

Ape, Rita e incentivi: cosa cambia con la Legge di bilancio

di Gabriele Fava, [il Sussidiario](#), 2.1.2018

– Con l’approvazione della Legge di bilancio sono in arrivo delle novità sia per quanto riguarda il mercato del lavoro che il sistema pensionistico.



A partire da oggi entrerà in vigore la Legge di bilancio 2018, recante disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato. Per quanto concerne le tematiche connesse al mondo del lavoro, analizzando il testo approvato dal Senato, si rinvengono disposizioni atte a incidere in maniera significativa sul settore. In particolare, da un lato si tende a perseguire la volontà dell’Esecutivo di intervenire in modo significativo su alcune tematiche afferenti al mercato del lavoro e, dall’altro, si cerca di razionalizzare e stabilizzare gradualmente alcuni istituti già oggetto di precedenti interventi normativi.

In materia di formazione, viene introdotto, per tutte le imprese che effettuino spese nelle attività formative volte ad acquisire e/o consolidare le conoscenze tecnologiche previste dal Piano Nazionale Impresa 4.0 (quali, ad esempio, *big datae* analisi dei dati, *cloud e fog computing*, *cyber security*, *sistemi cyber-fisici*), un credito d’imposta nella misura del 40% delle spese relative al solo costo aziendale del personale dipendente. Dal punto di vista operativo, il credito di imposta trova applicazione esclusivamente per il periodo in cui il lavoratore viene concretamente coinvolto nelle attività di formazione. Tale disposizione deve indubbiamente accogliersi con favore in quanto valorizza la formazione intesa come leva fondamentale per la riqualificazione e lo sviluppo delle competenze strategiche connesse all’avvento dell’*Industry 4.0*.

Con il fine precipuo di affrontare le criticità del mercato del lavoro in termini di crescita occupazionale, in particolare giovanile, la Legge di bilancio 2018 ha introdotto uno sgravio contributivo “selettivo”. A decorrere dal 1° gennaio 2018, ai datori di lavoro del settore privato sarà riconosciuto un esonero triennale per le nuove assunzioni con contratti a tutele crescenti di giovani pari al 50% dei contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all’Inail e nel limite massimo di un importo di 3.000 euro su base annua. Nello specifico, la disposizione normativa prevede che l’esonero spetti:

- ai lavoratori del settore privato assunti a tempo indeterminato, comprese le conversioni da tempo determinato, che alla data di assunzione non abbiano compiuto i 30 anni d'età, età innalzata a 35 anni per le assunzioni del solo anno 2018. I lavoratori suddetti devono inoltre, alla data di assunzione, non aver avuto in precedenza altri rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il medesimo datore di lavoro;
- nei casi di prosecuzione di un contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato con qualunque età anagrafica al momento della prosecuzione;
- ai datori di lavoro che assumono, entro sei mesi dal conseguimento del titolo di studio, studenti che abbiano svolto con loro percorsi di alternanza scuola-lavoro o di apprendistato per il conseguimento di titolo di studio. In questo caso l'esonero è previsto nella misura del 100%;
- alle aziende che non hanno effettuato nei sei mesi precedenti l'assunzione, licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi.

Tale disposizione può essere potenzialmente efficace in quanto, contrariamente a quanto accaduto con gli sgravi connessi all'adozione del Jobs Act, introduce un esonero contributivo dotato di stabilità nel lungo periodo che, salvo future problematiche relative alla copertura finanziaria, non risulta essere espressamente soggetto a limitazioni temporali in termini di operatività. Indubbiamente positiva anche la valorizzazione del contratto di apprendistato e dei percorsi di alternanza scuola-lavoro grazie all'esonero contributivo del 100% per i datori di lavoro che assumono, entro sei mesi dal conseguimento del titolo di studio, studenti che abbiano svolto presso gli stessi percorsi di alternanza scuola-lavoro o di apprendistato per il conseguimento di titolo di studio.

Degne di nota sono, altresì, le disposizioni in tema di pensioni. Il Governo, difatti, è intervenuto non solo in materia di Anticipo pensionistico, c.d. Ape, ampliando la platea dei destinatari, ma anche stabilizzando la "Rendita integrativa temporanea anticipata", c.d. Rita. Per quanto riguarda gli interventi relativi all'Ape, la Legge di bilancio prevede l'allargamento della platea di chi può accedere all'Ape sociale a carico dello Stato a 15 categorie di lavori gravosi (tra cui i lavoratori che prestano servizio presso gli impianti siderurgici, i braccianti agricoli, ai lavoratori marittimi e i pescatori). Viene inoltre riconosciuta una riduzione dei requisiti contributivi per accedere all'Ape social per le donne con figli. La riduzione è pari a 6 mesi per ogni figlio nel limite massimo di 2 anni.

Le disposizioni in materia di pensioni, seppur correttive di alcune problematiche generate dai recenti interventi di riforma, non appaiono sufficienti a superare definitivamente le criticità del sistema pensionistico italiano che, invece, necessiterebbe di una riforma di natura strutturale.

Infine, per quanto riguarda le politiche attive del lavoro, la manovra introduce l'assegno di ricollocazione, già previsto per i lavoratori percettori di Naspi, anche per i lavoratori beneficiari di trattamento di integrazione salariale straordinario richiesto per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale. L'estensione dell'assegno di ricollocazione anche per i beneficiari di trattamenti di integrazione salariale potrebbe rappresentare un intervento allineato con le esigenze di mercato, se non fosse che l'attuale impianto generale delle politiche attive dà l'impressione che l'utilizzo di tale strumento risulterebbe farraginoso. Difatti, il soggetto che intenderà usufruire dell'assegno di ricollocazione dovrebbe verosimilmente interfacciarsi con un circuito molto articolato e poco moderno.

Per concludere, si ritiene che gli interventi contenuti nella Legge di bilancio 2018 costituiscono delle misure che, per certi versi, possono apportare dei benefici al mercato del lavoro, soprattutto nel breve-medio periodo. Tuttavia, al fine di poter garantire crescita occupazionale sul lungo periodo e attrarre investimenti, occorrerebbe avviare un percorso di riforma organico e strutturale.

Condividi: