

Assunzioni di personale: agevolazioni

Prima Parte (*)

Eufrazio Massi - Dirigente della Direzione territoriale del lavoro di Modena (**)

Le normative finalizzate alle agevolazioni in materia di assunzione di personale sono state, nel corso degli anni, oggetto di continue innovazioni, cambiamenti, cancellazioni che, il più delle volte, non hanno seguito un discorso di naturale implementazione dell'istituto finalizzato a favorire l'occupazione, ma hanno inteso soltanto rispondere ad un determinato "input" senza alcuna visione d'insieme. Ciò ha portato ad un groviglio di disposizioni, sovente, affastellate tra loro, alle quali, in alcuni frangenti, a quelle nazionali si sono aggiunte quelle regionali.

Indubbiamente, parlare di "assunzioni incentivate", significa riferirsi non soltanto alle agevolazioni economiche e contributive, ma anche a quelle di natura fiscale o normativa che non sono affatto secondarie ma che, spesso, non sono valutate nella loro interezza e, soprattutto, non sono comparate con quelle previste in altre tipologie contrattuali. È questo un elemento valutativo che, sovente, è carente nelle aziende allorquando operano assunzioni, in quanto si ritiene di dover sempre percorrere la stessa strada, magari non valutando ipotesi alternative.

Per ben comprendere l'istituto delle agevolazioni alle assunzioni e, soprattutto, per calarlo nella realtà delle singole tipologie contrattuali l'analisi non può che partire dalle novità introdotte dalla legge n. 92/2012 ai commi 12 e 13 dell'art. 4. Il rispetto di queste disposizioni alle quali, sempre più spesso, si aggiungono condizioni derivanti dall'applicazione di Direttive della Comunità Europea è richiamato, costantemente, dall'Inps allorquando si tratta di riconoscere particolari benefici.

L'obiettivo che si è posto il Legislatore è quello di fornire le direttive per una omogenea applicazione degli incentivi alle assunzioni: la norma ha una va-

lenza generale, tanto è vero che per dipanare ogni equivoco, sono stati espressamente ricompresi anche quelli in favore dei lavoratori in mobilità (art. 8, commi 2 e 4, e 25 della legge n. 223/1991) e quelli finalizzati alla rioccupazione dei cassaintegrati a zero ore da almeno ventiquattro mesi e dei disoccupati ad un analogo periodo (art. 8, comma 9) della legge n. 407/1990.

Principi fissati dalla legge n. 92/2012

Il comma 12, lettera a) e lettera b) dell'art. 4 afferma che gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo scaturente dalla legge o dalla contrattazione collettiva: i benefici non sono riconosciuti anche nel caso in cui, per il lavoratore avente diritto, venga utilizzata la tipologia della somministrazione o sia assunto in violazione di un diritto di precedenza legale o di natura contrattuale. Sull'argomento ha fatto chiarezza la circolare Inps n. 137 del 12 dicembre 2012 evidenziando, nell'ambito delle previsioni legali, le seguenti ipotesi:

a) l'art. 15, della legge n. 264/1949, nella versione modificata dal D.Lgs. n. 297/2002 che riserva un diritto di precedenza di natura generale per tutte le assunzioni sia a termine che a tempo indeterminato in favore dei lavoratori licenziati, negli ultimi sei mesi,

Note:

(*) La seconda parte del presente inserto verrà pubblicata sul n. 46 di *Diritto&Pratica del Lavoro*.

(**) Le considerazioni che seguono sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.

per giustificato motivo oggettivo, correlato sia all'attività produttiva che all'organizzazione ed al funzionamento regolare dell'azienda e di quelli che sono stati oggetto di procedura collettiva per riduzione di personale;

b) l'art. 5, comma 4 *quater*, del D.Lgs. n. 368/2001 che riserva un diritto di precedenza, di dodici mesi, nelle assunzioni a tempo indeterminato per le mansioni già espletate nei confronti di lavoratori che abbiano lavorato con uno o più contratti a termine per un periodo superiore a sei mesi. Identico diritto sussiste per i rapporti a termine di carattere stagionale (comma 4 *quinquies*): nella prima ipotesi, la facoltà di esercitare il diritto di precedenza va resa nota al datore di lavoro entro sei mesi dalla cessazione del contratto, mentre in presenza di rapporti stagionali la durata per l'esercizio del diritto è di tre mesi dalla fine del contratto (comma 4 *sexies*);

c) l'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990 che prevede, in caso di cessione d'azienda (di ramo o parte di essa) un diritto di precedenza di dodici mesi (o termine più ampio previsto nell'accordo sindacale) in favore di quei lavoratori che non transitano immediatamente alle dipendenze del nuovo imprenditore;

d) l'incentivo non spetta anche nell'ipotesi in cui, ponendo in essere una condizione elusiva, il datore di lavoro ricorra all'utilizzazione del lavoratore avente diritto alla riassunzione attraverso un contratto di somministrazione (comma 12, lettera b), secondo periodo).

Sotto l'aspetto degli obblighi derivanti dalla contrattazione collettiva, la nota dell'Istituto cita il caso, molto ricorrente nelle disposizioni che regolamentano i cambi di appalto, in base al quale (si veda, ad esempio, il Ccnl per le imprese di pulizia multi servizi) l'azienda subentrante, a parità di condizioni contrattuali preesistenti, è tenuta ad assumere il personale in forza presso l'azienda "cedente", in forza da un determinato periodo (almeno quattro mesi).

Per quel che concerne, invece, la dizione normativa relativa «all'assunzione che costituisce un obbligo stabilito da norme di legge», la circolare n. 137, opportunamente, esclude gli incentivi previsti dall'art. 13 della legge n. 68/1999, finalizzati a favorire l'occupazione di personale disabile con particolari gravi handicap psico-fisici sulla base del concetto che le agevolazioni sono previste da una disposizione speciale che deroga rispetto alla regola generale fissata dall'art. 4, comma 12, lettera a). Diverso, invece, ad avviso di chi scrive, è il caso dell'assunzione di uno dei soggetti individuati dall'art. 18 (orfani, coniugi superstiti, ecc.) che hanno, ai fini del collocamento obbligatorio, una percentuale di riserva pari all'1% nelle imprese dimensionate oltre le 150 unità (uno solo, per quelle con un organico superiore ai 50 dipendenti) ma che non sono portatori di specifici in-

centivi ma soltanto, qualora ne ricorrano le condizioni, di quelli generali (ad esempio, perché sono disoccupati da oltre 24 mesi). Ebbene, si ritiene che se un datore di lavoro assuma uno di questi lavoratori per ottemperare all'obbligo di legge, non possa usufruire dell'incentivo specifico che nel caso di specie sarebbe quello previsto dall'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990: ovviamente, questa è soltanto un'interpretazione che dovrebbe essere supportata, se valida, da un esplicito chiarimento amministrativo. Un discorso del tutto analogo va effettuato per le assunzioni delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata *ex lege* n. 407/1998 o per i testimoni di giustizia (art. 7, comma 1, del D.L. n. 101/2013) cui si applica la medesima normativa.

Le disposizioni relative a diritto di precedenza meritano, ad avviso di chi scrive, alcuni approfondimenti.

Il primo concerne le ipotesi legali: l'elencazione effettuata dalla circolare Inps n. 137/2012 non esaurisce la gamma delle ipotesi: infatti un diritto di precedenza alla ritrasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno esiste, ad esempio, in favore di quei lavoratori che, per seguire terapie oncologiche o salva vita, hanno ridotto il proprio orario di lavoro. Ebbene, in presenza di un miglioramento delle condizioni, gli stessi hanno diritto a trasformare nuovamente il rapporto a tempo pieno (art. 12-*bis* del D.Lgs. n. 61/2000). Sulla stessa linea va ricordato come il successivo art. 12-*ter*, introdotto dalla legge n. 247/2007, abbia riconosciuto un diritto di precedenza ai lavoratori già in forza a tempo parziale, allorché il datore di lavoro intenda effettuare assunzioni a tempo indeterminato e pieno, ovviamente per le stesse mansioni. Altro diritto di precedenza, sia pure di portata minore, che va preso in considerazione è quello dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 61/2000 previsto in favore di un lavoratore a tempo parziale qualora il datore di lavoro proceda ad assunzione a tempo pieno, in ambito comunale di altro lavoratore in possesso della medesima (o equivalente) qualifica: tale diritto scatta soltanto se la previsione è contenuta nel contratto individuale.

Il secondo chiarimento riguarda la natura del diritto di precedenza. Il Legislatore ha distinto l'ipotesi del licenziamento ove lo stesso scatta "*ex lege*" da quelle riferibili, ad esempio, ai contratti a termine ove è necessario un comportamento "attivo" del lavoratore che deve manifestare la propria volontà al datore di lavoro, per iscritto (pur se la norma nulla dice circa le modalità) entro un determinato arco temporale. Il diritto di precedenza è un diritto disponibile e, come tale, può essere oggetto di rinuncia, come dimostrano anche i contenuti di numerosi verbali di accordo raggiunti sia in sede aziendale, che amministrativa o sindacale. Ovviamente, ai fini del

godimento di eventuali incentivi relativi ad una nuova assunzione, il datore di lavoro, a fronte di eventuali contestazioni o chiarimenti da parte dell'Istituto previdenziale, dovrà dimostrare l'inesistenza di qualsiasi diritto di precedenza, sulla base, ad esempio, di una rinuncia del soggetto interessato.

La terza questione da chiarire riguarda gli effetti che il mancato rispetto del diritto di precedenza e, quindi, il non riconoscimento degli incentivi, ha sul rapporto di lavoro instaurato. Il rapporto resta in piedi, a tutti gli effetti: ciò che non è riconosciuto è soltanto il beneficio contributivo, con la conseguenza che il datore paga la «contribuzione usualmente prevista».

Proseguendo nella disamina, il Legislatore ricorda come (comma 12, lettera c) le agevolazioni non spettino «se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, fatti salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva».

L'ipotesi prevista alla lettera c) è, indubbiamente, diversa dalle precedenti, nel senso che riguarda non l'impresa nel suo complesso ma le singole unità produttive. Detto questo, si può affermare che la stessa ricorra in presenza di un trattamento integrativo salariale straordinario (ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, crisi aziendale con ripresa dell'attività produttiva) o di solidarietà (sia di tipo A - aziende industriali o che sono interessate dalla Cigs -, che di tipo B (quelli previsti ex art. 5 della legge n. 236/1993), mentre paiono restare fuori le ipotesi coperte da integrazione salariale ordinaria ove le motivazioni del ricorso all'istituto, atteso anche il breve arco temporale di intervento, possono, talora, essere determinate da motivi contingenti o estranei alla stessa situazione di crisi produttiva.

Il riferimento alle professionalità diverse va, ad avviso di chi scrive, inteso nel senso che le professionalità interessate debbono essere «sostanzialmente» diverse da quelle possedute dai lavoratori in integrazione salariale e non di «mera facciata», dettata da un mansionismo contrattuale, nei fatti equivalente.

L'ultima ipotesi di «non riconoscimento» è prevista dalla lettera d) del comma 12 e riprende un concetto già presente nel nostro ordinamento sin dai tempi dell'art. 2 della legge n. 451/1994: «gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si

applica anche all'utilizzatore». Tale principio è stato, successivamente, ripreso anche in altri provvedimenti.

Qui, è evidente come valgano le regole determinate dalla prassi che, nei casi dubbi, ha portato alla verifica delle posizioni «proprietarie» e «societarie», anche in relazione ai rapporti di natura parentale. In altri casi per i concetti di colleganza e controllo (ma per il problema di riferimento si ritiene un criterio del tutto residuale, atteso che comporterebbe una serie di valutazioni abbastanza complicate) si può far riferimento anche alle ipotesi dell'art. 2359 c.c. che recita:

«Sono considerate società controllate:

a) le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;

b) le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;

c) le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa».

Ai fini dell'applicazione delle lettere a) e b) vanno computati anche i voti spettanti alle società controllate, alle società fiduciarie ed alle persone interposte, mentre non vanno calcolati i voti spettanti per conto di terzi. Sono, invece, considerate collegate le società sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole. L'influenza si presume allorché nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno un quinto dei voti o un decimo se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati.

Il comma 13 stabilisce, ai fini del godimento degli incentivi, una sorta di equiparazione tra quelli goduti attraverso una utilizzazione diretta e quelli goduti, per lo stesso lavoratore, indirettamente attraverso un contratto di somministrazione: da ciò ne consegue che la durata complessiva non può essere altro che la risultante della sommatoria. Ovviamente, il riferimento è lo stesso datore di lavoro e non il lavoratore: infatti il Legislatore afferma che «non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo». Per ben comprendere tale ipotesi è sufficiente fare qualche esempio (peraltro, tratto dalla circolare Inps n. 137/2012) riferita all'assunzione a termine di un lavoratore in mobilità per il quale l'agevolazione contributiva (10% della quota a carico del datore di lavoro) è riconosciuta per un massimo di dodici mesi. Ebbene, se il soggetto è assunto con un contratto di somministrazione per sei mesi e, poi, con un contratto a termine, l'incentivo contributivo è riconosciuto, complessivamente, per un massimo di

dodici mesi pur se, ad esempio, il secondo rapporto a tempo determinato ha una durata superiore ai sei mesi. Parimenti, un contratto di somministrazione della durata di un anno consente al datore di lavoro di assumere un lavoratore con contratto a termine, ma senza alcuna agevolazione, atteso che, il monte complessivo è stato “goduto” nella sua interezza. Del resto (altro elemento da tenere sempre in considerazione) ci si trova di fronte ad un «godimento indiretto» in quanto l’art. 21, comma 1, lettera i) del D.Lgs. n. 276/2003 impone all’utilizzatore l’obbligo del rimborso al somministratore degli oneri previdenziali effettivamente sostenuti.

Il comma 14 punisce l’invio tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie relative ad assunzioni, modifiche e somministrazioni che danno luogo a “godimento” di incentivi, stabilendo la perdita di quella parte dell’agevolazione relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Per completezza di informazione si ricorda che:

a) l’assunzione va comunicata entro il giorno precedente l’inizio del rapporto di lavoro;

b) la trasformazione e la proroga vanno comunicate entro cinque giorni dalla data in cui decorre l’inizio delle stesse;

c) lo “sforamento” del contratto di lavoro a termine (che può durare, secondo la previsione contenuta nel nuovo art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 368/2001, modificato dalla legge n. 92/2012, fino a trenta giorni - rapporti di durata fino a sei mesi - o fino a cinquanta giorni - rapporti di durata pari o superiore a sei mesi -, non va più comunicato, con la data finale, entro il giorno di scadenza del contratto a tempo determinato al centro per l’impiego, attesa l’esplicita abrogazione contenuta nell’art. 7 della legge n. 99/2013;

d) l’assunzione, la trasformazione e la proroga dei lavoratori somministrati vanno comunicate dalle agenzie del lavoro entro i venti giorni successivi al mese cui le stesse si riferiscono;

e) le Pubbliche Amministrazioni possono effettuare tutte le comunicazioni che le riguardano entro il venti del mese successivo a quello nel quale si è verificato l’evento.

Prima di entrare nel merito delle singole agevolazioni non si può non soffermarsi su ciò che afferma l’art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e che è espressamente richiamato (unitamente al comma 1176) dalla circolare Inps n. 137/2012: «A decorrere dal 1° luglio 2007 i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». Per completezza di informazione si ricorda come il documento unico di regolarità contributiva sia stato disciplinato con D.M. 24 ottobre 2007 (G.U. n. 279

del 30 novembre 2007) e come, in un certo senso, quanto previsto dalla legge n. 296/2006, sia stato anticipato per le imprese artigiane, commerciali e del turismo dall’art. 10 della legge n. 30/2003, rispetto alle quali, con circolare n. 4/2004, il Ministero del lavoro fornì la prima indicazione, tuttora valida, sul significato da dare alla frase «rispetto integrale degli accordi e contratti collettivi». Il Dicastero del Welfare distinse chiaramente tra parte economica e normativa scaturente dalla pattuizione collettiva e “parte obbligatoria” (es. iscrizione all’Ente bilaterale) scaturente da quest’ultima, esprimendo l’avviso che l’adesione imposta a tale organismo risulterebbe in palese contrasto con i principi di libertà sindacale, tutelati dall’art. 39 della Costituzione, oltre che con i principi del diritto comunitario che tutelano la concorrenza. Tale indirizzo venne fatto proprio anche dall’Inps con la circolare n. 74/2005.

Successivamente, con una interpretazione affidata ad una nota della Direzione Generale per l’Attività Ispettiva il Ministero del lavoro chiarì che per talune tipologie contrattuali come l’apprendistato non fosse necessario essere in possesso del Durc per il godimento delle agevolazioni contributive, atteso che nel caso di specie non si poteva parlare che di una contribuzione agevolata, in quanto l’aliquota ridotta è correlata ad una scelta di politica generale del Parlamento, finalizzata a favorire l’ingresso dei giovani sul mercato del lavoro. Tale principio, tuttavia, è superato dalla dizione dell’art. 22, comma 1, della legge n. 183/2011, il quale parlando di «sgravio» a proposito dell’abbattimento contributivo per i datori di lavoro dimensionati fino a nove unità, fa venir meno quel discorso correlato alla «contribuzione agevolata» come scelta di politica in favore dell’occupazione giovanile, cosa che, sul piano pratico, comporta la piena applicazione dell’art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006: ma su questo e sulle conseguenze derivanti, anche alla luce della circolare Inps n. 128/2012, si rimanda l’analisi specifica che si farà allorché si parlerà di apprendistato.

Da ultimo, appare opportuno ricordare la previsione contenuta nell’art. 2, comma 37, della legge n. 92/2012: laddove il Legislatore fa un espresso rinvio per le assunzioni (ad esempio, lavoratori in mobilità) alla contribuzione agevolata prevista per i rapporti di apprendistato (10%), l’aliquota resta invariata, non trovando applicazione la maggiore contribuzione (1,61%) dovuta, per questi ultimi, a partire dal 1° gennaio 2013.

Giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni

L’esame di questo incentivo, espressamente previsto dall’art. 1 del D.L. n. 76/2013 e, parzialmente modificato dalla legge di conversione n. 99/2013, ha rap-

presentato una risposta al problema della disoccupazione giovanile: l'esame che si farà del provvedimento è strettamente correlato alla parte incentivante e non potrà che essere paragonato a quelli previsti per l'apprendistato che, nell'esposizione, seguono subito dopo.

Il provvedimento non ha natura strutturale, ma sperimentale e riguarda le assunzioni che sono effettuate dalla data di pubblicazione del provvedimento di attivazione dei fondi attraverso gli atti di riprogrammazione, previsti al comma 12 e già destinati ad altri scopi, oppure, in altri casi (comma 15) dalla data di pubblicazione del provvedimento con il quale le Regioni e le Province Autonome programmano ulteriori incentivi nell'ambito delle risorse POR 2007 - 2013. Gli incentivi, come si diceva, sono "a tempo" e si esauriranno con le assunzioni effettuate entro il 30 giugno 2015. La data di pubblicazione del provvedimento in Gazzetta Ufficiale è avvenuta il 21 agosto 2013 e il comunicato del Ministero del lavoro, previsto espressamente dalla legge, c'è stato il 16 settembre con l'affermazione che si ritengono incentivabili le assunzioni avvenute a partire dal precedente 7 agosto (decreto n. 48 della stessa data del Ministero dell'economia e delle finanze). L'Inps, con circolare n. 131 del 17 settembre 2013, ha fornito le proprie indicazioni operative per la fruizione dell'incentivo.

Viene istituito, in via sperimentale, nel limite delle risorse individuate ai commi 12 e 16 dell'art. 1, un incentivo a favore dei datori di lavoro (quindi anche non imprenditori, ma con l'eccezione dei datori di lavoro domestici) che assumano con contratto a tempo indeterminato (anche a tempo parziale) lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni (l'espressione è la stessa usata per gli apprendisti nel D.Lgs. n. 167/2011, per cui si ritiene che l'età massima sia 29 anni e 364 giorni, cosa, del resto, confermata dalla circolare n. 131/2013) che abbiano uno dei seguenti requisiti (disgiunti tra loro):

a) siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Tale elemento va interpretato alla luce del D.M. 20 marzo 2013 (G.U. del 2 luglio 2013), in base al quale esso si considera posseduto anche se il giovane è stato dipendente con un contratto a termine non superiore a sei mesi o se, per lo stesso periodo, ha prestato attività di lavoro autonomo o parasubordinato per un reddito non superiore a 4.800 euro, o 8.000 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni ex art. 50, comma 1, lettera *c-bis*, del D.P.R. n. 917/1986. Sul punto, occorre considerare quanto affermato dal Ministero del Lavoro nella circolare n. 24 del 25 luglio 2013, quando ha affermato che il limite temporale dei sei mesi, citato nel D.M. del 20 marzo u.s., non si riferisce tanto alla regolarità del rapporto ma alla rilevanza sotto il profilo della durata;

b) siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale.

In sede di conversione è stata cancellata la lettera *c)* che prevedeva il viver soli con persone a carico.

Le assunzioni possono avvenire anche con contratto di apprendistato, atteso che l'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, lo definisce come tipologia a tempo indeterminato, pur se, alla luce della circolare Inps n. 131/2013, occorrerà valutare come opereranno gli incentivi che, in ogni caso, non potranno superare l'importo della contribuzione dovuta per il medesimo lavoratore.

Le assunzioni devono essere effettuate a decorrere dal giorno successivo a quello (comma 10) nel quale sono stati approvati gli atti di riprogrammazione (7 agosto 2013) ed è stato pubblicizzato dal Ministero del lavoro sul proprio sito internet istituzionale in data 16 settembre 2013) e, comunque, entro il 30 giugno del 2015 e comportare un incremento occupazionale netto che viene calcolato secondo un sistema già in uso (si pensi alle assunzioni incentivate con il credito d'imposta in alcune aree del Paese che si chiama ULA - unità lavorative annue - cui fa riferimento il Regolamento Ce n. 800/2008) il quale prende in considerazione il numero dei lavoratori rilevato ogni mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti l'assunzione. Il calcolo comprende tutte le tipologie a termine (si conta soltanto il sostituito, in caso di assunzione in sostituzione) o a tempo indeterminato, le utilizzazioni con contratto di somministrazione, mentre restano escluse le prestazioni di lavoro accessorio. I lavoratori a tempo parziale vengono calcolati "pro - quota" secondo la previsione dell'art. 6 del D.Lgs. n. 61/2000. L'incremento occupazionale va verificato al netto delle diminuzioni verificatesi in società controllate o collegate ex 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. Questo articolo afferma che sono considerate società controllate:

a) le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;

b) le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;

c) le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa;

d) ai fini dell'applicazione di quanto previsto ai punti a) e b) vanno computati anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e ad interposta persona, mentre non vanno computati i voti spettanti per conto terzi.

Sono considerate collegate le società sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole. L'influenza si presume quando nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno 1/5 dei voti o un 1/10

se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati.

L'incremento nel numero dei dipendenti deve, ovviamente, esistere al momento dell'assunzione, ma esso va mantenuto per ogni mese di calendario di vigenza dell'incentivo: il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio (circ. Inps n. 131/2013). Va, peraltro, ricordato che, ai sensi dell'art. 40, paragrafo 4, del regolamento Ce n. 800/2008 l'incentivo viene riconosciuto pur se l'organico non viene mantenuto per una delle seguenti cause:

- a) dimissioni del lavoratore, diverse dalle dimissioni per giusta causa;
- b) invalidità sopravvenuta o decesso del lavoratore;
- c) pensionamento per raggiunti limiti di età;
- d) riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- e) licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Con l'assunzione a tempo indeterminato si realizza, ovviamente, la stabilità nel posto di lavoro: ciò significa applicazione integrale delle tutele ex art. 18 della legge n. 300/1970 (nella versione riformata dalla legge n. 92/2012) o della legge n. 108/1990, ma anche piena computabilità ai fini dell'applicazione di particolari istituti come il collocamento dei disabili previsto dalla legge n. 68/1999 per i datori di lavoro dimensionati oltre le quindici unità. Ovviamente, quanto appena detto non vale se l'assunzione avviene con contratto di apprendistato, durante il quale i lavoratori con tale tipologia sono esclusi dalla base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dal contratto collettivo.

Incentivo di natura economica usufruibile attraverso conguaglio contributivo

Prima di entrare nel merito dei benefici occorre, per completezza di informazione, ricordare che l'art. 40 del Regolamento Ce n. 800/2008, richiamato al comma 1, fissa i principi concernenti gli aiuti finalizzati a favorire l'assunzione di lavoratori svantaggiati affermando che i regimi di aiuti sono esenti dall'obbligo di notifica ex art. 88, comma 3, paragrafo 3, del trattato Ce a condizione che siano soddisfatte alcune condizioni comprese ai paragrafi da 2 a 5 che riguardano sia la durata massima dell'incentivo, che il limite teorico massimo del beneficio (50% del costo del lavoro per un anno), che l'aumento netto dell'organico rispetto alla media dei dodici mesi precedenti. Tali condizioni sono destinate a favorire quei giovani che per oggettive condizioni (*status* di disoccupato, titolo di studio o professionale poco adeguato) hanno difficoltà ad entrare sul mercato del lavoro. Da ciò si deduce non è necessaria la presentazione dell'autocertificazione sul *de minimis* prevista dalla circolare n. 128/2012

per i rapporti di apprendistato instaurati nel periodo 1° gennaio 2012 - 31 dicembre 2016, nelle imprese dimensionate fino a nove dipendenti.

L'incentivo viene corrisposto per 18 mesi, mediante conguaglio contributivo (per l'agricoltura si seguono le regole specifiche del settore) ed è pari ad 1/3 della retribuzione mensile lorda ai fini previdenziali e, in ogni caso, non può superare i 650 euro mensili. Se, invece, ci si trova di fronte ad una trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato (vale anche per la somministrazione), l'incentivo, sempre nei limiti massimi di 650 euro mensili e con le modalità del conguaglio, viene corrisposto per 12 mesi, sempre che ricorrano le condizioni soggettive riferite ai lavoratori ai punti sopra evidenziati (non deve aver compiuto i trenta anni al momento della decorrenza della trasformazione, potendo la stessa esser, tuttavia, anticipata, secondo la previsione della circolare Inps n. 131/2013) e che la trasformazione comporti un incremento occupazionale, con «esclusione dei lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro abbiano già beneficiato dell'incentivo». Per aver diritto a tale agevolazione il datore di lavoro deve procedere, entro un mese, all'assunzione di un altro lavoratore che, peraltro, può anche non essere in possesso dei requisiti previsti ai punti a) e b). La disposizione non parla delle tipologie contrattuali mediante le quali deve avvenire l'ulteriore assunzione, affermando, soltanto, che deve essere un «contratto di lavoro dipendente». Qualora si richieda di essere ammessi all'incentivo per la trasformazione di un rapporto di lavoro instaurato con un soggetto «privo d'impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi», la condizione deve sussistere al momento della trasformazione: Da ciò discende che, ai soli fini dell'ammissione all'incentivo, la trasformazione deve avvenire entro i sei mesi successivi all'inizio del rapporto oggetto di trasformazione, anche in anticipo rispetto alla scadenza. L'incentivo spetta anche per le trasformazioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sia essa a tempo determinato che indeterminato.

La circolare n. 131/2013 ha precisato che nel caso in cui l'assunzione o la trasformazione non avvengano a partire dal primo giorno del mese di calendario, i massimali del primo e dell'ultimo mese di vigenza dell'incentivo si riducono, convenzionalmente, ad una misura pari a tanti trentesimi di 650 euro quanti sono i giorni del rapporto agevolato compresi nel mese di riferimento. In tali ipotesi, se sarà necessario correlare l'agevolazione a una quota della retribuzione mensile, anche la base convenzionale del beneficio è ridotta ed è rappresentata da tanti trentesimi della retribuzione quanti sono i giorni del rapporto agevolato compresi nel periodo di riferimento.

Il «bonus economico» è, nella sostanza, uno sgravio contributivo riconosciuto come conguaglio sui con-

tributi mensili dovuti: conseguentemente, per poterne godere, il datore di lavoro deve essere in possesso della regolarità contributiva e deve applicare i contenuti economici e normativi del Ccnl di categoria e, se esistenti, di quelli di secondo livello. Tale principio, di carattere generale, si desume dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e dalle circolari del Ministero del lavoro n. 5 e 34 del 2008 ed è ribadito, a chiare note, dalla circolare Inps n. 131/2013.

Come si diceva pocanzi, l'assunzione a tempo indeterminato del giovane può avvenire anche con contratto di apprendistato ma, afferma la circolare Inps n. 131/2013, «in considerazione della circostanza che per il rapporto di apprendistato l'ordinamento già prevede una disciplina di favore - caratterizzata da forme di contribuzione ridotta rispetto alla contribuzione ordinaria, altrimenti dovuta dal datore di lavoro -, l'incentivo previsto dall'art. 1 del D.L. n. 76/2013 per l'assunzione di un apprendista non può superare mensilmente l'importo della contribuzione dovuta dal datore di lavoro per il medesimo apprendista (ad esempio, a fronte di una contribuzione mensile pari all'11,61%, l'incentivo spetterà nella misura mensile dell'11,61% della retribuzione imponibile previdenziale)». La circolare Inps n. 131/2013 prevede, al punto 6, anche la possibilità che su quel tipo di incentivo, vi sia la necessità di un coordinamento anche con altri benefici (ad esempio, art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991): anche in questo caso l'incentivo ex art. 1 è applicabile mensilmente in misura non superiore alla contribuzione agevolata dovuta dal datore di lavoro per quel lavoratore.

Ai fini del godimento degli incentivi la disposizione rimanda alle condizioni previste dall'art. 4 comma 12 della legge n. 92/2012 (rispetto dei diritti di precedenza legali e contrattuali, anche riferiti a precedenti risoluzioni del rapporto o a contratti a termine, o ad obblighi scaturenti dalla legge- ma gli incentivi in favore dei disabili ex art. 13 della legge n. 68/1999 “sono fuori” in quanto speciali -, o a situazioni di crisi con intervento di misure di sostegno del reddito), dall'art. 4, comma 13 (criteri per la determinazione del diritto agli incentivi ed alla loro durata) e dall'art. 4, comma 15 (perdita degli incentivi per inoltro tardivo telematico della comunicazione di assunzione per il periodo decorrente tra l'inizio del rapporto agevolato e la data della comunicazione). Sul punto è opportuno fare un rinvio alla circolare Inps n. 137/2012 che ha trattato la materia in maniera complessiva e ponderata ed a quanto è stato già trattato in questa riflessione allorché si è parlato dei principi fissati dalla legge n. 92/2012.

L'incentivo, ricorda la circolare n. 131/2013 al punto 5.4 è altresì subordinato (le condizioni vanno menzionate nella domanda di ammissione all'agevolazione:

a) alla circostanza che il datore di lavoro non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente,

non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione Europea (art. 1, par. 6, regolamento Ce n. 800/2008 e art. 46 della legge n. 234/2012);

b) alla circostanza che il datore di lavoro non sia un'impresa in difficoltà, come definita dall'art. 1, par. 7, del Regolamento Ce n. 800/2008.

L'incentivo, rispetto al quale l'Inps ha fornito le prime indicazioni operative con la circolare n. 131/2013, adeguando le proprie procedure informatiche (comma 9), viene riconosciuto in base all'ordine cronologico riferito alla data di assunzione più risalente in relazione alle domande pervenute. Il nuovo comma 14 prevede, in modo preciso e puntuale, la procedura di approvazione da parte dell'Inps con tempi certi e cadenzati (3 giorni dall'istanza per comunicare la effettiva disponibilità del beneficio con riserva di una somma pari al beneficio spettante in base alla documentazione allegata, 7 giorni lavorativi per la stipula del contratto che dà diritto all'agevolazione, ulteriori 7 giorni lavorativi con l'onere per il datore di comunicare l'avvenuta stipula del contratto che dà luogo all'agevolazione). I termini sono perentori e il “non rispetto” comporta la decadenza dalla riserva di prenotazione dell'incentivo, rimesso a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari.

Per l'ammissione al beneficio il punto 7 della circolare n. 131/2013 afferma che il datore di lavoro deve presentare all'Istituto una istanza preliminare di ammissione all'incentivo precisando il nominativo del lavoratore interessato e la Regione di esecuzione della prestazione lavorativa. La domanda deve essere inoltrata esclusivamente attraverso il modulo on-line «76-2013» che si trova all'interno dell'applicazione «DiResCo - Dichiarazione di responsabilità del contribuente - sul sito www.inps.it. Su questo punto è intervenuta la circolare n. 138 del 27 settembre 2013 che ha fissato il giorno e l'ora dalla quale potranno essere presentate le istanze (ore 15,00 del 1° ottobre 2013) che ha, altresì, precisato i vari stati/esiti che possono essere attribuiti alle istanze di prenotazione ed il loro significato:

a) aperta: istanza presentata ma non ancora elaborata dai sistemi informativi dell'Inps;

b) accolta: istanza elaborata ed accolta per disponibilità dei fondi;

c) rifiutata preliminare: istanza di prenotazione elaborata e rifiutata per indisponibilità dei fondi. La domanda sarà, comunque, rielaborata con la precedenza cronologica, entro un limite temporale di 30 giorni;

d) rifiutata definitiva: dopo 30 giorni l'istanza «rifiutata preliminare» si trasforma in «rifiutata definitiva»;

e) scaduta: l'istanza di prenotazione accolta in precedenza dai sistemi informativi, non è stata successivamente confermata dal datore di lavoro interessato;

f) annullata: l'istanza di prenotazione è stata annullata direttamente dall'interessato. Tale operazione è possibile soltanto per le domande di prenotazione che si trovano nello stato «Aperta», oppure «Rifiutata preliminare»;

g) confermata: istanza di prenotazione accolta, alla quale ha fatto seguito la domanda definitiva del datore di lavoro.

All'interno dell'applicativo «Di.Res.Co» è possibile consultare la consistenza disponibili per ogni Regione o Provincia Autonoma: la disponibilità viene aggiornata con cadenza quotidiana e varia in ordine alle istanze accolte ammesse al beneficio.

La fascia dei soggetti interessati (18 - 29 anni) potrebbe essere assunta, senza ricorrere direttamente all'art. 1 del D.L. n. 76/2013, anche con contratto di apprendistato che, quindi, essendo particolarmente invitante sotto l'aspetto delle agevolazioni economiche, contributive, normative e fiscali rispetto al contratto a tempo indeterminato disciplinato dall'art. 1, potrebbe far pendere la bilancia verso questa tipologia contrattuale la quale sembrerebbe farsi preferire per una più facile "spendibilità" sul mercato del lavoro, anche se la stessa è strettamente correlata allo svolgimento di un piano formativo da svolgere, in forte prevalenza, "in the job", secondo le previsioni della contrattazione collettiva di settore.

Apprendistato

Qualsiasi forma di apprendistato attivata nel nostro ordinamento sia dal D.Lgs. n. 276/2003 e dall'art. 16 della legge n. 196/1997 (entrambi fino al 24 aprile 2012) che dal D.Lgs. n. 167/2011 gode dei medesimi incentivi che, per chiarezza di esposizione possono così sintetizzarsi, a prescindere dalle modalità di svolgimento del rapporto contrattuale. L'unica eccezione è rappresentata dai lavoratori in mobilità che possono esser assunti con contratto di apprendistato (art. 7, comma 4 del D.Lgs. n. 167/2011) per i quali le agevolazioni economiche e contributive sono le stesse previste per l'assunzione a tempo indeterminato dagli articoli 8, comma 4 e 25, comma 9, della legge n. 223/1991.

Incentivi di natura contributiva

L'art. 1, comma 773, della legge n. 296/2003 aveva stabilito che, a partire dal 1° gennaio 2007, i datori di lavoro usufruivano, in via generale, di una contribuzione a loro carico, per tutta la durata dell'apprendistato, pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali cui, ovviamente, andava sommata quella a carico del giovane, pari al 5,84%, per cui il totale complessivo era pari al 15,84%.

Per i datori di lavoro che occupavano alle loro dipendenze un numero di addetti pari od inferiore a nove l'aliquota complessiva a loro carico era ridotta per i

primi due anni rispettivamente all'1,5% ed al 3%, restando fermo il livello del 10% per i periodi contributivi maturati dopo il secondo anno. Tale disposizione, tuttavia, è cambiata, a partire dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2016: a chi assume apprendisti, a prescindere dalla tipologia prescelta, viene riconosciuto uno sgravio contributivo totale (per la quota a carico del datore di lavoro) di durata triennale, a prescindere dalla durata del periodo formativo.

Su questo quadro di riferimento sono, però, intervenute le modifiche introdotte dall'art. 2, comma 36, della legge n. 92/2012 ed i chiarimenti forniti dall'Inps con la circolare n. 128/2012. La norma appena citata ha fatto sì che dal 1° gennaio 2013 la contribuzione di riferimento venga maggiorata di 1,31% cui si aggiunge (v. circolare n. 128) lo 0,30% previsto dalla legge n. 845/1978 per la formazione dei fondi interprofessionali. Ora, ferma restando la contribuzione a carico dei lavoratori che è sempre uguale al 5,84%, dal 1° gennaio 2013, quella a carico dei datori di lavoro è la seguente:

a) 1,61% per un triennio per i datori di lavoro dimensionati fino a nove unità che assumono apprendisti nel periodo 1° gennaio 2012 - 31 dicembre 2016;

b) 3,11% nel primo anno e 4,61% nel secondo anno per i datori di lavoro dimensionati fino a nove dipendenti che hanno assunto apprendisti entro il 31 dicembre 2011, fermo restando che, a partire dal terzo anno, sarà pari all'11,61%;

c) 11,61% per tutti i rapporti di apprendistato instaurati da datori di lavoro con un organico superiore alle nove unità;

d) 10% per tutti i rapporti di apprendistato instaurati, ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 167/2011, da datori di lavoro con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Il riferimento alle nove unità (il computo va fatto sull'impresa complessivamente considerata e non sulle singole unità) fa sì che, ai fini del calcolo debbano essere compresi (circolare Inps n. 22/2007):

a) i dirigenti;

b) gli assunti con contratto a tempo indeterminato;

c) gli assunti con contratto a tempo determinato;

d) i lavoratori a domicilio;

e) i lavoratori a tempo parziale, in proporzione all'orario svolto (art. 6 del D.Lgs. n. 61/2000);

f) i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, ecc.) se non sono stati computati i loro sostituti;

g) i lavoratori intermittenti computati nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente prestato nell'arco di ciascun semestre (art. 39 del D.Lgs. n. 276/2003);

h) i lavoratori a tempo determinato con contratto inferiore all'anno e quelli con contratto stagionale vanno computati, in proporzione, sulla base dell'attività svolta.

Sono esclusi dal computo numerico:

a) gli apprendisti in forza al momento dell'assunzione, per effetto dell'art. 7, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011: tra costoro rientrano anche i lavoratori in mobilità assunti con contratto di apprendistato;

b) gli assunti con contratto di inserimento o reinserimento ex art. 54 del D.Lgs. n. 276/2003, fino alla loro scadenza, non potendo più essere sottoscritti a partire dal 1° gennaio 2013;

c) gli assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991, tipologia pressoché assente nel nostro panorama lavoristico;

d) i lavoratori somministrati inviati dalle Agenzie del Lavoro;

e) i lavoratori assunti dopo essere stati addetti a lavori socialmente utili o di pubblica utilità, come previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 81/2000.

Le agevolazioni contributive, una volta riconosciute, sono mantenute anche se il numero dei dipendenti supera la soglia delle nove unità.

Il concetto di «sgravio contributivo del 100%» presuppone l'applicazione, per i datori di lavoro che intendessero usufruirne, dell'applicazione dei commi 1175 e 1176 che presuppongono da un lato, la regolarità contributiva e, dall'altro, l'applicazione della parte economica e normativa dei contratti nazionali e, se esistenti, di quelli di secondo livello. Le assunzioni relative al quinquennio 1° gennaio 2012 - 31 dicembre 2016, danno diritto ad uno sgravio triennale totale: nel settore artigiano (art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011) e negli altri settori in cui la contrattazione collettiva ha individuato profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano (si pensi, ad esempio, al panificatore presente anche nel commercio) la durata massima dell'apprendistato può essere di cinque anni. Ciò significa che questi piccoli datori di lavoro se hanno stipulato contratti di durata ultra triennale, «pagheranno» per il periodo successivo al triennio «sgravato» il contributo normale del 10%, al quale va aggiunto quello addizionale, finalizzato al finanziamento dell'ASpI, previsto dall'art. 2, comma 36, della legge n. 92/2012 (1,31%) che, tuttavia, nella circolare Inps n. 128/2012 è pari all'1,61%, essendo comprensivo dello 0,30% della legge n. 845/1978.

Se il via libera allo sgravio contributivo totale è avvenuto con la circolare n. 128/2012, va tenuto in evidenza che lo stesso, trovando applicazione per le assunzioni avvenute a partire dal 1° gennaio 2012, potrebbe già essere stato utilizzato da alcuni datori di lavoro, pur in assenza di specifiche indicazioni. La nota dell'Istituto previdenziale impone agli stessi la trasmissione della dichiarazione relativa alla fruizione delle agevolazioni nell'ambito della regola del «*de minimis*».

Il Regolamento Ce n. 1998/2006 della Commissione del 15 dicembre 2006 riguardante l'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato ha introdotto alcune

deroghe concernenti sovvenzioni considerate di «importo minimo», ritenendo che le stesse possano non essere considerate come «aiuti di Stato». In via generale, non sono tali se non superano in un arco triennale rappresentato da tre esercizi finanziari, la somma complessiva di 200.000 euro che nel settore del trasporto su strada scende a 100.000, in quello della pesca a 30.000 e nell'ambito della produzione di prodotti agricoli a 7.500. Ai fini del «*de minimis*» la nozione di impresa è diversa da quella generalmente adottata: infatti, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, essa ricomprende ogni entità che esercita un'attività di tipo diverso.

Fatta questa premessa, oltremodo necessaria, occorre dire che i datori di lavoro che intendono usufruire dello «sgravio contributivo totale» debbono presentare all'Inps una autocertificazione ex D.P.R. n. 445/2000 (il facsimile è contenuto nell'allegato n. 4 alla circolare n. 128) ove va attestato che nell'anno della stipula del contratto di apprendistato e nei due esercizi finanziari antecedenti, non siano stati percepiti aiuti previsti da normative nazionali, regionali o locali eccedenti il limite complessivo del «*de minimis*»: se goduti dovranno essere indicati. Il periodo di riferimento è «mobile» nel senso che la sua individuazione è strettamente correlata all'assunzione, per cui va riproposta di volta in volta, sommando tutti gli importi di aiuti riferiti a qualsiasi tipologia, inclusa l'agevolazione richiesta. Qualora ci si trovi in presenza di un contratto di apprendistato in regime di somministrazione, i limiti sull'utilizzo degli aiuti «*de minimis*» vanno riferiti al soggetto utilizzatore che, quindi, è tenuto a presentare l'autocertificazione.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato l'agevolazione contributiva del 10% viene riconosciuta per i dodici mesi successivi, come riconfermato dall'art. 7 del D.Lgs. n. 167/2011. Va sottolineato come la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 15055 del 22 giugno 2010 ne abbia riconosciuta la «godibilità» sulla base del principio che la prosecuzione del rapporto sia avvenuta con la qualifica (o la qualificazione) acquisita al termine del periodo formativo. Secondo un indirizzo espresso dal Dicastero del Lavoro con la risposta ad un interpello datata 4 maggio 2005 (prot. n. 25/I/0003883) è possibile il riconoscimento dell'agevolazione per i dodici mesi successivi alla trasformazione anche nell'ipotesi in cui il «consolidamento» sia avvenuto in anticipo rispetto al termine fissato dal contratto a condizione che il datore di lavoro abbia svolto tutta la formazione prevista nel piano individuale.

Il riconoscimento agevolativo appena descritto non si applica, però, ai contratti di apprendistato con i lavoratori in mobilità per i quali le agevolazioni contributive previste sono soltanto quelle specifiche (e per il tempo ivi previsto) disciplinate dall'art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991.

Per completezza di informazione è opportuno ricordare come la Corte Costituzionale con sentenza n. 169 del 28 novembre 1973 abbia dichiarato la illegittimità costituzionale dell'art. 10 della legge n. 604/1966 sui licenziamenti individuali nella parte in cui esclude gli apprendisti dalla applicabilità nei loro confronti degli articoli 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12 e 13. La Consulta ha precisato che «la dichiarazione di illegittimità va limitata al solo licenziamento effettuato nel corso del rapporto di apprendistato, giacché, una volta che questo si sia esaurito, il datore di lavoro resta libero di consolidare il rapporto con l'apprendista di dare la disdetta ai sensi dell'art. 2118 c.c.». Va, peraltro, ricordato, come l'art. 2, comma 1, lettera m), affermi esplicitamente che quest'ultima non possa che essere data al termine del periodo formativo e non, come spesso si faceva prima, calcolando il periodo di preavviso «a ritroso» rispetto alla scadenza, ma durante il periodo di preavviso (se lavorato) continuano ad applicarsi le retribuzioni e la contribuzione in essere durante l'apprendistato (modifica introdotta dall'art. 1, comma 16, lettera b), della legge n. 92/2012). Per i lavoratori in mobilità trova applicazione, da subito, la normativa sui licenziamenti individuali prevista dalla legge n. 604/1966.

Come si diceva pocanzi, l'assunzione dei lavoratori in mobilità con rapporto di apprendistato gode di una contribuzione del tutto speciale e diversa dalle altre tipologie: essa è quella specifica prevista dall'art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991, consistente in una aliquota pari al 10% per un periodo massimo di diciotto mesi: tutto questo presuppone la regolarità del Durc e l'applicazione in azienda dei trattamenti economici e normativi previsti dalla pattuizione di settore, anche di secondo livello od aziendale, se esistenti.

Incentivi di natura economica

L'apprendista può essere retribuito (così recitava l'art. 53 del D.Lgs. n. 276/2003, abrogato dal D.Lgs. n. 167/2011) per tutta la durata del rapporto e fino alla trasformazione anche con due livelli stipendiali inferiori a quello di «approdo». C'è da osservare, tuttavia, come alcuni contratti collettivi abbiano previsto un percorso di avvicinamento al livello massimo, attraverso scatti intermedi (magari di un livello a «metà percorso») o, in altri casi, soprattutto per le qualifiche a più basso contenuto professionale, l'abbassamento di un solo livello.

Su tale quadro normativo di riferimento è intervenuta, con l'art. 2, comma 155, della legge n. 191/2009, una possibile ulteriore novità: la contrattazione collettiva, nazionale territoriale od aziendale può stabilire, nel rispetto dell'anzianità di servizio, una forma retributiva «percentualizzata» rispetto al trattamento economico finale e progressiva nell'ammontare, secondo un *modus* già presente, in passa-

to, nel nostro ordinamento, prima della riforma del 2003, e conservato in alcuni Ccnl (es. edilizia del settore artigiano). La percentualizzazione, in alternativa ai livelli stipendiali inferiori rientra, ora, tra i possibili parametri retributivi individuati dalla contrattazione collettiva nazionale che detta le nuove regole dell'apprendistato, in attuazione dei principi contenuti nell'art. 2, comma 1, lettera c), del D.Lgs. n. 167/2011: essa deve tener conto, nella progressione percentuale, dell'anzianità maturata nel corso del rapporto.

Un discorso a parte va fatto per i lavoratori in mobilità: anche per loro resta pienamente valida la possibilità del sotto inquadramento o, in alternativa, del pagamento in misura percentuale.

C'è, tuttavia, da rimarcare come sulla base dell'esperienza di questo primo periodo che l'assunzione con rapporto di apprendistato di lavoratori in mobilità da qualificare o riqualificare attraverso tale tipologia, sia stata, sostanzialmente, un «buco nell'acqua», in quanto i datori di lavoro hanno preferito seguire, sempre, la strada dell'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991 che consente l'assunzione con contratto a termine, con analogo contributo agevolativo, per un massimo di dodici mesi.

Incentivi di natura normativa

Gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano (per tutta la durata della tipologia) nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva: ciò significa, ad esempio, che ai fini del computo dell'aliquota dei disabili, prevista dalla legge n. 68/1999 essi non sono presi in considerazione. Ovviamente ci sono delle eccezioni che, però, debbono essere previste da disposizioni imperative: è il caso, ad esempio, dell'art. 1 della legge n. 223/1991 il quale, nel calcolo medio della base numerica necessaria per la verifica dell'ampiezza aziendale, ai fini dell'applicazione della normativa sulla cassa integrazione guadagni straordinaria o dei contratti di solidarietà difensivi del settore industriale, ricomprende gli apprendisti, pur escludendoli dal beneficio, mentre vi rientrano nelle ipotesi delineate dall'art. 5 della legge n. 236/1993 (settori non industriali).

Il rapporto di apprendistato (che è un contratto a tempo indeterminato, secondo la chiara disposizione contenuta nell'art. 1 del D.Lgs. n. 167/2011), pur se risolto in anticipo (ad esempio, al termine del periodo formativo), non rientra nei trentasei mesi (comprensivi delle proroghe e dei contratti di somministrazione) nel computo previsto dall'articolo 5, commi 4-bis e 4-ter del D.Lgs. n. 368/2001 relativo ai contratti a termine per mansioni equivalenti, oltre il quale è possibile stipulare, soltanto un ulteriore contratto la cui durata è rimessa alla pattuizione collettiva e fatto salvo il superamento che determina la tra-

sformazione a tempo indeterminato, nel rispetto di un *iter* procedimentale che si svolge avanti alla Direzione territoriale del lavoro con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

Un incentivo normativo "di nicchia" riguarda l'assunzione di personale disabile: l'art. 11 della legge n. 68/1999 prevede che, attraverso l'istituto della convenzione tra azienda e servizio che si occupa dell'avviamento, acquisito il parere del comitato tecnico, si possa procedere all'assunzione di questi lavoratori in deroga sia ai limiti massimi di età (29 anni) che alla durata contrattuale triennale (o periodo maggiore per i profili professionali che hanno come riferimento il settore artigiano).

Un ulteriore incentivo di natura normativa può anche considerarsi quello offerto dal Ministero del lavoro circa il limite massimo di assunzione: esso è stato fissato in 29 anni e 364 giorni (e non al compimento del ventinovesimo anno di età), sicché un contratto di apprendistato può, legittimamente, iniziare alle soglie dei trenta anni e concludersi magari, dopo tre anni o nel periodo maggiore previsto dalla contrattazione collettiva nel settore artigiano o nelle qualifiche di altri settori riscontrabili anche nell'artigianato (fino a cinque anni), secondo i principi fissati con le modifiche introdotte dalla legge n. 92/2012 ed "anticipate" dall'interpello del Ministero del lavoro n. 40/2011.

In ordine alla questione "età" non può tralasciarsi il discorso legato ai lavoratori in mobilità per i quali non è previsto alcun limite massimo.

Un altro incentivo di natura normativa è desumibile dall'art. 2 della legge n. 99/2013 che ha convertito, cambiandone il testo, il D.L. n. 76/2013. Si tratta di alcune misure finalizzate a favorire l'apprendistato professionalizzante «modalità tipica di entrata dei giovani nel mercato del lavoro».

La Conferenza Stato - Regioni è chiamata ad adottare linee guida volte a disciplinare l'istituto anche in vista di una disciplina uniforme su tutto il territorio nazionale dell'offerta formativa pubblica (ossia, di quella di base e trasversale per un massimo di quaranta ore annue). In queste linee guida possono essere individuate disposizioni derogatorie del D.Lgs. n. 167/2011 riguardanti:

a) il piano formativo individuale obbligatorio soltanto per l'acquisizione delle competenze tecnico - professionali e specialistiche;

b) la registrazione della formazione e della qualifica professionale ai fini contrattuali effettuata su un documento avente i contenuti minimi del modello formativo (il modello ministeriale, molto semplice, risalente al 2005);

c) in caso di imprese multi localizzate la formazione avviene nel rispetto della disciplina ove l'impresa ha la sede legale (tale principio appare del tutto analogo a quello già contenuto nell'art. 7 del D.Lgs. n. 167/2011).

In mancanza di una decisione della Conferenza (il termine risulta fissato dalla norma al 30 settembre 2013) i principi appena enunciati trovano immediata applicazione, ferma restando la possibilità che le stesse Regioni o Province autonome dettino, in futuro, disposizioni diverse.

Sul piano strettamente operativo se l'adempimento dell'obbligo formativo è calcolato sulla sola formazione "in the job", la circolare n. 5 del 21 gennaio 2013 del Ministero del lavoro sulla percentuale del 40% per la formazione necessaria per usufruire della disposizione, viene calcolata su un monte ore più favorevole al datore non essendovi comprese quelle di origine pubblica.

Altra novità che, sia pure parzialmente, può essere rilevante sotto l'aspetto normativo, è quella contenuta nell'art. 9, comma 3, della legge n. 99/2013: si tratta di una «aggiunta» attraverso il comma 2-bis, all'art. 3 del D.Lgs. n. 167/2011 e riguarda il "dopo" l'ottenimento della qualifica o del diploma professionale attraverso l'*iter* previsto dall'art. 3. «Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o di mestiere: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui al presente decreto».

Incentivi di natura fiscale

Le spese sostenute per la formazione degli apprendisti sono escluse dalla base per il calcolo dell'Irap.

Lavoratori disoccupati o sospesi da almeno 24 mesi

Incentivi di natura contributiva

Le modifiche introdotte con l'art. 4, comma 14, della legge n. 92/2012 hanno influito, direttamente, sulla disciplina dell'incentivo in quanto è stata resa meno stringente la condizione ostativa del licenziamento (ai fini di un'assunzione) è ora riferibile non più a tutti i lavoratori licenziati ma soltanto a quelli in cui il recesso sia avvenuto per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale. Ciò, ad esempio, significa che l'incentivo viene riconosciuto per la nuova assunzione anche in presenza del licenziamento di un dipendente per "giusta causa", per motivo afferente alla sua inidoneità fisica o perché il recesso è avvenuto durante il periodo di prova.

L'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990 prevede un abbattimento contributivo per trentasei mesi nel caso in cui i datori di lavoro assumano a tempo indeterminato disoccupati da almeno ventiquattro mesi o lavoratori sospesi e beneficiari di trattamento inte-

grativo straordinario da un uguale periodo. Le assunzioni, ovviamente, non debbono aver leso un diritto di precedenza in essere (la sua valenza per i licenziamenti sopra evidenziati è semestrale), ma il datore di lavoro può, in ogni caso, godere dell'incentivo allorquando dimostri che il soggetto interessato ha rifiutato o ha rinunciato anche implicitamente.

I lavoratori dimissionari e quelli il cui rapporto si è risolto per scadenza del termine non rientrano nell'ipotesi appena evidenziata, a meno che, per questi ultimi, non ci si trovi di fronte ad un diritto di precedenza maturato ed esercitato ex art. 4, comma 12, lettera b), della legge n. 92/2012, in quanto il rapporto precedente era durato più di sei mesi.

Anche il requisito dello "status" di disoccupato da almeno 24 mesi va rivisto alla luce non delle novità introdotte dalla riforma Fornero (art. 4, comma 33, lettera c), ma di quanto è stato affermato con il D.L. n. 76/2013 (art. 7) convertito, con modificazioni, nella legge n. 99/2013. In sostanza, a dispetto delle previsioni della legge n. 92/2012, si è tornati al vecchio regime (è ciò che chiedevano anche le Regioni), cosa che consente la conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione fiscale, con l'eccezione di coloro che sono individuati dall'art. 8, commi 2 e 3 del D.Lgs. n. 468/1997. Nella sostanza i lavoratori disoccupati potranno svolgere la propria attività lavorativa in forma subordinata od autonoma purché ciò non comporti il superamento di alcuni limiti che sono pari ad 8.000 euro in caso di lavoro subordinato o derivante da collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e 4.800, se la prestazione discende la lavoro autonomo (gli importi, ovviamente, sono lordi). Con la stessa disposizione si è tornati alla normativa precedente la riforma Fornero, per quel che riguarda la sospensione dello stato di disoccupazione che si conserva pur in presenza di rapporti a termine la cui durata non superi i sei mesi. A fronte di particolari dubbi, fanno fede le dichiarazioni dei centri per l'impiego competenti per territorio.

L'incentivo è soltanto di natura contributiva ed è pari:

a) al 50% nel centro nord;

b) al 100% nel Mezzogiorno e in favore delle imprese artigiane, ovunque ubicate. Per queste ultime, ovviamente, occorre far riferimento, anche per quel che concerne i limiti dimensionali, alla legge n. 443/1985.

Sia nell'uno che nell'altro caso la contribuzione a carico del lavoratore resta inalterata.

In caso di assunzione a tempo parziale ma indeterminato il beneficio, rapportato alla prestazione lavorativa, viene riconosciuto, secondo l'orientamento espresso dal Ministero del lavoro nella nota n.

1179 del 4 marzo 1993 e dall'Inps con le circolari n. 25/1991, n. 215/1991 e n. 121/1993.

A tal proposito il Dicastero del lavoro, attraverso la risposta ad un interpello datata 14 novembre 2005 (prot. 25/I/2693) precisò che l'agevolazione era applicabile anche nel caso in cui un datore avesse assunto con contratto a tempo parziale di durata fino a venti ore settimanali un lavoratore in stato di disoccupazione pur se impiegato part-time presso altro datore di lavoro con un rapporto di uguale durata, in quanto il prestatore aveva conservato lo stato di disoccupazione perché la sua attività non aveva prodotto un reddito annuale superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale: ora, tale indirizzo interpretativo non sembra più in linea con le modifiche apportate dalla legge n. 92/2012, attraverso l'art. 4, comma 33, lettera c).

L'agevolazione appare riconoscibile anche in altre ipotesi:

a) in caso di assunzione di personale disabile (messaggio Inps n. 151 del 17 dicembre 2003), con possibile "cumulabilità" con quelle, specifiche, previste dall'art. 13 della legge n. 68/1999;

b) in caso di sospensione del rapporto per astensione dal lavoro a causa della maternità, cosa che comporta "lo spostamento" in avanti della fruizione;

c) in caso di trasferimento di azienda, nelle ipotesi previste dall'art. 2112 c.c. Se chi ha ceduto l'impresa (a prescindere dalla forma della cessione) aveva assunto lavoratori disoccupati da oltre ventiquattro mesi, il cessionario continua a godere delle agevolazioni contributive per la parte residua dei trentasei mesi previsti. Tale posizione è stata espressa, chiaramente, dal Ministero del lavoro con la risposta fornita attraverso l'interpello n. 20 in data 9 giugno 2010, quando ha osservato che il mutamento nella titolarità dei rapporti di lavoro instaurati, fa sì che gli stessi continuino con il nuovo datore, alle stesse condizioni e senza soluzione di continuità;

d) la circolare Inps n. 137/2012, interpretando in maniera estensiva il nuovo art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990, ritiene che si debba riconoscere l'incentivo anche nell'ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di precedente rapporto a termine, «perché il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di almeno 24 mesi, se il rapporto fosse cessato invece di essere trasformato». In questo caso, afferma l'Istituto, si determina un effetto "virtuoso", in quanto l'agevolazione va a favorire la stabilizzazione di un soggetto svantaggiato;

e) il beneficio non era stato, all'inizio, riconosciuto per i soci lavoratori delle cooperative (v. messaggio Inps n. 22923 dell'11 marzo 1999) ma, successivamente, il Ministero del lavoro, con la risposta ad un interpello del 23 gennaio 2006 (prot. n. 25/I/0000540) ha ritenuto applicabile l'agevolazione sia per i lavoratori assunti che per i soci lavoratori.

Per il riconoscimento delle agevolazioni la circolare Inps n. 51/2004 richiede due condizioni: la prima è la dichiarazione di responsabilità ex D.P.R. n. 445/2000 prodotta dal lavoratore al centro per l'impiego, la seconda è l'attestazione di permanenza del soggetto nello stato di disoccupazione.

Per completezza di informazione, si ricorda che l'Inps, con messaggio n. 3491 del 22 ottobre 1998, ha ricordato come le agevolazioni in favore dei datori di lavoro che assumono disoccupati da oltre ventiquattro mesi o in Cigs per un uguale periodo, spettano pur se gli stessi vengono occupati con lavoro a domicilio.

Contratti di reinserimento di alcune particolari categorie

L'art. 20 della legge n. 223/1991 prevede un incentivo di natura contributiva, poco usato per le obiettive difficoltà, in favore delle imprese che assumano lavoratori in trattamento speciale di disoccupazione da almeno dodici mesi e che non abbiano in corso sospensioni dal lavoro o abbiano proceduto a riduzioni di personale nei dodici mesi precedenti, a meno che le assunzioni non siano per professionalità sostanzialmente diverse. Tali contratti di reinserimento non vanno assolutamente confusi con quelli di inserimento o reinserimento professionale previsti dagli articoli 54 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003 che, peraltro, ora sono stati abrogati per effetto dell'art. 1, comma 14, della legge n. 92/2012.

Essi, come si diceva, hanno avuto una scarsissima diffusione e se ne parla unicamente perché il nostro ordinamento li prevede: indubbiamente, in una revisione organica della materia potrebbero sparire senza alcuna difficoltà.

Incentivi di natura contributiva

La contribuzione è ridotta per i primi dodici mesi del 75% se il lavoratore è disoccupato da meno di ventiquattro mesi, se è, invece, disoccupato da un periodo compreso tra i due ed i tre anni, il bonus è godibile per ventiquattro mesi, che diventano trentasei se il lavoratore è disoccupato da oltre tre anni.

Il datore di lavoro può optare per un altro vantaggio contributivo: l'esonero dall'obbligo delle quote di contribuzione a proprio carico nei limiti del 50% della misura del 75% (ossia, nei limiti del 37,5%) per un periodo pari al doppio di quello di effettiva disoccupazione e non superiore a dodici mesi. I benefici sono riconosciuti anche in caso di contratto a tempo indeterminato part-time (nota Ministero del lavoro n. 1179 del 4 marzo 1993) o a termine (Cass. n. 40/1996).

Secondo un vecchio indirizzo espresso dall'Inps con la circolare n. 260 del 12 novembre 1991, l'incentivo è cumulabile con altri benefici ma non trova applicazione per i premi dovuti all'Inail.

Incentivi di natura normativa

Anche per i contratti di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991 vale la stessa regola prevista per l'apprendistato: sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Lavoratori con contratto di inserimento

Il contratto di inserimento previsto dagli articoli 54 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003 è stato abrogato per effetto dell'art. 1, comma 14, della legge n. 92/2012 e se ne parla unicamente per i contratti in essere che, peraltro, hanno potuto essere stipulati fino al 31 dicembre 2012. Esso era un contratto di lavoro diretto a realizzare con un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie:

a) lavoratori di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni;

b) disoccupati di lunga durata (almeno dodici mesi, secondo l'interpretazione comunitaria) fino a trentadue anni;

c) lavoratori con più di cinquanta anni che siano privi di un posto di lavoro;

d) lavoratori che desiderino intraprendere o riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;

e) donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile. Le aree di bassa occupabilità ove trovano applicazione gli incentivi sono previste da un decreto "concertato" tra Lavoro ed Economia che va adottato entro il 31 dicembre di ogni anno, con riferimento all'anno successivo. Tale disposizione, introdotta con l'art. 22, comma 3, della legge n. 183/2011, ha modificato la precedente inserita nel vecchio art. 54. Ora, tale incentivo è da ritenersi superato, atteso che è stato ripreso, in maniera, leggermente diversa, nella legge n. 92/2012 che all'art. 4, commi 8 e seguenti (si parla anche delle assunzioni agevolate degli "over 50"), detta una nuova disciplina;

f) persone affette da grave handicap mentale, fisico o psichico, il cui grado di invalidità sia superiore al 45%, secondo l'interpretazione fornita dal Ministero del lavoro con la risposta ad un interpello n. 17/2008.

Va ricordato come, in assenza di una delle caratteristiche soggettive appena evidenziate, non è possibile parlare di "contratto di inserimento": ciò comporta

per il Ministero del lavoro, secondo l'indirizzo espresso con la risposta n. 20 del 16 giugno 2008 ad uno specifico interpello, la necessità che, in sede ispettiva, tale tipologia sia ricondotta "ab initio" ad un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

I datori di lavoro che potevano stipulare contratti di inserimento erano:

- a) gli Enti pubblici economici, le imprese ed i loro consorzi;
- b) i gruppi di imprese;
- c) le associazioni professionali, socio - culturali e quelle sportive;
- d) le fondazioni;
- e) gli Enti di ricerca, pubblici e privati.

Dall'elencazione, come si vede, erano esclusi i liberi professionisti ma, seguendo l'indirizzo espresso dall'Inps con la circolare n. 10 del 28 gennaio 2008, si poteva affermare che se gli studi professionali erano organizzati in forma di impresa la stipula di contratti di inserimento era possibile come lo era per quelle aziende, come i laboratori di analisi, che svolgevano attività imprenditoriale ma che erano inquadrati, sotto l'aspetto previdenziale, come studi professionali. L'esposizione che segue, si occuperà soltanto degli incentivi di natura economica, contributiva, fiscale e normativa correlati a questa tipologia contrattuale e che, come detto, vanno "a scadenza" con i singoli contratti di inserimento e che, comunque, non possono essere più stipulati dal 1° gennaio 2013.

Incentivi di natura economica

Tutti i lavoratori assunti con contratto di inserimento possono essere inquadrati "in deminutio" fino a due livelli inferiori a quello previsto in applicazione del Ccnl, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento dei lavoratori. Il sotto inquadramento non trova applicazione per le lavoratrici indicate nella lettera e) dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, salvo che non si rinvenga una diversa previsione nella contrattazione nazionale o territoriale.

Molti contratti collettivi, soprattutto per le qualifiche a più basso contenuto professionale, hanno stabilito un solo livello di sotto inquadramento o, in altri casi, un percorso cadenzato nei diciotto mesi complessivi che porta, dopo un certo periodo a passare da due ad un solo livello in meno. Sulla materia e sui contenuti del progetto formativo si rinvia ai vari contratti nazionali o, in mancanza, all'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004.

Incentivi di natura contributiva

Per tutti gli assunti con contratto di inserimento (ad eccezione dei giovani di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni - art. 54, comma 1, lettera a) viene riconosciuto un abbattimento della contribuzione

a carico del datore di lavoro, pari al 25%: la concessione della contribuzione agevolata comporta anche la rispondenza ai requisiti del regolamento Ce sulle persone svantaggiate.

Incentivi di natura fiscale

Le somme spese per la formazione degli assunti con contratto di inserimento non entrano nella c.d. "base Irap".

Incentivi di natura normativa

Gli assunti con contratto di inserimento (ivi compresi quelli di cui alla lettera a), che non danno luogo ad incentivi di natura economica derivanti dal sotto inquadramento) non rientrano nella base di calcolo per l'applicazione di istituti per i quali la legge o la contrattazione collettiva prevedono limiti numerici: quindi, ad esempio, non rientrano nel computo del personale in forza per la legge n. 68/1999 relativa all'avviamento di lavoratori diversamente abili.

Lavoratori in Cigs da almeno 3 mesi e dipendenti da imprese in Cigs da almeno 6 mesi

La disposizione, contenuta nell'art. 4, comma 3, della legge n. 236/1993, si rivolge ai datori di lavoro, ivi comprese le società cooperative, che non abbiano in corso sospensioni dal lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge n. 223/1991 e che non abbiano proceduto a riduzioni di personale negli ultimi 12 mesi, a meno che l'assunzione non avvenga per professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei soggetti interessati dalle sospensioni o dalle riduzioni. Si deve trattare di un'assunzione a tempo pieno ed indeterminato (o, anche, di ammissione di soci lavoratori) di soggetti in Cigs da almeno tre mesi, mentre l'impresa di provenienza lo deve essere da almeno sei mesi.

Quali sono gli incentivi per il datore di lavoro assumente?

Essi sono di natura contributiva ed economica e, vale la pena ricordarlo, trovano piena applicazione i principi richiamati all'inizio della trattazione allorquando ci si è soffermati sull'art. 4, commi da 10 a 12 della legge n. 92/2012.

Incentivi di natura contributiva

Per un periodo di dodici mesi la quota di contribuzione a carico del datore è del tutto uguale a quella prevista, in via ordinaria, per gli apprendisti, ossia il 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Presupposto per il godimento è la regolarità con le norme che disciplinano il Durc (Documento unico di regolarità contributiva) e con il rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e, se esistente,

da quella territoriale od aziendale. L'aliquota complessiva, come sottolineato dalla circolare Inps n. 22/2007, è pari al 19,19%, essendo comprensiva del 9,19% a carico del lavoratore.

Incentivi di natura economica

L'assunzione di un lavoratore che si trova nelle condizioni appena citate comporta il riconoscimento (sotto forma di conguaglio contributivo) di una somma a favore dell'impresa pari al 50% dell'indennità di mobilità per un periodo non superiore a nove mesi per chi ha meno di 50 anni. L'incentivo sale a 21 mesi nelle aree del Mezzogiorno individuate ex D.P.R. n. 218/1978 ed in quelle ad alto tasso di disoccupazione: se il lavoratore ha più di 50 anni l'incentivo per tali zone è elevato fino a 33 mesi.

Con circolare n. 122/1999 l'Inps ha affermato che, qualora tra l'impresa assumente e quella cedente, sebbene distinte, vi sia una sorta di trasformazione o di derivazione, gli incentivi possano essere riconosciuti sulla base di accordi sindacali finalizzati alla salvaguardia dei posti di lavoro, con un impegno del nuovo datore di lavoro teso a garantire la continuazione dell'attività produttiva per un periodo di almeno 12 mesi oltre la durata dei benefici.

Lavoratori in mobilità a tempo indeterminato

Prima di entrare nel merito degli incentivi riferibili alle assunzioni dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (sia a tempo indeterminato che a tempo determinato), occorre individuare coloro che, ad oggi, sono potenzialmente iscrivibili nei predetti elenchi:

- a)* lavoratori licenziati al termine di una procedura collettiva di riduzione di personale, secondo la previsione contenuta nell'art. 24 della legge n. 223/1991;
- b)* lavoratori licenziati al termine della Cigs da imprese che non sono in grado di garantire l'occupazione, come indicato dall'art. 4 della legge n. 223/1991;
- c)* lavoratori a domicilio licenziati al termine di una procedura collettiva, secondo l'indirizzo espresso dal Ministero del lavoro con la nota n. 5/26855/49 MOB del 25 settembre 1993, nell'ipotesi in cui «per volontà delle parti o per lo svolgimento concreto del rapporto di lavoro a domicilio, l'elemento della precarietà nonché il rapporto stesso risulti, per l'effetto caratterizzato da una ragionevole e qualificata continuità, tale da comportare un effettivo inserimento dei lavoratori in questione nell'organizzazione aziendale». Tutto ciò, senza fruizione dell'indennità di mobilità in quanto l'art. 9 della legge n. 877/1973 non prevede l'applicazione delle disposizioni in materia di trattamento integrativo salariale;
- d)* lavoratori edili con un rapporto pregresso non inferiore a diciotto mesi, nel completamento di opere pubbliche o impianti industriali di grandi dimensioni, nelle aree ove sia accertata una grave crisi occu-

pazionale, conseguente al mancato completamento di tali attività (art. 11, comma 2, legge n. 223/1991 e art. 6, comma 1, legge n. 236/1993) e lavoratori già in disoccupazione edile;

e) lavoratori edili provenienti da Cigs con un'anzianità aziendale di almeno 36 mesi di cui 24 effettivamente prestati;

f) lavoratori impegnati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità per tutto il periodo in cui sono adibiti a tali lavorazioni;

g) lavoratori frontalieri con trattamento speciale di disoccupazione, secondo la previsione contenuta nella legge n. 247/1997;

h) lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo.

A partire dal 1° gennaio 2013 non sono più iscrivibili nelle liste di mobilità (perché la norma di natura temporanea non è stata, al momento, prorogata) i lavoratori dipendenti da imprese anche artigiane e cooperative di produzione e lavoro che occupano meno di quindici dipendenti, licenziati per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività ed i lavoratori in mobilità in deroga ex art. 7, comma 7 - *ter* della legge n. 33/2009. L'art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991, prevede che l'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità venga incentivata sotto una duplice forma: quella contributiva e quella economica.

Per la verità, c'è un'altra possibilità di assunzione con contratto a tempo indeterminato ed è quella prevista dall'art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 167/2011: si tratta del contratto di apprendistato per la qualificazione o la riqualificazione dei lavoratori in mobilità sui quali ci si è soffermati allorché si è parlato dell'apprendistato e che, rispetto all'incentivo contributivo, sono perfettamente allineati a quelli degli altri lavoratori in mobilità (10% per la quota a carico dei datori di lavoro) e sui quali si parlerà subito dopo.

Incentivi di natura contributiva

L'assunzione a tempo indeterminato (anche part-time) di un lavoratore in mobilità comporta un abbattimento della quota contributiva a carico del datore di lavoro per diciotto mesi: essa è pari a quella prevista, in via ordinaria, per gli apprendisti, ossia il 10% sul reddito imponibile ai fini previdenziali. La circolare n. 22/2007 dell'Inps ha chiarito che complessivamente l'aliquota, comprensiva della quota a carico del lavoratore, è pari al 19,19%.

Anche in questo caso il godimento è strettamente correlato sia al possesso del Durc che al rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva, anche territoriale od aziendale, applicabile.

È appena il caso di ricordare come il godimento (anche quello di natura economica) non trovi applica-

zione se l'assunzione è stata effettuata, nei sei mesi successivi al licenziamento dalla stessa o da altra impresa collegata o controllata o con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.

Con nota n. 1074/2005 il Ministero del lavoro ha chiarito che, in ossequio alla disciplina prevista per le società cooperative dalla legge n. 142/2001, gli incentivi previsti per l'assunzione di lavoratori in mobilità sia a tempo indeterminato che a termine, spettano anche a queste ultime.

Nell'intento di agevolare, comunque, l'assunzione e lo sviluppo in carriera del lavoratore già iscritto nelle liste di mobilità, con la risposta ad un interpello, datata 27 giugno 2006 (prot. 25/I/0001066), si è precisato che il passaggio da impiegato a dirigente durante lo svolgimento del rapporto, non fa venir meno la riduzione dell'aliquota contributiva, in quanto una diversa determinazione sfavorirebbe i possibili avanzamenti professionali del soggetto interessato.

L'Inps, con messaggio n. 3491 del 22 ottobre 1998, ha affermato che le agevolazioni previste per l'assunzione dei lavoratori in mobilità sia a termine che a tempo indeterminato valgono anche nel caso in cui la stessa avvenga per lavoro a domicilio.

Il Ministero del lavoro, con una nota risalente al 1999, condivisa dall'Inps, ha ritenuto che in caso di maternità con relativa sospensione del rapporto, il datore di lavoro abbia diritto ad usufruire dei benefici contributivi, cosa che comporta il differimento degli stessi per un periodo uguale a quello della sospensione. Ciò non si verifica, invece, nell'ipotesi in cui si registri una volontarietà del lavoratore (es. aspettativa), come chiarito dalla circolare Inps n. 84/1999.

Lo sgravio contributivo non ha alcun effetto nei confronti dei premi Inail: lo hanno chiarito una nota dell'Istituto del 5 settembre 2003 ed una decisione della Corte di Cassazione, la n. 14316 del 20 giugno 2007. Vale la pena di ricordare come, per effetto dell'art. 2, comma 71, lettera e) della legge n. 92/2012, a partire dal 1° gennaio 2017 l'art. 25, comma 9, sarà abrogato, come tutti gli articoli che disciplinano la mobilità.

Incentivi di natura economica

L'assunzione di un lavoratore in mobilità comporta anche un incentivo di natura economica: infatti, se goduta, il datore di lavoro percepisce, attraverso il sistema del conguaglio contributivo, il 50% dell'indennità di mobilità per un massimo di dodici mesi o periodo maggiore correlato all'età ed alla ubicazione geografica di residenza - Mezzogiorno od aree con un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale - (art. 8, comma 4, della legge n. 223/1991), cosa che, da un punto di vista teorico, porta, a parità di altre condizioni, a favorire l'occupazione di chi è stato da poco inserito nelle liste di mobilità rispetto a quello che è quasi al termine del periodo. Il beneficio viene riconosciuto soltanto con un'as-

sunzione a tempo pieno e non trova applicazione nei confronti dei giornalisti.

Anche l'art. 8, comma 4, sarà cancellato dal nostro ordinamento a partire dal 1° gennaio 2017, per effetto dell'art. 2, comma 71, lettera b), della legge n. 92/2012.

Se il lavoratore in mobilità è stato assunto con contratto di apprendistato (che è un contratto a tempo indeterminato) secondo le procedure previste dall'art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 167/2011 e dal Ccnl di riferimento, il lavoratore può essere retribuito fino a due livelli in meno o, in alternativa, in percentuale, rispetto al lavoratore qualificato.

Incentivi di natura normativa

L'unico incentivo di tal genere riguarda gli apprendisti in mobilità che, per tutta la durata del contratto, sono esclusi dal computo numerico previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti: di conseguenza, essi non rientrano nel computo sia per la quantificazione dell'organico relativo ai limiti dimensionali che consentono la piena agibilità dell'art. 18 della legge n. 300/1970, che per la base di calcolo finalizzata all'assunzione dei lavoratori disabili, postulata dalla legge n. 68/1999, mentre sono computabili, in virtù di una espressa disposizione legale che comprende nella base di calcolo anche gli apprendisti, ai fini dei limiti dimensionali previsti per l'intervento integrativo salariale straordinario ex art. 1, comma 1, della legge n. 223/1991.

Lavoratori in mobilità con contratto a tempo determinato non superiore a 12 mesi

L'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991, incentiva sotto l'aspetto contributivo e sotto quello normativo l'assunzione a termine di lavoratori in mobilità per un massimo di dodici mesi, come mezzo per facilitare il loro reingresso nel mondo del lavoro.

Incentivi di natura contributiva

Fermo restando il possesso del Durc ed il rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla pattuizione collettiva, ai vari livelli, la quota di contribuzione a carico del datore sulla retribuzione imponibile è pari al 10%. Se nel corso del rapporto lo stesso è trasformato a tempo indeterminato il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi. Lo stesso beneficio trova applicazione anche a favore dell'Agenzia del lavoro che assume, per la successiva utilizzazione, lavoratori in mobilità (art. 1, comma 155, della legge n. 311/2004). Anche in questo caso vale la regola secondo la quale l'incentivo non è riconosciuto se l'assunzione avviene nei sei mesi successivi dal licenziamento ed è effettuata da altra impresa in rapporto di colleganza e controllo con la

precedente. L'agevolazione contributiva, anche attraverso più contratti a termine con il medesimo datore di lavoro, non può superare i dodici mesi, cosa che comporta la piena legittimità del contratto a tempo determinato stipulato, ma senza il riconoscimento dei benefici.

Va, peraltro, ricordato il contenuto dell'art. 4, comma 13, della legge n. 92/2012, il quale afferma che «ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato e che non si cumulano le prestazioni effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo».

L'agevolazione contributiva non trova applicazione nei confronti dei premi assicurativi dovuti all'Inail. Anche in questo caso ci si trova di fronte ad una norma che da "strutturale" è diventata "a tempo", nel senso che l'art. 2, comma 71, lettera b), ne prevede l'abrogazione a partire dal 1° gennaio 2017.

Incentivi di natura economica

Non è previsto alcun specifico incentivo in caso di assunzione a termine: tuttavia, se il contratto stesso viene trasformato a tempo indeterminato, oltre all'agevolazione contributiva per dodici mesi sopra riportata, spetta, se goduta dal lavoratore, un'indennità, sotto forma di conguaglio, pari al 50% per un massimo di dodici mesi, elevabile a ventiquattro o trentasei mesi (a seconda dell'età e dell'ubicazione geografica), in maniera del tutto analoga a come previsto per l'assunzione "ab initio" a tempo indeterminato dall'art. 8, comma 4.

La trasformazione del rapporto a tempo indeterminato va comunicata entro cinque giorni al centro per l'impiego (art. 1, comma 1185, della legge n. 296/2006): il ritardo comporta l'irrogazione della sanzione amministrativa compresa tra 100 e 500 euro (peraltro, diffidabile ed estinguibile nella misura minima), ma non la perdita del beneficio legato alla riduzione contributiva ed economica, la cui decorrenza è legata al momento di ricezione della comunicazione (Cass., 17 maggio 2005, n. 10298).

Incentivi di natura normativa

L'assunzione di un lavoratore a tempo determinato è regolata, per espressa disposizione contenuta nell'art. 10, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001 (dopo le chiare modifiche intervenute con la legge n. 99/2013), dalla legge n. 223/1991. Ciò da un punto di vista strettamente operativo presenta alcune peculiarità che possono così sintetizzarsi:

a) la mancata applicazione del D.Lgs. n. 368/2001 fa

sì che le motivazioni alla base del singolo contratto possono ben andare al di là di quelle, peraltro estremamente ampie, previste dall'art. 1, il c.d. "causalone", ossia le esigenze tecnico, produttive, organizzative e sostitutive. Ovviamente, la differenza era maggiore, sotto la vigenza della legge n. 230/1962 che prevedeva alcune causali ben specifiche e determinate: vale la pena di ricordare come sotto l'aspetto interpretativo sia il Ministero del lavoro che la Cassazione avevano anticipato il Legislatore sostenendo che il contratto a termine per i lavoratori in mobilità traeva origine da un altro scopo (quello della facilitazione al reingresso sul mercato del lavoro per i soggetti espulsi dai processi produttivi) era fuori dalla casistica della legge n. 230/1962. Tuttavia, la precisazione intervenuta con la legge n. 99/2013 che ha, espressamente, inserito il contratto a termine per i lavoratori in mobilità all'interno del comma 1 (che ricomprende le tipologie contrattuali che il Legislatore "battezza" fuori dall'ombrello applicativo del D.Lgs. n. 368/2001), è stata quanto mai opportuna, atteso che alcune sentenze di merito erano, di recente, intervenute ritenendo pienamente applicabile il "causalone";

b) la non applicazione del D.Lgs. n. 368/2001, fa sì che i mesi lavorati ex art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991, non si sommino con gli altri contratti a termine eventualmente svolti ai sensi delle leggi appena citate, sì da non essere compresi nel computo complessivo dei trentasei mesi (i contratti di natura stagionale non vi rientrano) trascorsi i quali il rapporto, se continua, si considera a tempo indeterminato e, in ogni caso, un nuovo contratto a termine (nella previsione massima prevista dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva) può essere stipulato davanti al funzionario della Direzione territoriale del lavoro e con l'assistenza di un rappresentante sindacale per il lavoratore;

c) il contratto a termine agevolato non può durare, per lo stesso datore di lavoro, ed ai soli fini del riconoscimento dell'agevolazione, più di dodici mesi. A tale termine si può giungere attraverso un contratto iniziale ed una successiva proroga che, ovviamente, può essere anche superiore al contratto iniziale. Il contratto può avere anche una durata più lunga ma gli incentivi sono limitati a dodici mesi e, in ogni caso, debbono tenere conto della previsione, relativa al cumulo, introdotta dall'art. 4, comma 13, della legge n. 92/2012 alla quale si è già accennato;

d) trascorsi sei mesi dal licenziamento, lo stesso datore di lavoro può riassumere, sia a tempo determinato che indeterminato, gli stessi lavoratori posti in mobilità usufruendo dei benefici economici e contributivi: questo afferma il Ministero del lavoro con la nota n. 25/I/0001564 del 13 luglio 2006, rispondendo ad un interpello.

Agevolazioni per le assunzioni di lavoratori in ASpI

Al vasto panorama delle assunzioni agevolate presenti nel nostro ordinamento lavoristico, il D.L. n. 76/2013, confermato, sul punto, dalla legge di conversione n. 99/2013, ne ha aggiunta una, particolare, che tende a favorire la ricollocazione dei lavoratori in godimento ASpI (Assicurazione Sociale per l'Impiego), come previsto dall'art. 7, comma 5, lettera b), che ha introdotto un nuovo comma, il 10-bis, nel "corpus" dell'art. 4 della legge n. 92/2012.

La materia degli incentivi all'occupazione si presenta estremamente variegata e scollegata ed abbisognerebbe di un attimo di riflessione finalizzata ad una vera razionalizzazione: ciò si dice da anni ma, purtroppo, sulla spinta dell'emergenza nulla avviene in questa direzione.

Prima di entrare nello specifico del beneficio previsto per l'assunzione dei lavoratori che fruiscono dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego, si ritiene opportuno partire dal dato normativo: «Al datore di lavoro che senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno ed indeterminato lavoratori che fruiscono dell'ASpI ... è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il diritto ai benefici economici di cui al presente comma è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative».

Alla luce di quanto sopra riportato non può che balzare agli occhi come l'Esecutivo, nella scrittura della disposizione, si sia ispirato al beneficio economico previsto per l'assunzione dei lavoratori in mobilità, ripetendo pedissequamente quanto già scritto nell'art. 8, comma 4, della legge n. 223/1991. Ovviamente, sarà l'Inps a dettare i chiarimenti amministrativi finalizzati al godimento dei benefici: tuttavia, prendendo lo spunto da quanto già affermato negli anni passati per i lavoratori in mobilità si può affermare che le agevolazioni non si applicano alle Pubbliche amministrazioni individuate dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, ed ai datori di lavoro che assumano i predetti lavoratori per operare in paesi extra comunitari, assicurati in base alla legge n. 398/1987 (circolare Inps n. 236 del 30 luglio 1994). I benefici dovrebbero riguardare anche le società cooperative e le imprese agricole (per queste ultime, in perfetto «pendant» con i lavoratori in mobi-

lità, come chiarito con le circolari n. 39/1994 e n. 152/1995) e le assunzioni dei lavoratori a domicilio purché, naturalmente, le stesse non siano state effettuate per sostituire lavoratori licenziati o sospesi per altra causa.

Chi sono i lavoratori che, potenzialmente, usufruiscono dell'ASpI, quali requisiti debbono possedere e poi, quali sono la base di calcolo, l'importo e la durata dell'indennità?

Tutte le risposte, oltre che dall'art. 2 della legge n. 92/2012, sono esaurientemente fornite e spiegate con dovizia di particolari dalla circolare Inps n. 142 del 18 dicembre 2012.

Destinatari della tutela sono tutti i lavoratori dipendenti, ivi compresi gli apprendisti (è venuta meno la disposizione contenuta nell'art. 19, comma 1, lettera c, della legge n. 2/2009 che li proteggeva parzialmente), i soci lavoratori di cooperativa (anche di quelle previste dal D.P.R. n. 602/1970) ed il personale artistico, per effetto dei commi 2 e 69 del citato art. 2. Restano fuori "dall'ombrello ASpI" i dipendenti delle Pubbliche amministrazioni, gli operai agricoli (che godono di una specifica tutela) ed i lavoratori extra comunitari che prestano la loro attività nel nostro Paese con contratto di lavoro stagionale. Strettamente correlati alla individuazione dei soggetti sono i requisiti di cui gli stessi debbono essere in possesso:

a) stato di disoccupazione involontario, con esclusione delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali, fatte salve le ipotesi delle dimissioni intervenute durante il periodo di tutela della maternità (dal concepimento fino ad un anno dalla nascita del bambino), di quelle verificatesi per giusta causa (mancato pagamento della retribuzione, molestie sessuali, mobbing, modifiche peggiorative delle condizioni di lavoro, notevoli variazioni delle condizioni di lavoro per effetto di cessione dell'azienda, spostamento ad altra sede in palese violazione dell'art. 2103 c.c., comportamento ingiurioso del datore verso il dipendente), mentre per quel che riguarda le eccezioni alle risoluzioni consensuali sono fuori dalla casistica quelle intervenute a seguito di conciliazione ex art. 410 c.p.c. durante il tentativo obbligatorio di conciliazione per licenziamenti con giustificato motivo oggettivo e quelle per rifiuto di un trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 Km dalla residenza e raggiungibile con mezzi pubblici in oltre 80 minuti (circolare Inps n. 108 del 10 ottobre 2006);

b) un biennio di assicurazione contro la disoccupazione involontaria, con determinazione del periodo dal primo giorno nel quale il lavoratore risulta senza lavoro, ivi compresa quella dovuta ma non versata (principio di automaticità). Nel computo sono considerati utili i contributi figurativi per la maternità obbligatoria, i periodi di lavoro all'estero in paesi comunitari o che hanno convenzioni con l'Italia, l'a-

stensione dal lavoro per malattia del bambino fino ad 8 anni nel limite di 5 giorni nell'anno solare;

c) 52 settimane di contribuzione contro la disoccupazione nel biennio precedente l'inizio della disoccupazione (contributo DS o ASpI).

L'indennità di ASpI viene calcolata sulla base della retribuzione imponibile ai fini previdenziali comprensiva di tutti gli elementi e delle mensilità aggiuntive (si tratta della retribuzione esposta in Uni-Emens), divisa per il totale delle settimane di contribuzione e moltiplicata per un coefficiente fisso che è pari a 4,33. Individuata, in questo modo, l'indennità mensile, occorre effettuare un'altra operazione: essa è pari al 75% se (valore del 2013, rivalutabile ogni anno) è pari od inferiore a 1.180 euro mensili o, se superiore, incrementata del 25% della differenza tra la retribuzione mensile ed il predetto importo, con un limite non valicabile che è quello dell'importo massimo integrabile ex lege n. 427/1980 (per il 2013 è pari a 1.152,30). L'importo si defalca del 15%, trascorsi 6 mesi di godimento e di un ulteriore 15% dopo un analogo periodo.

La durata, correlata all'età del lavoratore, tende, progressivamente a salire fino al 2016:

a) 2013: 8 mesi per gli "under 50", 12 mesi per gli "over 50"

b) 2014: 8 mesi per gli "under 50", 12 mesi per gli "over 50" fino a 54 e 364 giorni, 14 mesi per i soggetti di età superiore, nei limiti delle settimane di contribuzione degli ultimi 2 anni;

c) 2015: 10 mesi per gli "under 50", 12 mesi per gli "over 50" fino a 54 anni e 364 giorni, 16 mesi per i lavoratori di età superiore, nei limiti della contribuzione riferita agli ultimi 2 anni;

d) 2016: l'ASpI, entra a regime, in quanto il periodo transitorio termina al 31 dicembre 2015. per gli "under 55" l'indennità verrà corrisposta per un periodo massimo di 12 mesi, detratti i periodi già fruiti a titolo di ASpI o mini ASpI, nell'arco di un periodo precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro pari al periodo massimo teorico di spettanza della prestazione. L'ASpI sale per gli "over 55" ad un periodo massimo di 18 mesi, nel limite della contribuzione degli ultimi 2 anni e con la detrazione delle indennità già fruiti anche a titolo di mini ASpI e sempre nell'arco di un periodo precedente al data di cessazione del rapporto del tutto uguale a quello appena evidenziato per gli "under 55".

Incentivi di natura economica

Questa premessa relativa alla indennità di ASpI, seppur monotona nell'esposizione, si è resa necessaria per comprendere quale potrebbe essere, effettivamente, l'incentivo di natura economica che il datore di lavoro andrà a percepire a fronte dell'assunzione di un lavoratore con tali caratteristiche.

La norma si indirizza ai datori di lavoro che, senza esservi tenuti, assumono lavoratori in ASpI, a tempo

pieno ed indeterminato e non sembra riguardare quelli che fruiscono del c.d. trattamento di "mini ASpI".

Il riferimento alla mancanza di un obbligo (tale è il significato da attribuire all'inciso «senza esservi tenuti») fa intendere che la determinazione del datore di lavoro all'assunzione è strettamente motivata da esigenze di natura produttiva e non da situazioni di costrizione legale tutelate anche dall'art. 4 della legge n. 92/2012 il quale non riconosce i benefici economici qualora risultino violate, ad esempio, norme di precedenza previste da leggi o contratti collettivi. Di quanto appena detto bisognerà tener conto anche perché l'Inps, prima di procedere al riconoscimento dell'agevolazione, ne chiederà il rispetto. Infatti, il comma 12, alle lettere a) e b), afferma che gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo scaturente dalla legge o dalla contrattazione collettiva: i benefici non sono riconosciuti anche nel caso in cui, per il lavoratore avente diritto, venga utilizzata la tipologia della somministrazione o sia assunto in violazione di un diritto di precedenza legale o di natura contrattuale. Sull'argomento ha fatto chiarezza la circolare Inps n. 137 del 12 dicembre 2012 evidenziando, nell'ambito delle previsioni legali, le seguenti ipotesi:

a) l'art. 15, della legge n. 264/1949, nella versione modificata dal D.Lgs. n. 297/2002 che riserva un diritto di precedenza di natura generale per tutte le assunzioni sia a termine che a tempo indeterminato in favore dei lavoratori licenziati, negli ultimi sei mesi, per giustificato motivo oggettivo, correlato sia all'attività produttiva che all'organizzazione ed al funzionamento regolare dell'azienda e di quelli che sono stati oggetto di procedura collettiva per riduzione di personale;

b) l'art. 5, comma 4 - *quater*, del D.Lgs. n. 368/2001 che riserva un diritto di precedenza, di dodici mesi, nelle assunzioni a tempo indeterminato per le mansioni già espletate nei confronti di lavoratori che abbiano lavorato con uno o più contratti a termine per un periodo superiore a sei mesi. Identico diritto sussiste per i rapporti a termine di carattere stagionale (comma 4 - *quinquies*): nella prima ipotesi, la facoltà di esercitare il diritto di precedenza va resa nota al datore di lavoro entro sei mesi dalla cessazione del contratto, mentre in presenza di rapporti stagionali la durata per l'esercizio del diritto è di tre mesi dalla fine del contratto (comma 4 - *sexies*);

c) l'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990 che prevede, in caso di cessione d'azienda (di ramo o parte di essa) un diritto di precedenza di dodici mesi (o termine più ampio previsto nell'accordo sindacale) in favore di quei lavoratori che non transitano immediatamente alle dipendenze del nuovo imprenditore.

d) l'incentivo non spetta anche nell'ipotesi in cui, ponendo in essere una condizione elusiva, il datore

di lavoro ricorra all'utilizzazione del lavoratore avente diritto alla riassunzione attraverso un contratto di somministrazione (comma 12, lettera b, secondo periodo).

Sotto l'aspetto degli obblighi derivanti dalla contrattazione collettiva, la nota dell'Istituto cita il caso, molto ricorrente nelle disposizioni che regolamentano i cambi di appalto, in base al quale (si veda, ad esempio, il Ccnl per le imprese di pulizia multi servizi) l'azienda subentrante, a parità di condizioni contrattuali preesistenti, è tenuta ad assumere il personale in forza presso l'azienda cedente, da un determinato periodo (almeno quattro mesi).

Per quel che concerne, invece, la dizione normativa relativa «all'assunzione che costituisce un obbligo stabilito da norme di legge», la circolare n. 137, opportunamente, esclude gli incentivi previsti dall'art. 13 della legge n. 68/1999, finalizzati a favorire l'occupazione di personale disabile con particolari gravi handicap psico-fisici sulla base del concetto che le agevolazioni sono previste da una disposizione speciale che deroga rispetto alla regola generale fissata dall'art. 4, comma 12, lettera a). Ciò non toglie, tuttavia, che l'incentivo sul quale si sta riflettendo, possa esser riconosciuto per l'assunzione di un disabile, in soprannumero, con il 46% di invalidità cosa che non fa usufruire all'imprenditore assumente il beneficio previsto dall'art. 13 della legge n. 68/1999.

Le disposizioni relative a diritto di precedenza meritano, ad avviso di chi scrive, alcuni approfondimenti. Il primo concerne le ipotesi legali: l'elencazione effettuata dalla circolare Inps n. 137/2012 non esaurisce la gamma delle ipotesi: infatti un diritto di precedenza alla ritrasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno esiste, ad esempio, in favore di quei lavoratori che, per seguire terapie oncologiche o salva vita, hanno ridotto il proprio orario di lavoro. Ebbene, in presenza di un miglioramento delle condizioni, gli stessi hanno diritto a trasformare nuovamente il rapporto a tempo pieno (art. 12 - *bis* del D.Lgs. n. 61/2000). Sulla stessa linea va ricordato come il successivo art. 12-*ter*, introdotto dalla legge n. 247/2007, abbia riconosciuto un diritto di precedenza ai lavoratori già in forza a tempo parziale, allorché il datore di lavoro intenda effettuare assunzioni a tempo indeterminato e pieno, ovviamente per le stesse mansioni. Altro diritto di precedenza, sia pure di portata minore, che va preso in considerazione è quello dall'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 61/2000 previsto in favore di un lavoratore a tempo parziale qualora il datore di lavoro proceda ad assunzione a tempo pieno, in ambito comunale di altro lavoratore in possesso della medesima (o equivalente) qualifica: tale diritto scatta soltanto se la previsione è contenuta nel contratto individuale.

Il secondo chiarimento riguarda la natura del diritto di precedenza. Il Legislatore ha distinto l'ipotesi del licenziamento ove lo stesso scatta "ex lege"

da quelle riferibili, ad esempio, ai contratti a termine ove è necessario un comportamento attivo del lavoratore il quale deve manifestare la propria volontà al datore di lavoro, per iscritto (pur se la norma nulla dice circa le modalità) entro un determinato arco temporale. Il diritto di precedenza è un diritto disponibile se nella sfera giuridica dell'interessato e, come tale, può essere oggetto di rinuncia, come dimostrano anche i contenuti di numerosi verbali di accordo raggiunti sia in sede aziendale, che amministrativa o sindacale. Ovviamente, ai fini del godimento degli incentivi relativi ad una nuova assunzione, il datore di lavoro, a fronte di eventuali contestazioni o chiarimenti da parte dell'Istituto previdenziale, dovrà dimostrare l'inesistenza di qualsiasi diritto di precedenza, sulla base, ad esempio, di una rinuncia del soggetto interessato.

La terza questione da chiarire riguarda gli effetti che il mancato rispetto del diritto di precedenza e, quindi, il non riconoscimento degli incentivi, ha sul rapporto di lavoro instaurato. Il rapporto resta in piedi, a tutti gli effetti: ciò che non è riconosciuto è soltanto il beneficio contributivo, con la conseguenza che il datore paga la «contribuzione usualmente prevista» e non gode della quota di ASpi prevista dal nuovo comma 10 - *bis* dell'art. 4.

Proseguendo nella disamina, il Legislatore ricorda come (comma 12, lettera c) le agevolazioni non spettino «se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, fatti salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva».

L'ipotesi prevista alla lettera c) è, indubbiamente, diversa dalle precedenti, nel senso riguarda non l'impresa nel suo complesso ma le singole unità produttive. Detto questo, si può affermare che la stessa ricorra in presenza di un trattamento integrativo salariale straordinario (ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, crisi aziendale con ripresa dell'attività produttiva) o di solidarietà (sia di tipo A - aziende industriali o che sono interessate dalla Cigs -, che di tipo B - quelli previsti ex art. 5 della legge n. 236/1993 -), mentre paiono restare fuori le ipotesi coperte da integrazione salariale ordinaria ove le motivazioni del ricorso all'istituto, attesa anche il breve arco temporale di intervento, possono, talora, essere determinate da motivi contingenti o estranei alla stessa situazione di crisi produttiva.

Il riferimento alle professionalità diverse va, ad avviso di chi scrive, inteso nel senso che le professionalità interessate debbono essere sostanzialmente diverse da quelle possedute dai lavoratori in integrazione salariale e non di "mera facciata", dettata da un mansionismo contrattuale, nei fatti equivalente.

L'ultima ipotesi di non riconoscimento è prevista dalla lettera d) del comma 12 e riprende un concetto già presente nel nostro ordinamento sin dai tempi dell'art. 2 della legge n. 451/1994 e che l'art. 7, comma 5, del D.L. n. 76/2013 ripete pedissequamente: «gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore».

Qui, è evidente come valgano le regole determinate dalla prassi che, nei casi dubbi, ha portato alla verifica delle posizioni proprietarie e societarie, anche in relazione ai rapporti di natura parentale. In altri casi per i concetti di colleganza e controllo (ma per il problema di riferimento si ritiene un criterio del tutto residuale, atteso che comporterebbe una serie di valutazioni abbastanza complicate) si può far riferimento anche alle ipotesi dell'art. 2359 c.c. (pur se non richiamato espressamente come nell'incentivo previsto dall'art. 1 del D.L. n. 76/2013) che recita:

«Sono considerate società controllate:

- a) le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;
- b) le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;
- c) le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa».

Ai fini dell'applicazione delle lettere a) e b) vanno computati anche i voti spettanti alle società controllate, alle società fiduciarie ed alle persone interposte, mentre non vanno calcolati i voti spettanti per conto di terzi. Sono, invece, considerate collegate le società sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole. L'influenza si presume allorché nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno un quinto dei voti o un decimo se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati.

Dopo essersi soffermati sulle ipotesi di «non riconoscimento» del bonus economico, è necessario effettuare altre considerazioni.

La prima riguarda l'assunzione del lavoratore in godimento AspI. Essa deve essere, oltre che a tempo indeterminato anche a tempo pieno, essendo esclusa qualsiasi forma di rapporto a tempo parziale, cosa, invece, possibile per le assunzioni dei disoccupati da oltre ventiquattro mesi, secondo una nota chiarificatrice del Ministero del lavoro espressa nel lontano 4 marzo 1993.

La seconda concerne l'ampiezza dell'agevolazione: essa sarà tanto maggiore, quanto più il lavoratore sa-

rà all'inizio della fruizione, essendo strettamente correlata alle mensilità non ancora corrisposte, con la conseguenza della maggiore appetibilità del soggetto appena licenziato (o dimessosi consensualmente per effetto della conciliazione avvenuta in forza dell'art. 7 della legge n. 604/1966): ovviamente, tutto ciò vale da un punto di vista teorico, essendo preminenti altre considerazioni che fanno riferimento alle capacità professionali e potenziali del lavoratore in un'ottica di necessità aziendale.

La terza riflessione riguarda la percentuale riconosciuta al datore di lavoro assumente e le modalità di corresponsione: essa è pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore: essa dovrebbe essere riconosciuta (ma su questo come su altri punti occorrerà attendere il pronunciamento dell'Istituto) attraverso l'istituto del conguaglio con la contribuzione mensile.

La quarta considerazione non può prescindere dal fatto che l'agevolazione economica presuppone la regolarità contributiva con l'integrale rispetto dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 che è espressamente richiamato (unitamente al comma 1176) dalla circolare Inps n. 137/2012 e che riguarda l'applicazione della parte economica e normativa del Ccnl applicato e, se esistenti, degli accordi di secondo livello. Per completezza di informazione si ricorda come il Documento unico di regolarità contributiva sia stato disciplinato con D.M. 24 ottobre 2007 (G.U. n. 279 del 30 novembre 2007) e come, in un certo senso, quanto previsto dalla legge n. 296/2006, sia stato anticipato per le imprese artigiane, commerciali e del turismo dall'art. 10 della legge n. 30/2003, rispetto alle quali, con circolare n. 4/2004, il Ministero del lavoro fornì la prima indicazione, tuttora valida, sul significato da dare alla frase «rispetto integrale degli accordi e contratti collettivi». Il Dicastero del Welfare distinse chiaramente tra parte economica e normativa scaturente dalla pattuizione collettiva e «parte obbligatoria» (es. iscrizione all'Ente bilaterale) scaturente da quest'ultima, esprimendo l'avviso che l'adesione imposta a tale organismo risulterebbe in palese contrasto con i principi di libertà sindacale, tutelati dall'art. 39 della Costituzione, oltre che con i principi del diritto comunitario che tutelano la concorrenza. Tale indirizzo venne fatto proprio anche dall'Inps con la circolare n. 74/2005.

La quinta considerazione riguarda il rispetto del *de minimis* potendosi far rientrare tale agevolazione economica nell'ampio ventaglio degli aiuti di Stato, richiamati dal Regolamento Ce n. 1998/2006 della Commissione del 18 dicembre 2006: in assenza di una esplicita formulazione normativa, sarà necessario attendere gli approfondimenti dell'Inps.

A differenza dell'incentivo previsto all'art. 1 del D.L. n. 76/2013, per l'assunzione agevolata dei percettori di ASPi, non viene citato alcun obbligo incre-

mentale, rispetto all'organico medio degli ultimi dodici mesi. La cosa non è nuova essendo già stata prevista, ad esempio, per il beneficio previsto dall'art. 4, comma 8, della legge n. 92/2012, in favore delle aziende che assumono "over 50" disoccupati da oltre un anno (50% di sgravi contributivi per 18 mesi se il rapporto è a tempo indeterminato che scendono a 12 se il contratto è a termine).

Da ultimo, una breve considerazione sull'ultima frase del nuovo comma 10-*bis* della legge n.92/2012, come formulato dal D.L. n. 76/2013: si afferma che il datore di lavoro deve dichiarare l'assenza

di condizioni ostative all'atto della richiesta di avviamento. Probabilmente si tratta di un refuso scaturente dalla penna di chi ha scritto la disposizione, in quanto la richiesta di avviamento (se si fa eccezione per gli avviamenti nominativi del personale disabile) non c'è più nel nostro ordinamento da circa un ventennio, essendo, poi stata razionalizzata nella versione attuale, a partire dalla fine del 2007, attraverso la comunicazione anticipata di assunzione che va inviata telematicamente al centro per l'impiego prima della costituzione del rapporto.