema fin qui operate vengono ora ulteriormente argomentate e supportate da apposite tabelle di raffronto, le quali, in effetti, illustrano in maniera evidente le convenienze economiche e finanziarie delle differenti scelte gestionali alternative nelle possibilità concrete di opzione e di attivazione delle diverse categorie dei datori di lavoro.

Confronto con l'apprendistato

Nella disamina ci si occupa in primo luogo di raffrontare le convenienze e i costi delle assunzioni in apprendistato rispetto all'assunzione a tempo indeterminato incentivata con l'esonero contributivo. A tal fine si utilizzano i dati riportati, rispettivamente, nelle tabelle nn. 2 e 5 e nn. 3 e 6, dedicate le prime due ad una assunzione con livello di inquadramento terzo (inquadramento finale per l'apprendista) da parte di azienda che applica il

Ccnl Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi (livello di inquadramento iniziale per l'apprendista quinto), le altre due ad una assunzione di operaio con livello di inquadramento quarto (inquadramento finale per l'apprendista) da parte di azienda che applica il Ccnl Metalmeccanica Artigiani (con retribuzione proporzionale progressiva per l'apprendista).

Naturalmente con riferimento alle assunzioni in apprendistato, così come si è già avuto modo di rilevare in precedenza in questo stesso capitolo, l'analisi deve essere supportata da un raffronto, in necessario distinguo fra i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti e quelli che ne occupano più di 9, stante la decontribuzione prevista per i primi dalla legge n. 183/2011.

Questo raffronto consente di osservare come l'assunzione in apprendistato rappresenti, sia per le aziende fino a 9 dipendenti sia per quelle sopra la soglia citata, un minor costo aziendale, anche rispetto alla assunzione a tempo indeterminato con l'esonero contributivo.

Incomparabile, in effetti, il vantaggio nella assunzione al primo anno di apprendistato in entrambe le tipologie di aziende: a fronte di un costo di euro 25.965 per l'assunzione a tempo indeterminato nel terzo livello del Ccnl Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi (tabella n. 5), l'assunzione in apprendistato (con retribuzione a due livelli inferiori come inquadramento iniziale, quindi quinto livello) ha un costo (tabella n. 2) di euro 23.863 nelle aziende sopra a 9 dipendenti (minor costo pari a euro 2.102) e, addirittura, di euro 21.858 in quelle al di sotto (minor costo pari a euro 4.107).

Il vantaggio si perpetua nell'intero secondo anno (come da tabella n. 2 rispettivamente euro 24.693 e euro 22.618, con un minor costo pari a euro 1.272 e a euro 3.347) e si consolida, a parità di qualificazione professionale, con il vantaggio di un biennio di formazione e di inserimento mirato in azienda, nell'ultimo anno di apprendistato dove nelle aziende con più di 9 dipendenti il costo annuale assomma a euro 25.522 (minor costo

(2) In particolare, per il lavoro intermittente l'impresa dovrà assicurarsi la sussistenza di almeno uno dei requisiti di legittimità, 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.

(3) 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 dalla norma: 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 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.

Approfondimenti

pari a euro 443), mentre in quelle di più ridotte dimensioni è pari ad euro 23.375 (minor costo pari a euro 2.590).

In questa prima ipotesi di raffronto, dunque, l'assunzione in apprendistato risulta meno onerosa nel

triennio per un ammontare complessivo di euro 3.817 nelle aziende con più di 9 dipendenti e di euro 10.044 nelle aziende fino a 9 dipendenti, rispetto all'assunzione a tempo indeterminato con l'esonero contributivo della legge n. 190/2014.

Tab. 2 - Costo del lavoro in apprendistato con retribuzione annua lorda (Ral) per Ccnl Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi livello inquadramento iniziale quinto inquadramento finale terzo						
	Azienda fino a 9 dipendenti			Azienda con più di 9 dipendenti		
	Apprendista I anno	Apprendista II anno	Apprendista III anno	Apprendista I anno	Apprendista II anno	Apprendista III anno
Retribuzione	20.050	20.747	21.444	20.050	20.747	21.444
Inps c/azienda	323	334	343	2.328	2.409	2.490
Inps c/apprendista	1.171	1.212	1.252	1.171	1.212	1.252
Tfr	1.485	1.537	1.588	1.485	1.537	1.588
Irap						
Totale (costo az.)	21.858	22.618	23.375	23.863	24.693	25.522

Del tutto analoga è l'analisi di raffronto, sempre fra apprendistato e assunzione a tempo indeterminato con esonero contributivo con riferimento alle due tipologie dimensionali di aziende, con riguardo alla assunzione a tempo indeterminato con esonero contributivo nel quarto livello del Ccnl Metalmeccanica Artigiani per un costo annuale (tabella n. 6) di euro 19.546, rispetto al quale l'assunzione in apprendistato (con medesimo livello di inquadramento finale e retribuzione proporzionale progressiva) al primo anno ha un costo di euro 14.598 nelle aziende sopra a 9 dipendenti (minor costo pari a euro 4.948) e, addirittura, di euro 13.369 (minor costo pari a euro 6.177) in quelle al di sotto (tabella n. 3).

Si conferma estremamente vantaggiosa l'assunzione in apprendistato anche nel secondo anno

(ancora come da tabella n. 3 rispettivamente euro 16.201, minor costo pari a euro 3.345, e euro 14.840, minor costo pari a euro 4.706), come pure il terzo anno di apprendistato rappresenta una economia di costi per il datore di lavoro, sia se occupa più di 9 dipendenti, in quanto il costo annuale assomma a euro 18.287 (minor costo pari a euro 1.259), sia se occupa fino a 9 dipendenti dove il costo massimo al termine dell'apprendistato è di euro 16.750 (minor costo pari a euro 2.796). Anche nella seconda esemplificazione l'assunzione in apprendistato è meno onerosa nel triennio per un ammontare complessivo di euro 9.552 nelle aziende con più di 9 dipendenti e di euro 13.679 nelle aziende fino a 9 dipendenti, rispetto all'assunzione a tempo indeterminato con l'esonero contributivo della legge n. 190/2014.

Tab. 3 - Costo del lavoro in apprendistato con retribuzione annua lorda (Ral) per Ccnl Metalmeccanica Artigiani livello inquadramento finale quarto (progressione paga percentuale)						
	Azienda fino a 9 dipendenti			Azienda con più di 9 dipendenti		
	Apprendista I anno	Apprendista II anno	Apprendista III anno	Apprendista I anno	Apprendista II anno	Apprendista III anno
Retribuzione	12.265	13.613	15.365	12.265	13.613	15.365
Inps c/azienda	195	219	247	1.424	1.580	1.784
Inps c/apprendista	716	795	897	716	795	897
Tfr	909	1.008	1.138	909	1.008	1.138
Irap						
Totale (costo az.)	13.369	14.840	16.750	14.598	16.201	18.287

Approfondimenti

La fotografia che il raffronto restituisce, dunque, delinea un sistema normativo che rende ancora fortemente vantaggioso l'apprendistato, anche rispetto alle assunzioni a tempo indeterminato con esonero contributivo. Peraltro, l'economicità dell'apprendistato persiste, con riferimento alla ridotta aliquota contributiva rispetto all'ordinario contratto a tempo indeterminato, anche dopo la trasformazione o meglio la stabilizzazione al termine del periodo formativo in apprendistato. Infatti, i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un intero anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione in apprendistato

Confronto con il contratto a termine

Se si sposta l'attenzione sul contratto a tempo determinato, le prospettive di valutazione dei co-

sti restituiscono un risultato completamente differente rispetto al raffronto sull'apprendistato.

Nella prima ipotesi si opera una comparazione del costo del lavoro fra contratto a tempo indeterminato e contratto a termine, per un operaio assunto al terzo livello del Ccnl Industria Metalmeccanica con retribuzione annua lorda (Ral) pari a euro 29.414, calcolata per una ditta con oltre 15 dipendenti e tasso Inail medio 37 per mille (tabella n. 4). In questo caso con l'applicazione dell'esonero contributivo il costo annuale scende a 22.851 euro (minor costo pari a euro 6.563), mentre con una assunzione a termine sale a 30.564 euro (maggior costo pari a euro 1.150).

Tab. 4 - Comparazione del costo del lavoro con sgravi all'assunzione fra contratto a tempo indeterminato e contratto a termine, con retribuzione annua lorda (Ral) per un operaio livello terzo del Ccnl Industria Metalmeccanica, ditta con oltre 15 dipendenti (fino a 50), tasso Inail medio 37 per mille

Voci di costo	Lavoro a tempo indeterminato (senza esonero)	Lavoro a tempo indeterminato (con esonero)	Lavoro a tempo determinato
Retribuzione	20.652	20.652	20.652
Inps c/azienda	6.563		6.852
<i>Contributo, se dovuto, al fondo di cui all'art. 2120 del c.c. commi 755-765 della legge n. 296/2006</i>	0	0	0
<i>Contributo, se dovuto, ai fondi di cui all'art. 3, commi 3, 14 e 19, della legge n. 92/2012</i>	0	0	0
Inps c/lavoratore	1.960	1.960	1.960
Inail c/azienda	772	772	772
Tfr	1.427	1.427	1.427
Irap	0	0	861
Totale	29.414	22.851	30.564

Anche con la seconda esemplificazione il raffronto fra esonero contributivo e contratto a tempo determinato presenta una situazione di indubbio vantaggio per l'assunzione a tempo indeterminato incentivata dalla legge n. 190/2014. Il caso è esemplato per un operaio assunto al terzo livello del Ccnl Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi con Ral pari a euro 32.770, calco-

lata per una ditta con oltre 15 dipendenti e tasso Inail medio 22 per mille (tabella n. 5). In questo caso con l'applicazione dell'esonero contributivo il costo annuale scende a 25.965 euro (minor costo pari a euro 6.805), mentre con una assunzione a termine sale a 34.028 euro (maggior costo pari a euro 1.258).

Approfondimenti

Tab. 5 - Comparazione del costo del lavoro con sgravi all'assunzione fra contratto a tempo indeterminato e contratto a termine, con retribuzione annua lorda (Ral) per un operaio livello terzo del Ccnl Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi, ditta con oltre 15 dipendenti (fino a 50), tasso Inail del 22 per mille

Voci di costo	Lavoro a tempo indeterminato (senza esonero)	Lavoro a tempo indeterminato (con esonero)	Lavoro a tempo determinato
Retribuzione	23.728	23.728	23.728
Inps c/azienda	6.805		7.137
<i>Contributo, se dovuto, al fondo di cui all'art. 2120 del c.c. commi 755-765 della legge n. 296/2006</i>	0	0	0
<i>Contributo, se dovuto, ai fondi di cui all'art. 3, commi 3, 14 e 19, della legge n. 92/2012</i>	71	71	71
Inps c/lavoratore	2.300	2.300	2.300
Inail c/azienda	527	527	527
Tfr	1.639	1.639	1.639
Irap	0	0	926
Totale	32.770	25.965	34.028

Infine, un risultato sostanzialmente identico si riscontra con la terza ipotesi di raffronto del costo del lavoro fra contratto a tempo indeterminato e contratto a termine, per un operaio assunto al quarto livello del Ccnl Metalmeccanica Artigiani con Ral pari a euro 24.422, calcolata per una ditta

con oltre 15 dipendenti e tasso Inail medio 46 per mille (tabella n. 6). In questo caso con l'applicazione dell'esonero contributivo il costo annuale scende a 19.546 euro (minor costo pari a euro 4.876), mentre con una assunzione a termine sale a 25.529 euro (maggior costo pari a euro 1.107).

Tab. 6 - Comparazione del costo del lavoro con sgravi all'assunzione fra contratto a tempo indeterminato e contratto a termine, con retribuzione annua lorda (RAL) per un operaio livello quarto del Ccnl Metalmeccanica Artigiani, ditta con oltre 15 dipendenti (indotto), tasso Inail del 46 per mille

Voci di costo	Lavoro a tempo indeterminato (senza esonero)	Lavoro a tempo indeterminato (con esonero)	Lavoro a tempo determinato
Retribuzione	17.522	17.522	17.522
Inps c/azienda	4.876	0	5.122
<i>Contributo, se dovuto, al fondo di cui all'art. 2120 del c.c. commi 755-765 della legge n. 296/2006</i>	0	0	0
<i>Contributo, se dovuto, ai fondi di cui all'art. 3, commi 3, 14 e 19, della legge n. 92/2012</i>	0	0	0
Inps c/lavoratore	1.663	1.663	1.663
Inail c/azienda	814	814	814
Tfr	1.210	1.210	1.210
Irap			861
Totale	24.422	19.546	25.529

Approfondimenti

In questo secondo spaccato di comparazione dei costi del lavoro in conseguenza dell'applicazione dell'esonero contributivo della legge n. 190/2014, il comune denominatore delle tre fattispecie esemplate risiede nella consapevole, obiettività, svantaggiosità dell'assunzione a tempo determinato rispetto al contratto a tempo indeterminato incentivato dalla legge di stabilità 2015. Il lavoro a termine, dunque, seppure agevolato sul piano normativo, sul fronte dei costi contributivi e, quindi, degli oneri sociali connessi all'assunzione, spicca per il suo maggior costo rispetto al contratto a tempo indeterminato.

Raffronto fra i contratti di lavoro non subordinato

Per concludere in merito ad un chiarificatore raffronto numerico rispetto alla funzionalità e alla presumibile efficacia dell'esonero contributivo introdotto dalla legge n. 190/2014 ci si deve necessariamente occupare anche della comparazione del costo del lavoro fra i principali contratti di lavoro non subordinato.

Il raffronto viene operato sull'ipotesi di soggetti con aliquota contributiva piena in quanto non assicurati presso altre forme obbligatorie, occupati in attività lavorativa con tariffa Inail 22 per mille, con un corrispettivo annuale pari a 21.000 euro.

In questo contesto la tabella n. 7 evidenzia come le forme contrattuali autonome di maggior rilievo in termini di costo complessivo sono il lavoro in partita Iva – che, considerando la rivalsa a carico del committente e il costo contributivo a carico del collaboratore, comporta un costo totale annuo di euro 26.821 – e le collaborazioni coordinate e continuative, anche nella modalità a progetto – che a fronte del carico previdenziale assommano a un costo annuo pari a euro 26.767.

Leggermente meno oneroso appare il contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro – il cui costo complessivo risulta pari a euro 25.876 – mentre con le prestazioni di lavoro

autonomo occasionale si raggiunge la soglia di costo inferiore – pari a euro 24.725 complessivi. A parità di corrispettivo, l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con esonero contributivo risulterebbe generalmente più vantaggiosa, sul piano del costo del lavoro (4), mentre sul piano gestionale occorre interrogarsi sulla funzionalità delle forme contrattuali qui valorizzate in tabella, rispetto all'attività lavorativa concretamente svolta.

In effetti, su un piano di effettività, il ricorso alle tipologie di lavoro non subordinato richiamate potrà avere una utilità reale per il committente/datore di lavoro esclusivamente laddove l'attività lavorativa svolta dal lavoratore possa essere enucleata in termini di sicura e indiscutibile assenza di eterodirezione e di eterodeterminazione della prestazione.

Il costo indiretto del contenzioso, amministrativo, previdenziale e giudiziario, con le rispettive reazioni sanzionatorie, è in grado, per sé solo, di determinare compiutamente la scelta gestionale del datore di lavoro.

Dopo il riordino dei contratti di lavoro, di cui al "testo organico" adottato in attuazione della delega contenuta nella legge n. 183/2014, appare piuttosto prevedibile il rafforzamento, in termini di competitività, del lavoro autonomo occasionale e del lavoro in partita Iva nella scelta della tipologia contrattuale con cui assumere dal 1° gennaio 2016, vale a dire allorquando, a normativa vigente, cesserà di operare l'esonero contributivo della legge n. 190/2014, per le nuove assunzioni (proseguirà per un triennio soltanto per gli assunti nell'anno 2015).

Eliminato l'esonero contributivo, infatti, la vantaggioosità delle forme di lavoro non subordinate tornerà inevitabilmente in auge e, fra queste, sembrano destinate ad assumere un ruolo di primo piano proprio quelle che maggiormente sfuggono ai criteri ordinari di riqualificazione negoziale (tanto nella sede giudiziaria che nella fase, non di rado prodromica, della vigilanza e delle

(4) Come evidenziato già altrove – sia consentito rinviare a A. Asnaghi, P. Rausei, M. Tiraboschi, *Il contratto a tutele crescenti nel prisma delle convenienze e dei costi d'impresa* cit., pp. 28-64 – a fronte di una retribuzione annua lorda di 21.000 euro astrattamente comparabile, per un'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con esonero contributivo ex legge n. 190/2014, si possono ipotizzare i seguenti valori:

- 23.335 euro (per un operaio del settore industriale, in ditta

con oltre 15 dipendenti, Ccnl Industria Metallmeccanica, tasso Inail del 37 per mille, senza esonero pari a 31.150 euro);

- 22.650 euro (per un impiegato di un'azienda commerciale con 20 dipendenti, Ccnl Terziario-Commercio, tasso Inail del 4 per mille, senza esonero pari a 29.400 euro);

- 24.855 euro (per un operaio del settore artigiano, Ccnl Artigianato metallmeccanico, in ditta con 8 dipendenti, tasso Inail del 100 per mille, senza esonero pari a 31.700 euro).

Approfondimenti

ispezioni in materia di lavoro e di previdenza), le quali, peraltro, non vengono disciplinate in modo specifico dalla nuova legislazione del lavoro, trovando come parametro definitorio soltanto l'art.

2222 cod. civ. che definisce il lavoro autonomo o meglio il contratto d'opera o di servizio eseguito dal prestatore «con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione».

Tab. 7 - Comparazione del costo del lavoro fra contratti di lavoro non subordinato (aliquota piena per soggetti non assicurati presso altre forme obbligatorie - tariffa Inail 22 per mille)				
Voci di costo	Co.co.co./Co.co.pro.	Autonomo occasionale	Lavoro in partita Iva	Associazione in partecipazione con apporto di lavoro
Compenso	21.000	21.000	21.000	21.000
Inps c/azienda	4.301	2.797	840 <i>(rivalsa 4%)</i>	3.548
Inps c/lavoratore	2.150	1.398	4.981	2.903
Inail c/azienda	311	0	0	357
Inail c/lavoratore	156	0	0	0
Irap	999	928	0	971
Totale	26.767	24.725	26.821	25.876