

Assunzioni di personale: agevolazioni

Seconda Parte (*)

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

Lavoratori in godimento di trattamento integrativo in deroga

Nell'intento di agevolare la ricollocazione dei soggetti destinatari di trattamento integrativo in deroga l'art. 7, comma 7, della legge n. 33/2009 ha previsto, in favore dei datori assunti, un incentivo di natura economica che, non essendo strutturale, è scaduto il 31 dicembre 2012 e, al momento, non risulta prorogato. Se ne parla, quindi, unicamente, per le assunzioni che sono state effettuate con una decorrenza antecedente il 1° gennaio 2013.

I datori di lavoro che, potenzialmente, potevano accedere agli incentivi sono:

a) quelli individuati dall'art. 1 della legge n. 223/1991 che non avevano in atto sospensioni dal lavoro: si trattava delle imprese industriali (o settori correlati, richiamati, anche da altre disposizioni, alla disciplina sul trattamento integrativo salariale straordinario) che, mediamente, nel semestre precedente avevano occupato più di quindici dipendenti, i lavoratori a tempo parziale e quelli con contratto di lavoro intermittente contano in proporzione alle prestazioni svolte.

Incentivi di natura economica

I datori di lavoro, se hanno assunto, in carenza di obbligo, lavoratori destinatari fino al 31 dicembre 2012, di ammortizzatori in deroga, oppure prestatori licenziati o sospesi per cessazione totale o parziale di attività o per intervento di una procedura concorsuale (es. fallimenti, concordato preventivo, ecc.) da imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 1 della legge n. 223/1991, hanno diritto, secon-

do le modalità fissate nel provvedimento amministrativo attuativo, al godimento, in caso di assunzione a tempo indeterminato, delle mensilità di integrazione non incassate dai lavoratori interessati, detratta la contribuzione figurativa a carico dell'Inps. Il tutto avviene attraverso il sistema del conguaglio fiscale. L'incentivo non spetta se ricorrono le condizioni previste dall'art. 8, comma 4 - *bis*, della legge n. 223/1991: ciò si verifica allorché l'assunzione concerne lavoratori messi in mobilità nei sei mesi precedenti da un'impresa appartenente allo stesso o a diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con l'azienda assumente, o che abbia con quest'ultima rapporti di collegamento o di controllo. Parimenti, non spetta in caso di sospensioni dal lavoro per crisi aziendali, ristrutturazione, riconversione o riorganizzazione a meno che l'assunzione non riguardi lavoratori con professionalità del tutto diverse da quelle possedute dai dipendenti sospesi dal lavoro o con orario ridotto.

Lavoratori licenziati per g.m.o., riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro

Con il Decreto Direttoriale n. 264/Segr. D.G./2013 del 19 aprile 2013 a firma del Direttore Generale

Note:

(*) La prima parte del presente inserto è stata pubblicata su *Diritto&Pratica del Lavoro* n. 41.

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

per le politiche attive e passive del lavoro, il Ministero del lavoro, in una logica “interventista” postulata dall’art. 9, commi 3 – *ter* e 4, dell’art. 9 della legge n. 236/1993 e fatta propria dal titolare del Dicastero con la nota n. 2339 del 14 marzo 2013, finalizzata a favorire i datori di lavoro che assumono lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo, sono state previste alcune provvidenze finalizzate a tamponare, parzialmente, sotto l’aspetto degli incentivi, la mancata proroga dell’iscrizione dei lavoratori licenziati dalle piccole imprese, nelle liste della c.d. “piccola mobilità”. L’intervento, finanziato con 20 milioni di euro viene erogato, per il solo anno 2013, in favore dei datori di lavoro che assumono, a tempo determinato, indeterminato, anche a tempo parziale o a scopo di somministrazione, lavoratori licenziati nei dodici mesi precedenti da imprese che occupano anche meno di quindici dipendenti per le motivazioni sopra esposte. Il beneficio che non trova applicazione nei rapporti di lavoro domestici, si applica anche ai soci delle cooperative che, all’atto dell’adesione o successivamente alla instaurazione del rapporto associativo, abbiano stabilito un distinto rapporto di lavoro a carattere subordinato.

Incentivi di natura economica mediante conguaglio contributivo

Il beneficio economico è pari a 190 euro mensili per dodici mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato che scendono a sei per i soggetti assunti a termine (ovviamente, il rapporto deve avere una durata pari o superiore a tale limite). In caso di rapporto a tempo parziale il beneficio è “pro - quota”, nel senso che è moltiplicato per il rapporto tra l’orario di lavoro previsto e quello normale (40 ore settimanali ex D.Lgs. n. 66/2001, o quello previsto dalla contrattazione collettiva).

I datori di lavoro interessati all’agevolazione debbono presentare istanza telematica all’Inps, con i dati dell’assunzione effettuata, nel rispetto delle modalità fissate dall’Istituto, il quale autorizza la fruizione del beneficio dopo aver positivamente valutato sia le comunicazioni obbligatorie che la posizione contributiva. L’erogazione del beneficio avviene attraverso l’istituto del conguaglio sulle dichiarazioni contributive ed è strettamente correlato al rispetto delle previsioni degli articoli 87 e 88 del Regolamento Ce sul “*de minimis*”.

Il riferimento all’esame della posizione contributiva fa sì che l’agevolazione possa essere riconosciuta in presenza oltre che della stessa, del rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva (art. 1, commi 1175 e 1176 della legge n. 296/2006) e del rispetto dei diritti di precedenza, ben evidenziati dall’art. 4 della legge n. 92/2012.

L’Inps autorizza l’incentivo, nei limiti delle risorse disponibili, seguendo l’ordine cronologico delle do-

mande, calcolando *ex ante* il costo di ogni assunzione e rendicontando trimestralmente la spesa erogata al Ministero del lavoro.

Assunzione a tempo determinato per sostituzione di lavoratrice in astensione obbligatoria o facoltativa per maternità

L’art. 10, comma 2, della legge n. 53/2000, poi confluito nell’art. 4 del D.Lgs. n. 151/2001, ha previsto incentivi di natura contributiva in favore delle aziende sottodimensionate alle venti unità che assumano con contratto a tempo determinato per sostituire lavoratori in congedo ex art. 4 del D.Lgs. n. 151/2001. La norma trova, quindi, applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall’accoglienza del minore adottato o in affidamento (art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 151/2001). Se il datore di lavoro si è rivolto ad un’Agenzia di Lavoro temporaneo che, quindi, ha inviato un lavoratore che è utilizzato in sostituzione, l’impresa recupera dalla società di lavoro temporaneo le somme corrispondenti allo sgravio da essa ottenuto (art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 151/2001).

La norma consente anche di assumere con contratto a termine di natura subordinata anche se la persona da sostituire è una lavoratrice autonoma (esercenti attività commerciali, artigiane, coltivatrici dirette, ecc) assente per maternità

Come si calcola il limite numerico?

La norma fa sì che siano compresi nel numero i dirigenti, i lavoratori a domicilio, i lavoratori a tempo indeterminato e determinato, quelli assenti per malattia, gravidanza, ecc.) a meno che non vengano computati i sostituiti, mentre i lavoratori a tempo parziale vanno computati “pro - quota” (art. 6 del D.Lgs. n. 61/2000) e quelli intermittenti in proporzione alle giornate lavorate nel semestre precedente (art. 39 del D.Lgs. n. 276/2003). Non vi rientrano gli apprendisti, gli assunti con contratto di inserimento o reinserimento, i lavoratori assunti provenienti da esperienze socialmente utili o di pubblica utilità, nonché tutti quelli che, a vario titolo, non sono titolari di rapporto di lavoro subordinato (collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, prestatori di lavoro occasionale ed accessorio, lavoratori somministrati, ecc.):

Il lavoratore sostituito può essere sostituito anche da due lavoratori con contratto a tempo parziale: l’Inps, con messaggio n. 28/2001, ha affermato che lo sgravio è riconosciuto a condizione che la somma d’orario risulti pari a quella del sostituito.

Incentivi di natura contributiva

L'incentivo consiste nello sgravio contributivo del 50% e dei premi assicurativi Inail, di quanto dovuto dal datore di lavoro (art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 151/2001) per un massimo di dodici mesi. Esso è riconosciuto anche se c'è un "accavallamento" delle prestazioni tra il lavoratore "uscente" e quello "entrante", finalizzato, anche per la fase del rientro, allo scambio del lavoro e agli adattamenti conseguenti e prescinde dalla corrispondenza tra la qualifica della "titolare" del posto e della "sostituita", essendo possibile anche una sostituzione "a cascata".

Cosa succede se, durante il periodo di godimento, la lavoratrice assente "muti" il titolo della sua assenza (ad esempio, da maternità a ferie, senza alcuna soluzione di continuità)?

Il Ministero del lavoro, con la risposta all'interpello n. 36 del 1° settembre 2008, ha risposto che il beneficio non spetta, essendo lo stesso strettamente correlato alla causale dell'assenza per maternità.

Lavoratori disabili

L'art. 13 della legge n. 68/1999 ha previsto una serie di incentivi in favore delle imprese che assumono portatori di handicap con un "minus" abbastanza significativo: fino al 31 gennaio 2007 esse consistevano in una fiscalizzazione totale o parziale degli oneri previdenziali.

A partire dal 1° gennaio 2008, a seguito delle novità intervenute con il c.d. "protocollo del Welfare", recepite nell'art. 1, comma 37, della legge n. 247/2007, le agevolazioni sono di natura economica e sono attivabili attraverso convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 11 della legge n. 68/1999.

Incentivi di natura economica

Le Regioni e le Province autonome concedono contributi diretti commisurati ad una determinata percentuale del costo salariale annuo del lavoratore disabile e variabili in funzione del grado di riduzione della capacità lavorativa del soggetto medesimo. Alle assunzioni previste da convenzioni stipulate prima del 1° gennaio 2008 (anche se le stesse sono avvenute dopo), continua ad applicarsi il previgente sistema di fiscalizzazione che, per inciso, si ricorda (v. Min. lav. n. 80/2009 e Inps, msg. n. 11930 del 26 maggio 2009):

a) otto anni di abbattimento contributivo totale, qualora la capacità lavorativa abbia una riduzione superiore al 79%;

b) cinque anni di abbattimento contributivo al 50%, qualora la capacità lavorativa abbia una riduzione compresa tra il 67% ed il 79%;

c) rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% o

per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.

Quali sono, oggi, gli incentivi?

Le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, nei limiti dei fondi stanziati e ripartiti secondo criteri stabiliti dal Ministero del lavoro, di concerto, con il Ministero dell'economia, sentita la Conferenza unificata Stato - Regioni concedono un contributo che, tuttavia, è sottoposto alle seguenti condizioni: che l'assunzione sia a tempo indeterminato, che l'eventuale periodo di prova abbia avuto esito positivo e che, se per qualsiasi causa il rapporto si sia risolto "ante tempus", lo stesso abbia avuto una durata minima fino alla concessione del contributo, che avviene nell'anno successivo.

Per ciascuna assunzione, il contributo può arrivare a coprire:

a) fino al 60% del costo salariale lordo annuo, per l'assunzione di lavoratori con una percentuale di invalidità non inferiore all'80% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra o con handicap psichico;

b) fino al 25% del costo salariale annuo lordo, per l'assunzione di lavoratori con una percentuale di invalidità compresa tra il 67% ed il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra;

c) il rimborso forfettario parziale delle spese sostenute per l'adeguamento della postazione di lavoro dei disabili con una percentuale di invalidità superiore al 50% o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o per la rimozione di barriere architettoniche.

Incentivi di natura normativa

L'art. 12 della legge n. 68/1999, come riformato dall'art. 1, comma 37, della legge n. 247/2007, consente di adempiere all'obbligo di riserva in favore dei disabili anche mediante convenzioni di inserimento temporaneo, con finalità formative, che comportano l'assunzione a tempo indeterminato ed il contestuale distacco presso cooperative sociali, imprese sociali, disabili liberi professionisti o altri datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo, con oneri retributivi e contributivi a carico del soggetto ospitante, al quale il datore di lavoro si impegna a conferire commesse di importo non inferiore.

Esse sono utilizzabili per una sola persona o entro il limite del 30% della quota d'obbligo. Non possono avere una durata superiore a dodici mesi, eventualmente prorogabili per altri dodici, decorsi i quali non sono ripetibili per la stessa persona, salvo diversa valutazione del comitato tecnico.

Analoghe convenzioni possono essere stipulate per l'inserimento temporaneo di detenuti disabili.

L'art. 12 - *bis* della legge n. 68/1999 consente di adempiere all'obbligo di riserva anche mediante con-

venzioni di inserimento lavorativo, che comportano l'assunzione del lavoratore disabile direttamente da parte di cooperative sociali, imprese sociali, disabili liberi professionisti, datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo (in possesso di particolari requisiti di idoneità e regolarità), ai quali il soggetto obbligato si impegna a conferire commesse di lavoro di importo non inferiore agli oneri retributivi e contributivi derivante dall'assunzione.

Esse sono utilizzabili per una sola persona o entro il limite del 10% della quota d'obbligo, solo per lavoratori con particolari difficoltà d'inserimento. Non possono avere una durata inferiore a tre anni, prorogabili una sola volta, per un ulteriore periodo di durata non inferiore a due anni, decorsi i quali il lavoratore può essere assunto con richiesta nominativa. L'art. 22, comma 4, lettere *b*) e *c*), della legge n. 183/2011 ha, espressamente, stabilito che le modalità di telelavoro (nel settore privato la disciplina è stata introdotta attraverso molti contratti collettivi ed un accordo interconfederale risalente al 9 giugno 2004, mentre in quello pubblico, seppur poco usato, esiste dall'anno 1999 per effetto del D.P.R. n. 70) possono essere utilizzate ai fini di facilitare l'inserimento lavorativo dei disabili e che le convenzioni ex art. 11 della legge n. 68/1999 possono, compiutamente, farvi riferimento (il Legislatore parla, impropriamente, di «contratto di telelavoro» che tale non è, essendo una modalità di esplicazione dell'attività).

Tra gli incentivi di natura normativa va inserito ciò che prevede l'art. 11 della legge n. 68/1999: attraverso l'istituto della convenzione sottoscritta con il servizio che, a livello provinciale, si occupa dell'avviamento dei disabili, sentito il comitato tecnico, il datore di lavoro può assumere portatori di handicap con contratto di apprendistato, in deroga ai limiti massimi di età (29 anni) e di durata prevista dalla legge (3 anni o 5 nei profili professionali che hanno come riferimento il settore artigiano).

Assunzione di dirigenti privi di occupazione

L'art. 20 della legge n. 266/1997 prevede un beneficio di natura contributiva in favore di quelle imprese o dei loro consorzi, con un organico inferiore alle 250 unità, che assumano dirigenti, privi di occupazione: la durata dell'incentivo non può superare i dodici mesi.

Incentivi di natura contributiva

La contribuzione complessiva (comprensiva delle quote sia del datore di lavoro che del dirigente) è ridotta del 50%: secondo i chiarimenti congiunti del Ministero del lavoro e dell'Inps la riduzione non si estende alle aliquote riscosse dagli Enti previdenziali in qualità di esattori ma il cui gettito è destinato ad altri soggetti come le Regioni e lo Stato. Secondo l'I-

stituto previdenziale resta escluso il solo contributo previsto dall'art. 45 della legge n. 845/1978 destinato al Fondo di rotazione o ai Fondi interprofessionali per la formazione continua previsti, in via originaria, dall'art. 118 della legge n. 388/2000.

Lavoratori “over 50” e donne

L'art. 4 della legge n. 92/2012 si occupa, tra le altre cose, di intervenire sulla materia degli incentivi alle assunzioni, prevedendo, da un lato, nuove agevolazioni (ma vedremo, se si tratta veramente di “nuove”) e, dall'altro, fissando alcuni principi finalizzati a garantirne, in via generale, una omogenea applicazione. Di questi principi che riguardano, essenzialmente, il rispetto di obblighi imposti dalla legge, delle precedenze di natura legale e contrattuale, della valutazione di eventuali nuove assunzioni in presenza di interventi integrativi salariali e della impossibilità, anche riferibili a imprese collegate o controllate, di assumere lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti, se ne è già parlato all'inizio di questa analisi. Sulla materia, a distanza di quasi un anno dalla data di entrata in vigore della norma sono intervenute le circolari n. 111 dell'Inps del 24 luglio 2013 e n. 34 del Ministero del lavoro, datata 25 luglio 2013. Per quel che concerne il settore agricolo, le modalità di attivazione dell'incentivo, attesa la specialità del settore, sono state chiarite con la circolare dell'Istituto n. 139 del 27 settembre 2013.

“Over 50”

Incentivi di natura contributiva

Il comma 8 dell'art. 4 prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2013, per tutte le assunzioni di lavoratori disoccupati da più di dodici mesi ultra cinquantenni, effettuate con contratto a termine, anche in somministrazione, spetti ad ogni datore di lavoro una riduzione del 50% della quota contributiva a suo carico, per un massimo di dodici mesi. Se l'assunzione viene trasformata a tempo indeterminato (comma 9) la riduzione viene prolungata per altri sei mesi, mentre se, “ab initio”, è a tempo indeterminato, lo sgravio, che è del medesimo ammontare, vale per diciotto mesi dalla data di inizio del rapporto. La circolare Inps n. 111/2013 afferma che la trasformazione deve avvenire prima della scadenza del beneficio (cosa che l'Istituto chiarisce con alcuni esempi riportati al punto 2.1.1 della nota appena citata).

Lo “sconto” del 50% si applica anche ai premi Inail: così afferma la Direzione Generale per le politiche attive e passive del lavoro con la circolare n. 34, dopo aver acquisito il parere conforme sia della Direzione Generale per le politiche previdenziali ed assicurative, che del Ministero dell'economia. Quest'ultimo passaggio non fa altro che confermare il crescente “peso” di quest'ultimo del quale va verificato l'assenso in presenza di qualunque impegno di spesa.

La disposizione merita alcune puntualizzazioni.

La prima riguarda i requisiti soggettivi riferiti al lavoratore: deve essere un "over 50", ossia aver compiuto i cinquanta anni ed essere iscritto negli elenchi di chi è disponibile ad una occupazione da almeno dodici mesi. Va, peraltro, ricordato come, per effetto delle modifiche introdotte con l'art. 7 del D.L. n. 76/2013, convertito, con modificazioni, nella legge n. 99/2013, si è tornati alla situazione «antecedente alla riforma Fornero», per cui si resta iscritti nelle liste per l'impiego in presenza di un reddito da lavoro dipendente o da collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto fino ad 8.000 euro lordi (4.500 da lavoro autonomo) a cui si possono aggiungere quelli, eventuali, derivanti da prestazione di lavoro accessorio fino a 5.000 euro netti (6.600 lordi, secondo un vecchio indirizzo Inps) per anno solare che non influiscono sullo status di disoccupato od inoccupato per effetto dell'art. 72 del D.Lgs. n. 276/2003.

Vale la pena di ricordare i soggetti che, potenzialmente, possono essere compresi in tale categoria, avendo, però, l'accortezza di sottolineare come il requisito dei cinquanta anni di età restringa il campo di applicazione:

a) gli impiegati, gli operai, e gli intermedi, disoccupati con esclusione di coloro che hanno un contratto a tempo parziale di tipo verticale. Tale ultima precisazione oltre ad essere la diretta conseguenza di quanto affermato dall'art. 19 della legge n. 2/2009, non fa altro che riprendere concetti, più volte espressi dalla Corte di Cassazione che ha ritenuto il periodo di «non lavoro» nel part-time verticale, frutto di una consapevole scelta delle parti e non, quindi, dell'accadimento di un evento involontario;

b) i dirigenti privati;

c) i lavoratori a domicilio;

d) i soci lavoratori di società cooperative;

e) i lavoratori dimissionari per giusta causa, laddove il recesso è addebitabile al comportamento del datore di lavoro, come in caso di mobbing, di mancata retribuzione, di significative condizioni peggiorative delle mansioni, di molestie sessuali, di spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra senza che sussistano «le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive» (Cass. n. 1074/1999) e di comportamento particolarmente ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente (Cass. n. 5977/1985). Tali ultimi casi, elaborati dalla Giurisprudenza, traggono origine dall'art. 2119 c.c. atteso che «ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto»;

f) le mamme (o i padri che abbiano, in alternativa, usufruito dell'aspettativa) dimissionari durante il periodo di tutela della maternità, dell'adozione o dell'affido.

Come si vede, non vengono citati gli apprendisti che pure sarebbero compresi tra gli «iscrivibili», atteso che la loro età è inferiore ai cinquanta anni.

La seconda delucidazione concerne i potenziali destinatari degli incentivi: la norma parla *tout court* di datori di lavoro ma l'Inps, con la circolare n. 111/2013 esclude espressamente, per la tipicità del rapporto, i datori di lavoro domestici, quelli che assumono con contratto intermittente (art. 34 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003, con lavoro ripartito (art. 41 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003) e con prestazioni di lavoro accessorio (art. 70 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003): si tratta di tipologie contrattuali (le prestazioni accessorie non sono neanche ciò) che sono marginali, episodiche e che, come nel lavoro intermittente, dipendono esclusivamente dalla "chiamata" del datore di lavoro. La nota Inps parla, altresì, di piena applicazione della disposizione alle cooperative di produzione e lavoro che, in attuazione dell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001, stipulano con il socio lavoratore un rapporto di lavoro subordinato, distinto da quello associativo. È appena il caso di sottolineare come la disposizione non trovi applicazione alle Pubbliche amministrazioni (art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001) nelle quali la normativa sui contratti a termine, in generale, è stata fortemente ristretta dall'art. 4 del D.L. n. 101/2013.

Il terzo chiarimento riguarda le modalità di assunzione a tempo determinato. Se si tratta del primo contratto con il lavoratore esso può ben essere «causale», ma la durata non può superare i dodici mesi, termine ora prorogabile nel limite massimo temporale, dopo le novità introdotte, a partire dal 28 giugno 2013, grazie al D.L. n. 76/2013. Ovviamente, il contratto a termine può essere stipulato per un periodo più lungo (ma l'agevolazione è soltanto per dodici mesi) o anche più volte nel limite massimo dei trentasei mesi (comprensivi di eventuali rapporti in somministrazione), ma in questi casi occorre individuare la causale riferibile ad esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive (che vanno sempre ben declinate e non riferite a clausole di stile), non essendo possibile applicare la normativa sui contratti a termine dei lavoratori in mobilità (art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991), esplicitamente esclusa, attraverso l'art. 10, comma 1, dal campo di applicazione del D.Lgs. n. 368/2001.

La piena applicazione del D.Lgs. n. 368/2001 fa sì che siano pienamente applicabili sia le disposizioni sullo "stop and go" (dieci o venti giorni a seconda che il primo contratto abbia avuto una durata fino a sei mesi o superiore) che quelle concernenti il diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo indeterminato con le stesse mansioni, secondo la previsione contenuta nell'art. 4.

L'ampia dizione adoperata dal Legislatore non sembra escludere i contratti a termine stagionali che, in-

dubbiamente, durano meno di dodici mesi ma che, in tal modo, risulterebbero agevolati.

La quarta questione da risolvere riguarda il concetto di «riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro». Ci si trova di fronte, senza ombra di dubbio, ad uno sgravio contributivo, rispetto all'aliquota generale, destinato a favorire il reingresso nel mondo del lavoro di soggetti particolarmente svantaggiati che, per vari motivi, non sono fruitori di alcuna indennità di mobilità e, forse, neanche di quella di disoccupazione (seppur quest'ultima non pare, di principio, esclusa). Di conseguenza, (il discorso è del tutto analogo per l'assunzione con contratto a tempo indeterminato sia dall'inizio che dopo la conversione) non possono che trovare applicazione sia l'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006 che le successive circolari del Ministero del lavoro n. 5 e n. 34 del 2008, che subordinano la riduzione al possesso del Durc ed al rispetto dei trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e, se esistente, da quella territoriale od aziendale. La questione appare totalmente analoga a quella concernente sia le agevolazioni riconosciute in caso di assunzione di lavoratori in mobilità, che di disoccupati da oltre ventiquattro mesi, che di soggetti in Cigs da almeno tre mesi (con l'azienda in trattamento da almeno sei) per le quali il Dicastero del Lavoro ha ritenuto pienamente applicabile la norma del 2006, differenziandole da quelle situazioni ove per scelta politica del Legislatore interi settori (ad esempio, quello marittimo o quello agricolo di "zone svantaggiate") o tipologie contrattuali (apprendistato) hanno diritto ad una contribuzione di favore che è "propria" e non ridotta.

C'è, poi, un quinto problema da risolvere e concerne le modalità di svolgimento del rapporto in relazione alla distribuzione delle prestazioni: nel silenzio del Legislatore, si ritiene che i contratti tempo determinato od indeterminato possano essere non soltanto a tempo pieno ma anche a tempo parziale (orizzontale, verticale o misto). Tale assunto è stato confermato dall'Inps con la circolare n. 111/2013.

Il sesto chiarimento concerne la piena computabilità degli assunti a tempo indeterminato sia per quel che concerne l'applicabilità dell'art. 18 n. 300/1970, che per il calcolo del personale disabile da assumere (nel computo complessivo rientrano anche i contratti a termine di durata superiore a sei mesi).

La settima delucidazione concerne la presenza di cause sospensive collettive del rapporto (interventi integrativi per crisi o riorganizzazioni, contratti di solidarietà ex art. 1 della legge n. 863/1984 o ex art. 5 della legge n. 236/1993) in un'azienda che intende assumere un "over 50". Nuove assunzioni non sono ammesse, a meno che non si tratti di qualifiche e professionalità sostanzialmente diverse da quelle possedute dai lavoratori in trattamento integrativo.

La circolare Inps subordina, inoltre, il riconoscimento delle agevolazioni a ciò che affermano i paragrafi 2, 3 e 5 dell'art. 40 del regolamento Ce n. 800/2008. In sostanza, perché possa essere riconosciuto il beneficio occorre che ci si trovi in presenza di un incremento netto dell'occupazione rispetto alla media degli ultimi dodici mesi (requisito che va valutato all'atto dell'instaurazione del rapporto) e che va effettuata rispetto all'impresa nel suo complesso e non con riferimento alla singola unità produttiva. Nel computo non vanno compresi i lavoratori che hanno ridotto volontariamente l'orario di lavoro o che hanno risolto il rapporto di lavoro per:

- a)** dimissioni volontarie;
- b)** invalidità sopravvenuta o decesso;
- c)** pensionamento per limiti di età (forse, tra costoro potrebbero essere compresi anche i prepensionati con la procedura individuata dall'art. 4, commi da 1 a 7 - *ter* della legge n. 92/2012);
- d)** licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Nel computo complessivo vanno considerati tutti i lavoratori in organico sia a tempo determinato (per il contratto a termine in sostituzione si computa soltanto il titolare) che indeterminato, con l'eccezione del lavoratore accessorio.

Il riconoscimento dell'incentivo (che non incide, peraltro, sulla regolarità del contratto stipulato) è, altresì, subordinato:

- 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 definiti illegali o incompatibili dalla 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.

La descrizione, sia pure sommaria, delle agevolazioni disposte in favore delle imprese che assumeranno, a partire dal 1° gennaio 2013, lavoratori "over 50" disoccupati da oltre un anno, suscita una domanda: si tratta di una nuova tipologia assuntiva, oppure nel nostro ordinamento già c'era qualcosa di simile? La risposta è positiva, nel senso che fino al 31 dicembre 2012, per effetto della previsione (non strutturale ma prorogata di anno in anno) contenuta in vari commi dell'art. 2 della legge n. 191/2009, era prevista la possibilità di assumere ultracinquantenni con una contribuzione, a carico del datore di lavoro, pari al 10%.

Donne

L'incentivo previsto dall'art. 4, comma 11, è di natura esclusivamente contributiva ed i chiarimenti sono stati forniti dall'Inps con la circolare n. 11/2013 e con il messaggio n. 12212 del 29 luglio 2013 e dal Ministero del lavoro con la circolare n. 34/2013.

Incentivi di natura contributiva

Il comma 11 parla dell'applicazione del medesimo sgravio contributivo del 50% della quota a carico dei datori di lavoro già previsto per l'assunzione degli "over 50" per l'assunzione di donne di qualsiasi età, prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea (il periodo 2007 - 2013 è stato definito dalla Decisione 2007/5618 recepita con D.M. del Ministro dello sviluppo economico 27 marzo 2008 e consultabile all'indirizzo <http://www.dps.mef.gov.it/QSN/qsaiutidistato.asp>, come afferma la circolare n. 34/2013) e nelle aree non individuate anche con riferimento a settori specifici e professioni in favore di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

Anche in quest'ultimo caso, afferma la nota ministeriale, sarà necessario effettuare un'indagine sul tipo di attività eventualmente svolto riferendosi ai parametri reddituali e temporali identificati dal D.M. del Ministro del lavoro 20 marzo 2013. In sostanza, il decreto appena citato reca implicitamente l'indicazione secondo la quale la nozione di impiego regolarmente retribuito viene riferita non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di lavoro, quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata (per il lavoro subordinato) o della remunerazione (per il lavoro autonomo): i rapporti di lavoro subordinato di durata inferiore ai sei mesi sono, pertanto, considerati «non regolarmente retribuiti» e, quindi, non possono essere presi in considerazione per la verifica del requisito. Analogamente è da dirsi per le attività di lavoro autonomo propriamente detto la cui remunerazione, su base annuale, sia inferiore ai limiti esenti da imposizione - 4.800 per lavoro autonomo propriamente detto e 8.000 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre collaborazioni *ex art. 50, comma 1, lettera c-bis* del D.P.R. n. 917/1986 -. La condizione di donna «priva di impiego regolarmente retribuito da sei mesi» non richiede, afferma la circolare n. 34/2013, la registrazione preventiva al centro per l'impiego, essendo sufficiente la verifica di ciò che la lavoratrice ha fatto (sotto l'aspetto lavorativo) nel semestre precedente l'assunzione, avendo cura di verificare, in presenza di lavoro autonomo o di collaborazione coordinata e continuativa che non siano stati superati i limiti reddituali sopra evidenziati.

Anche qui sono necessari alcuni approfondimenti. Partiamo dalla tipologia contrattuale di riferimento: il contratto è a tempo determinato, indeterminato, a tempo pieno o parziale ed in questo c'è una prima differenza con una previsione, abbastanza analoga nei contenuti, a quella che nell'abrogato art. 54 del D.Lgs. n. 276/2003, prevedeva il contratto di reinserimento per le donne, secondo una previsione, valida

per tutto il 2012 in quanto contenuta nella legge di stabilità n. 183/2011 che demandava ad un decreto del Ministro del lavoro, l'esplicitazione di alcune modalità operative.

C'è, poi, da esaminare il regolamento Ce n. 800/2008 nei limiti che interessano l'incentivo sul quale si sta riflettendo: le donne assumibili, di qualsiasi età, che hanno alle spalle un impiego non retribuito regolarmente da almeno sei mesi, devono essere residenti (requisito essenziale) nelle aree potenzialmente destinatarie di aiuti strutturali comunitari e nelle zone ove si rinvergono professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo - donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo - donna in tutti i settori economici dello Stato se le stesse appartengono al genere sotto rappresentato (requisiti oggettivi). Ovviamente, perché si possa procedere occorre (in perfetto "pendant" con ciò che accadeva, nei contratti di inserimento *ex art. 54 del D.Lgs. n. 276/2003*) un decreto "concertato" tra Lavoro ed Economia. Questi "paletti" vengono meno in presenza del requisito dei ventiquattro mesi di lavoro non regolarmente retribuito, cosa che comporta la possibilità di assunzione su tutto il territorio nazionale.

L'Inps con il messaggio n. 12212 del 29 luglio 2013, ha aggiornato la circolare n. 111, affermando che nel «cassetto previdenziale» è disponibile il modello 92-2012 (che vale anche per gli "over 50"), elemento indispensabile per accedere al beneficio, la cui richiesta va presentata prima dell'invio della denuncia contributiva e la risposta dell'Istituto (positiva o negativa) dovrà essere fornita entro il giorno successivo.

Cooperative sociali

La condizione essenziale perché le cooperative sociali possano usufruire di benefici contributivi è rappresentata dal fatto che siano iscritte al registro prefettizio nella sezione che si riferisce alla loro attività ed in quella delle cooperative sociali.

Le normative di riferimento si rifanno, essenzialmente, all'art. 51 della legge n. 448/1998 ed all'art. 4, commi 3 e 3 *bis*, della legge n. 381/1981, come sostituito dall'art. 1, comma 2, della legge n. 193/2000 e riguardano anche le c.d. «cooperative sociali ad oggetto plurimo». Queste ultime si caratterizzano per:

a) la gestione dei servizi socio sanitari;

b) lo svolgimento di attività diverse (agricole, commerciali, industriali o di servizi) finalizzate all'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate.

Il Ministero del lavoro e l'Inps sono intervenuti sulla materia con alcuni chiarimenti amministrativi: si ricordano la circolare del Dicastero del Welfare n. 153 dell'8 novembre 1996 e quella dell'Istituto n. 89 del 15 aprile 1999.

Incentivi di natura contributiva

L'art. 4, comma 3, afferma che le aliquote complessive per l'assicurazione Ivs dovuta dalle cooperative sociali, relativamente alla retribuzione corrisposta alle persone svantaggiate, sono ridotte a zero. Per persone svantaggiate si intendono gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di ospedali psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcoolisti, i minori in età lavorativa con forti difficoltà in ambito familiare, le persone detenute od internate ammesse al lavoro esterno, anche come misura alternativa alla detenzione.

L'art. 4, comma 3 *bis*, fa una eccezione rispetto alla disposizione precedente, affermando che le aliquote sulle retribuzioni corrisposte ai detenuti o agli internati nelle strutture penitenziarie, agli ex degenti di ospedali psichiatrici giudiziari e alle persone condannate ed internate ammesse al lavoro esterno ex art. 21 della legge n. 354/1975, sono ridotte in una misura individuata ogni biennio attraverso un decreto "concertato" tra il Ministro della giustizia e quello dell'economia. Gli sgravi trovano piena applicazione nei confronti dei detenuti e degli internati ammessi al lavoro esterno anche nei sei mesi successivi alla fine dello stato detentivo.

Detenuti

Agevolazioni contributive e fiscali sono previste anche per quelle imprese pubbliche o private che organizzano attività produttive o di servizi all'interno delle carceri, impiegando persone detenute o internate. La norma di riferimento è sempre contenuta nell'art. 4, comma 3 *bis*, della legge n. 381/1991, introdotto dall'art. 1, comma 2, della legge n. 193/2000.

Incentivi di natura contributiva

Il Decreto interministeriale 9 novembre 2001 che stabilisce gli incentivi di natura contributiva chiarisce cosa si intende per lavoro carcerario sia all'interno che all'esterno degli Istituti penitenziari: mentre per le cooperative sociali è indifferente il posto di svolgimento ai fini del riconoscimento del bonus, per le imprese pubbliche e private è essenziale che il lavoro si svolga all'interno del carcere (Inps, circolari n. 134/2002 e n. 11/2004).

Incentivi di natura fiscale

Il comma 1 dell'art. 3 della legge n. 193/1990, è stato profondamente modificato dall'art. 7, comma 8, del D.L. n. 101/2013 il quale stabilisce che alle imprese che assumono, per un periodo non inferiore a trenta giorni, lavoratori detenuti od internati, ivi compresi quelli ammessi al lavoro esterno ex art. 21 della legge n. 354/1975, o che svolgono effettivamente attività formative nei loro confronti, è concesso un credito d'imposta mensile nella misura massima di 700 euro per ogni lavoratore assunto. Probabilmente un D.M. applicativo, per rendere operative queste disposizioni si renderà necessario. In precedenza ciò era avvenuto con il D.M. 25 febbraio 2002, n. 87, il quale aveva affermato, sulla scorta del vecchio art. 3 (ora sostituito) che alle imprese che assumevano detenuti veniva riconosciuto un credito mensile d'imposta per ognuno di essi pari a 516,46 euro: esso era proporzionale in ragione delle giornate di lavoro prestate. Per gli assunti a tempo parziale il credito d'imposta era strettamente correlato alle ore lavorative prestate.

Il credito d'imposta era riconosciuto anche alle aziende che:

a) svolgevano attività di formazione nei confronti dei detenuti e degli internati: in ogni caso il credito d'imposta era riconosciuto soltanto se, poi, si giungeva all'assunzione dei detenuti formati;

b) svolgevano attività formative mirate a fornire professionalità ai detenuti destinati ad attività gestite in proprio dall'Amministrazione penitenziaria.

Le agevolazioni in favore delle imprese erano subordinate al verificarsi di alcune condizioni:

a) assunzione dei detenuti o degli internati con contratto di lavoro subordinato non inferiore a trenta giorni;

b) corresponsione di un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dalla contrattazione collettiva.

Il credito d'imposta non concorrevano alla formazione della base imponibile Irpef e dell'Irap e non assumeva rilievo ai fini della deducibilità degli interessi passivi e delle spese generali ex articoli 63 e 75 del D.P.R. n. 917/1986.

Tutte queste agevolazioni erano cumulabili con altri benefici previsti in altre disposizioni.

Ricercatori o lavoratori con profili altamente qualificati

La fuga di cervelli all'estero è un fatto che, purtroppo, è abbastanza ricorrente nel nostro Paese. Di qui la necessità di una serie di provvedimenti (come, ad esempio, l'art. 17 della legge n. 2/2009 finalizzato a favorire il rientro in Italia di ricercatori scientifici residenti all'estero) destinati ad una serie di soggetti individuati, *in primis*, dall'art. 5 del D.M. n. 593/2000:

a) imprese che esercitano attività individuale diretta alla produzione di beni e servizi;

b) imprese che svolgono attività di trasporto per terra, per acqua o per aria;

c) imprese artigiane di produzione come individuate dalla legge n. 443/1985;

d) centri di ricerca con personalità giuridica autonoma;

e) consorzi e società consortili con particolari caratteristiche;

f) i parchi scientifici e tecnologici individuati con deliberazione ministeriale.

Oltre al provvedimento di cui si è appena parlato, non va dimenticata la previsione contenuta nell'art. 24 del D.L. n. 83/2012, convertito, con modificazioni, nella legge n. 134/2012 con il quale vengono riconosciuti una serie di incentivi di natura fiscale a favore delle imprese che assumono a tempo indeterminato:

a) personale in possesso di un dottorato di ricerca universitario, conseguito presso una università italiana o straniera se riconosciuta equipollente sulla base della legislazione in materia;

b) personale in possesso di laurea magistrale nelle discipline di ambito tecnico o scientifico espressamente previste dal comma 3 dell'art. 24.

Incentivi di natura fiscale

L'art. 14, comma 3, del D.M. n. 593/2000 riconosce le agevolazioni nel modo seguente:

a) 25.822,84 euro di cui 20.658,28 nella forma di credito d'imposta e 5.164,59 euro a fondo perduto per ogni persona assunta;

b) 50% nella forma di credito d'imposta dell'importo dei contratti di ricerca;

c) 60% nella forma del credito imposta, dell'importo delle borse di studio.

L'art. 17 della legge n. 2/2009 ha previsto che i redditi da lavoro dipendente od autonomo dei docenti o ricercatori che siano non occasionalmente residenti all'estero e che abbiano fatto ricerca o docenza documentata per almeno due anni continuativi all'estero e che dal 29 novembre 2008 o in uno dei cinque anni solari successivi vengono a svolgere la propria attività e, di conseguenza, divengono fiscalmente residenti in Italia, sono imponibili solo per il 10%, ai fini dell'Irpef, e non concorrono alla formazione del valore dell'Irap. Tale incentivo fiscale, a partire dal 1° gennaio 2009, si applica nel primo anno d'imposta e nei due successivi, purché rimanga la residenza fiscale nello Stato.

L'art. 24 della legge n. 134/2012 riconosce, a partire dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2011, un contributo sotto forma di credito d'imposta pari al 35% con un limite massimo di 200.000 euro ad impresa, del costo aziendale sostenuto per l'assunzione di lavoratori in possesso delle qualifiche e delle professionalità sopra descritte. Il credito d'imposta è utilizzabile soltanto in compensazione, non concorre alla formazione del reddito ed alla base imponibile ai fini dell'Irap e non rileva ai fini del calcolo del rapporto per la deducibilità degli interessi passivi. Il credito va indicato nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta di maturazione del credito e nelle dichiarazioni dei redditi nei quali viene utilizzato. La fruizione del contributo è subordinata alla presentazione di un'istanza al Ministero dello sviluppo economico, secon-

do le modalità fissate in un decreto concertato tra i Ministri dello sviluppo e dell'economia.

Incentivi all'occupazione previsti dalla legge n. 191/2009

Questi incentivi di vario contenuto, previsti dall'art. 2, commi 132, 133, 134 e comma 151 della legge n. 191/2009 e prorogati fino al 31 dicembre 2012 per effetto dell'art. 33, commi 24 e 25, della legge n. 183/2011, hanno avuto scarso effetto nel panorama occupazionale del nostro Paese e non sono stati riconfermati. L'Inps, con la circolare n. 22 del 31 gennaio 2011, emanò le istruzioni operative finalizzate all'effettivo godimento dei benefici che, peraltro, sono stati poco utilizzati.

La legge n. 92/2012, all'art. 4, ne ha previsti altri che presentano una certa somiglianza e sui quali ci si è soffermati allorché si è parlato delle agevolazioni in favore dei lavoratori ultracinquantenni disoccupati da almeno dodici mesi.

Agenzie di somministrazione

L'art. 13 del D.Lgs. n. 276/2003 riconosce, in favore delle Agenzie di somministrazione che assumano lavoratori "svantaggiati" con contratto di durata compresa tra nove e dodici mesi alcune agevolazioni economiche e contributive: ciò è possibile, tuttavia (comma 5 - *bis*) soltanto previa convenzione stipulata tra una o più agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro con i comuni, le province, le regioni ovvero con le agenzie tecnico strumentali del Ministero del lavoro (ad esempio, Italia Lavoro Spa).

Perché ciò avvenga cosa è necessario?

Si deve partire dalla definizione di «svantaggiati» fornita dall'art. 2, comma 1, lettera k) del D.Lgs. n. 276/2003 e dall'elenco fornito dal Regolamento Ce del 2008 che ha sostituito quello precedente risalente al 2002 (Reg. Ce 2204/2002): tra essi sono compresi, tra gli altri, i giovani che hanno terminato gli studi e la formazione da almeno due anni e che non abbiano ancora ottenuto un lavoro regolare, gli "over 50" privi di occupazione o in procinto di perderlo, gli adulti "single" o con più persone a carico, i lavoratori extra comunitari che si sposti nell'ambito comunitario.

Altra condizione è rappresentata dal «godimento» da parte dei potenziali interessati di un'indennità di disoccupazione normale, ordinaria o speciale, o di un'indennità di mobilità, dell'assegno per i lavori socialmente utili o dei sussidi straordinari o speciali di sostegno al reddito.

Incentivi di natura economica

Le Agenzie possono detrarre dal trattamento retributivo quanto il lavoratore già percepisce dall'Inps: esso decorre dal momento in cui ha avuto inizio la pre-

stazione e non possono andare oltre il termine di scadenza del trattamento Inps.

Incentivi di natura contributiva

Se il lavoratore assunto è percettore dell'indennità di mobilità o del trattamento di disoccupazione ordinaria o speciale, l'Agenzia può detrarre dai contributi dovuti l'ammontare dei contributi figurativi. L'aliquota contributiva è quella del settore terziario: su questo e su altri punti specifici si sofferma la circolare Inps n. 44 del 15 marzo 2006.

Lavoratori già dipendenti nel settore del trasporto aereo

Prima di entrare nel merito di questi incentivi occorre evidenziare che la disposizione di riferimento (art. 1-*bis* della legge n. 291/2004) è stata cancellata per effetto dell'art. 3, comma 46, lettera *a*), della legge n. 92/2012, a partire dal 1° gennaio 2013: tutto questo alla luce del fatto che l'art. 3, comma 1, lettera *d*) della disposizione appena citata, ha reso strutturale la normativa sul trattamento di integrazione salariale straordinaria anche alle imprese del trasporto aereo, a prescindere dal numero dei dipendenti.

L'Inps, con la circolare n. 2 del 7 gennaio 2013 ha fornito le prime indicazioni, ricordando, tra l'altro, la piena applicazione alle imprese del settore della contribuzione di Cigs e di mobilità: peraltro, l'assoggettamento alla contribuzione connessa alla prestazione dell'indennità di mobilità era già prevista oltre che dal richiamato art. 1-*bis*, anche dall'art. 2, comma 37, della legge n. 203/2008, anch'esso abrogato, come il fondo speciale per il sostegno del reddito per il personale del settore, a partire dal 1° gennaio 2013. Conseguentemente, gli incentivi previsti diventano, ora, gli stessi, previsti dal Legislatore, in via ordinaria, per la riassunzione a tempo determinato od indeterminato dei lavoratori in mobilità.

Incentivi di natura contributiva

In caso di assunzione a tempo indeterminato la contribuzione a carico dell'imprenditore, per i primi diciotto mesi, è la stessa prevista per gli apprendisti (10% come previsto dall'art. 1, comma 773, della legge n. 296/2006, mentre un'eventuale assunzione a termine è, per lo stesso datore di lavoro, agevolata, per un massimo di dodici mesi, come nella totalità dei casi.

Incentivi di natura economica

In caso di assunzione a tempo pieno spetta al datore di lavoro un contributo mensile pari al 50% della residua indennità di mobilità di cui avrebbe avuto diritto il lavoratore e che non è stata riscossa.

Le agevolazioni appena evidenziate non spettano:

a) se tra l'impresa assumente e quella di provenienza del lavoratore vi sia una sostanziale coincidenza de-

gli assetti proprietari o una forma di collegamento o di controllo, secondo la previsione dell'art. 2359 c.c.;

b) se l'impresa che assume ha in corso sospensioni dal lavoro per crisi aziendale, riorganizzazione, riconversione industriale o ristrutturazione per le quali sia stato richiesto od ottenuto l'intervento della Cassa integrazione guadagni straordinaria, a meno che la richiesta di sostegno del reddito riguardi dipendenti con professionalità diverse;

c) se l'impresa ha proceduto a riduzioni di personale nei dodici mesi precedenti, fatto salva l'ipotesi in cui le assunzioni riguardino professionalità completamente diverse rispetto a quelle possedute dai lavoratori licenziati.

Agenzie del lavoro

Con i commi da 144 a 147 dell'art. 2 della legge n. 191/2009, il Legislatore intende affrontare il problema della ricollocazione dei lavoratori espulsi dai processi produttivi o di difficile inserimento, coinvolgendo, in prima persona, le Agenzie del Lavoro autorizzate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sulla base degli elementi e delle procedure previste dagli articoli 4 e 5 del D.Lgs. n. 276/2003. L'obiettivo perseguito è quello di utilizzare la capacità di penetrazione sul mercato del lavoro dei soggetti privati i quali hanno dimostrato in molte situazioni di sapersi "muovere" con più agilità rispetto ai servizi pubblici per l'impiego delle Province e delle Regioni i quali, in più realtà, non hanno dimostrato di possedere "un passo diverso" rispetto alle vecchie sezioni circoscrizionali per l'impiego ed il collocamento in agricoltura che, fino al 25 novembre 1999, data del passaggio delle competenze per effetto del D.Lgs. n. 469/1997, erano articolazioni periferiche del Ministero del lavoro. Ovviamente, il discorso non può essere generalizzato: ci sono e ci sono state esperienze positive ed interessanti che vanno sottolineate e, se possibile, incentivate ma, altre volte, soprattutto nelle aree ove è più forte la pressione di chi cerca lavoro, non ci sono state iniziative particolarmente significative finalizzate all'attivazione del circuito virtuoso "nuova occupazione e finalità formative".

I soggetti possibili destinatari degli incentivi sono:

a) le Agenzie di somministrazione nel loro complesso, anche quelle non generaliste;

b) le Agenzie di intermediazione;

c) le Agenzie di ricerca e selezione di personale;

d) le Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;

e) i soggetti pubblici e privati (comma 146), individuati in ambito regionale (art. 7 del D.Lgs. n. 276/2003) con appositi accreditamenti che posseggono alcuni requisiti essenziali (garanzia della libera scelta, standard omogenei, obbligo della interconnessione).

ne alla borsa continua nazionale del lavoro, raccordo con il sistema regionale, ecc.): tra essi sono compresi gli Enti formativi, le Associazioni e le Fondazioni. Spetta ad Italia Lavoro Spa ed alla Direzione Generale per le Politiche Attive e Passive per il Lavoro (tale è il nome assunto dalla Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e gli Incentivi all'Occupazione del Ministero del Lavoro, dopo la ristrutturazione conseguente al D.P.R. n. 144/2011) la gestione delle risorse, la verifica ed il monitoraggio degli effetti normativi finalizzati ai costi, all'impatto ed alla nuova occupazione generata per area territoriale, genere, età e professionalità.

Incentivi di natura economica

Quali sono i benefici riconosciuti alle Agenzie del Lavoro?

Il Legislatore opera, al comma 145, una sorta di "scaletta".

C'è, innanzitutto, un incentivo di 1.200 euro per ogni lavoratore, oggetto di intermediazione, che viene assunto con contratto a tempo indeterminato o con contratto a termine di durata non inferiore a due anni, con esclusione della somministrazione e del contratto di lavoro intermittente. Così come è scritta la disposizione l'incentivo pare essere, senz'altro, in misura fissa, né sembra correlato, in termini percentuali, all'età (non c'è distinzione tra giovane e meno giovane), alla qualifica (operaio, tecnico, impiegato, quadro, ecc.), all'area del Paese in cui si è verificata l'assunzione (Mezzogiorno o territori del centro - nord).

La disposizione necessita di alcuni chiarimenti, sia pure provvisori, atteso che la gestione degli incentivi affidata agli organismi sopra citati, comporterà, necessariamente, l'emanazione di alcune direttive operative.

Il primo riguarda la platea dei soggetti ricollocabili: il Legislatore non fa alcuna differenza tra giovani e vecchi iscritti.

Il secondo riguarda le tipologie contrattuali. Giustamente, il Legislatore ha escluso sia la somministrazione ed il lavoro intermittente. Si tratta di contratti che non presentano le caratteristiche della stabilità e della continuità, atteso che l'obiettivo che ci si è posti con questa norma è stato quello di assicurare, se non il tempo indeterminato, un *minimum* di durata almeno biennale del contratto a termine.

Il terzo concerne le tipologie contrattuali ammissibili. Innanzitutto, il contratto a tempo indeterminato: esso, in assenza di specifiche normative, può essere anche a tempo parziale: ovviamente, se così sarà, l'incentivo dovrebbe essere rideterminato in proporzione.

C'è, poi, il problema del contratto a tempo determinato: il Legislatore riconosce l'incentivo se il contratto a termine ha una durata non inferiore a ventiquattro mesi. Esso andrà stipulato tra il datore di la-

voro assumente ed il lavoratore secondo le previsioni contenute nel D.Lgs. n. 368/2001 prevedendo le classiche ipotesi previste dall'art. 1 (esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive) che dovranno, per la validità del contratto, essere "declinate" in modo oggettivo, sì da essere verificabili. Sembra doversi, invece, escludere il contratto a tempo determinato "acausale", introdotto dall'art. 1, comma 9, della legge n. 92/2012, in quanto la durata massima è di dodici mesi.

Il riferimento al D.Lgs. n. 368/2001 può, tuttavia, essere "by passato" per i lavoratori in mobilità ai quali, esplicitamente (art. 10, comma 6), trova applicazione la disciplina stabilita dall'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991. È pur vero che quest'ultima disposizione parla di contratti a tempo determinato per i lavoratori in mobilità per un massimo di dodici mesi, ma questa norma può ben essere interpretata nel senso che è lo «sgravio contributivo» analogo a quello in vigore per gli apprendisti, ad essere riconosciuto al massimo per un anno, cosa che non inficia la durata del contratto stesso.

La quarta questione da risolvere riguarda l'apprendistato: è possibile, ricorrendo, ovviamente, le condizioni di età (fino a 29 anni e 364 giorni), collocare giovani secondo i modelli previsti dagli articoli 4 e 5 del D.Lgs. n. 167/2011?

La risposta, ad avviso di chi scrive, è positiva, in quanto l'apprendistato è, a tutti gli effetti, un contratto a tempo indeterminato, che può essere risolto durante il proprio svolgimento, soltanto per giusta causa o giustificato motivo o, al termine della fase formativa e di apprendimento, esercitando il recesso, previo preavviso, secondo le modalità contrattuali e quelle fissate dall'art. 2118 c.c., richiamate dall'art. 2, comma 1, lettera m), del D.Lgs. n. 167/2011.

Un incentivo più basso (800 euro) è, invece, riconosciuto, nel caso in cui il lavoratore, oggetto di intermediazione, sia assunto con un contratto a tempo determinato per un periodo compreso tra i dodici ed i ventiquattro mesi: anche qui il Legislatore esclude espressamente sia la somministrazione che il lavoro intermittente. Le considerazioni appena svolte, per l'incentivo precedente, sul contratto a termine valgono anche per questa ipotesi.

Con il terzo incentivo compreso tra 2.500 e 5.000 euro, l'attenzione si sposta sui disabili che per il loro handicap psicofisico presentano particolari difficoltà di inserimento sul mercato del lavoro (essi dovrebbero essere quelli individuati nel regolamento Ce 800/2008). L'assunzione può avvenire con contratto a tempo indeterminato, con un contratto a termine di durata non inferiore a dodici mesi ma non più con contratto di inserimento, attesa l'abrogazione avvenuta con l'art. 1, comma 14, della legge n. 92/2012. La norma non lo prevede espressamente ma, ad avviso di chi scrive, potrebbero realizzarsi forme di collaborazione, anche nell'ottica delle convenzioni

ex art. 11 della legge n. 68/1999, relative alle imprese “assumentì”, con i servizi provinciali per l’impiego e con i c.d. “comitati tecnici”, ai fini della piena attivazione delle tipologie contrattuali previste e delle deroghe possibili sia in termini di durata che di età, in rapporto al grado di disabilità.

Credito d’imposta per nuove assunzioni in aree svantaggiate

L’art. 2 della legge n. 106/2011 nell’intento di favorire nuova occupazione nelle c.d. “aree svantaggiate” del Paese ed in coerenza con la compatibilità prevista in sede comunitaria (articoli 87 e 88 del trattato Ce), riconosce benefici in favore dei datori di lavoro che aumentano il proprio organico assumendo lavoratori “svantaggiati” a tempo indeterminato (art. 18, comma 2, del Regolamento Ce n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008) nelle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia, nei dodici mesi successivi all’entrata in vigore della legge: l’incentivo viene riconosciuto per un anno. Se l’assunzione concerne lavoratori “molto svantaggiati” (art. 19, comma 2, Regolamento) l’incentivo viene riconosciuto per ventiquattro mesi. Il testo originario è stato oggetto di parziale modifica con l’art. 59 del D.L. n. 5/2012 (c.d. “decreto semplificazioni”) e da, ultimo, dal D.L. n. 76/2013, convertito con modificazioni, dalla legge n. 99/2013. Ora, per effetto della previsione contenuta nell’art. 2, comma 9, il termine per la fruizione dell’incentivo è spostato al 15 maggio 2015.

Il Legislatore ha fornito anche la definizione di «svantaggiati» e di «molto svantaggiati»:

a) i primi sono coloro che risultano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi o, in alternativa privi di diploma di scuola media superiore o professionale, o che abbiano superato i cinquanta anni di età, o che vivano soli o con una o più persone a carico, od occupati in professioni o settori con elevato tasso di disparità uomo - donna - ivi definito -, o membri di una minoranza nazionale con caratteristiche ivi definite;

b) i secondi sono i lavoratori privi di occupazione da almeno ventiquattro mesi.

In passato, incentivi analoghi, limitati nel tempo, si erano già avuti: da ultimo, quello ipotizzato dall’art. 2 (con i commi compresi tra 549 e 548 della legge n. 244/1997), ove il Legislatore aveva istituito per il triennio 2008 - 2010 un credito d’imposta di 333 euro per ogni nuovo assunto (416 euro se donna) in favore dei datori di lavoro che incrementavano il proprio organico nelle stesse Regioni oggetto dell’attuale provvedimento.

Incentivi di natura fiscale

Il beneficio è riconosciuto, sotto forma di credito d’imposta, nella misura pari al 50% dei costi salariali

per i dodici mesi successivi all’assunzione (per i lavoratori «molto svantaggiati» il bonus vale per i due anni successivi). Qualora l’assunzione a tempo indeterminato sia avvenuta anche a tempo parziale, l’incentivo è riconosciuto “pro - quota” avendo quale parametro di riferimento l’orario settimanale massimo previsto dal Ccnl.

Il credito d’imposta è calcolato sulla differenza tra il numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato rilevato in ciascun mese ed il numero dei dipendenti con uguale tipologia contrattuale occupati nei dodici mesi precedenti. Per i lavoratori a tempo parziale a tempo indeterminato il computo va effettuato “pro - quota” (art. 6, D.Lgs. n. 61/2000).

L’incremento va considerato per le società collegate (facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona) o controllate (e qui vale la previsione dell’art. 2359 c.c.) al netto delle diminuzioni verificatesi nel gruppo. Se un datore di lavoro ha iniziato l’attività dopo l’entrata in vigore del D.L. n. 70/2011, ossia il 14 maggio 2011, ogni nuova assunzione a tempo indeterminato (anche parziale e in questo caso vale il principio della proporzionalità) va considerata incremento occupazionale. Il credito d’imposta è utilizzabile in compensazione e non concorre alla formazione del reddito e del valore della produzione per l’Irap.

Il diritto a fruire del credito d’imposta decade:

a) se il numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato è inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei dodici mesi precedenti l’entrata in vigore della legge n. 106/2011;

b) se i posti di lavoro non sono conservati per almeno tre anni, o due in caso di piccole e medie imprese (per le quali vale la definizione europea);

c) se vengano accertate, in via definitiva, violazioni non formali sia alla normativa fiscale che a quella contributiva in materia di lavoro dipendente per le quali siano state irrogate sanzioni di importo non inferiore a 5.000 euro, oppure violazioni alla normativa sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori, nonché per provvedimenti giudiziari, passati in giudicato, di condotta antisindacale ex art. 28 della legge n. 300/1970.

Cosa succede nel caso in cui ricorrano le ipotesi appena richiamate?

I datori di lavoro sono chiamati a restituire il credito d’imposta già goduto nel caso in cui ricorrano le prime due fattispecie evidenziate ai punti a) e b). Se è stato usufruito da un soggetto sottoposto a procedura concorsuale (fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, ecc.) il credito d’imposta è considerato ex lege» come «credito pre-deducibile». Per quel che riguarda la terza ipotesi, invece, il Legislatore afferma che a partire dalla data del definitivo accertamento delle violazioni, decorrono i termini per il recupero delle minori somme ver-

sate o del maggiore credito riportato, comprensivi degli interessi legali e delle relative sanzioni.

Il possesso del Durc ed il rispetto della contrattazione collettiva sono, ovviamente, essenziali per il godimento del beneficio: rispetto a tale argomento si rimanda alla trattazione effettuata pocanzi, allorchando si è parlato delle agevolazioni per l'assunzione dei lavoratori in mobilità.

Il Legislatore si è anche preoccupato di accelerare la piena operatività del beneficio prevedendo all'art. 22, comma 8, della legge n. 183/2011, che la Conferenza Stato - Regioni e Province Autonome, raggiungano un accordo da trasferire, immediatamente, nel decreto di natura regolamentare con il quale verranno stabilite sia le modalità di finanziamento che i limiti garantiti da ciascuna Regione interessata: parimenti, dovranno essere emanate le disposizioni di attuazione nel termine di trenta giorni dalla trasmissione dello schema di decreto.

Contratti di solidarietà espansiva

Previsti dall'art. 2 della legge n. 863/1984, in perfetto "pendant" con i contratti di solidarietà difensiva del settore industriale (e di quello strettamente correlato dalla normativa) particolarmente usati in questo periodo di crisi, i contratti di solidarietà espansiva concernono quei datori di lavoro e quei lavoratori che stipulano contratti collettivi, anche aziendali, per incrementare gli organici, attuando una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con la contestuale assunzione di nuovo personale. Sul punto, si richiama quanto affermato dall'Inps con la circolare n. 1/1987, la quale, tra le altre cose, ricorda come nel caso in cui le assunzioni avvengano non contestualmente ma progressivamente, il beneficio sia riconosciuto soltanto nel momento in cui le assunzioni corrispondano complessivamente alla riduzione di orario.

L'accordo collettivo sulla solidarietà espansiva va depositato presso la Direzione territoriale del lavoro, che attraverso i propri organi di vigilanza, verifica la corrispondenza tra la riduzione concordata dell'orario di lavoro e le assunzioni effettuate. Il controllo della Dtl è propedeutico al riconoscimento del contributo che (art. 2, comma 7, della legge n. 863/1984), può disporre la sospensione del beneficio qualora accerti l'inosservanza delle condizioni previste sia dalla norma di riferimento che dall'accordo collettivo.

Si tratta, in ogni caso, di un istituto che in oltre un quarto di secolo dalla sua approvazione ha avuto un seguito scarsissimo.

Incentivi di natura contributiva ed economica

Al datore di lavoro per ogni lavoratore assunto e per ogni mensilità corrisposta viene riconosciuto un con-

tributo, a carico della gestione Inps della disoccupazione, per i primi dodici mesi pari al 15% della retribuzione lorda prevista dal Ccnl. Nei due anni successivi il contributo cala, rispettivamente, al 10% ed al 5%. Se le assunzioni avvengono nel Mezzogiorno (aree ex D.P.R. n. 218/1978) il contributo è pari al 30% della retribuzione.

In sostituzione del contributo appena citato se l'assunzione riguarda i giovani fino a 29 anni per i primi tre anni e, comunque, non oltre il compimento del ventinovesimo anno di età, la quota a carico del datore di lavoro è dovuta in misura fissa corrispondente a quella prevista per gli apprendisti, ossia il 10%, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore (9,19%).

È appena il caso di ricordare come siano esclusi dal beneficio quei datori di lavoro che nei dodici mesi precedenti hanno proceduto a riduzioni di personale o a sospensioni temporanee dal lavoro.

Incentivi di natura normativa

Il comma 7 - *bis* dell'art. 2 prevede che i lavoratori assunti con contratto di solidarietà espansiva siano esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi o contratti collettivi ai soli fini dell'applicazione di norme ed istituti che prevedano l'accesso ad agevolazioni di carattere finanziario e creditizio. Si tratta, quindi, di un'agevolazione normativa parziale che non incide su computi del personale in materia lavoristica.

Lavoratori socialmente utili o impiegati in lavori di pubblica utilità

Si ritiene opportuno soffermarsi su questa categoria di assunzioni incentivate, seppur "datata" nel tempo, soltanto per ricordare l'ultimo accenno intervenuto con il comma 1156, lettera f), dell'art. 1 della legge n. 296/2006, che consentì ai Comuni con meno di 5.000 abitanti e con vuoti in organico nelle qualifiche per le quali è prevista la scuola dell'obbligo (art. 16 della legge n. 56/1987), di procedere alle assunzioni di soggetti impiegati in attività socialmente utili, nel limite massimo di 2.450 unità. L'incentivo riconosciuto è quello previsto dall'art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2000.

Incentivi da natura economica

Si parla di questi incentivi soltanto per completezza della trattazione. Ai datori di lavoro privati ed agli Enti pubblici economici, comprese le cooperative ed i loro consorzi, che assunsero a tempo pieno ed indeterminato i soggetti già impegnati per dodici mesi in progetti socialmente utili, fu riconosciuto un contributo pari a 18 milioni di lire (9.296 euro).

Incentivi di natura normativa

I lavoratori già utilizzati in progetti socialmente utili, assunto con contratto a tempo indeterminato o a tempo parziale con un orario settimanale non inferiore alle 30 ore, non rientrano nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti per i quali la legge o il contratto collettivo prevedono dei limiti numerici.

Prestazioni di tipo accessorio

La normativa prevista dagli articoli 70 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003 (profondamente modificata dall'art. 1, comma 32, della legge n. 92/2012) è richiamata unicamente per le agevolazioni di natura economica, contributiva e normativa: a tal proposito si ritiene opportuno richiamare, da subito, l'interpello n. 37/2009 del Ministero del lavoro e le circolari Inps n. 104/2008, n. 88/2009 e n. 17/2010 che disciplinano, in maniera particolarmente esaustiva il voucher sia nelle forme cartacee che telematiche, alle quali si è aggiunta la possibilità di acquistare i "buoni" presso una serie di tabaccherie convenzionate a seguito dell'accordo tra la Federazione italiana tabaccai (Fit) e l'Inps o anche presso alcuni Istituti di credito convenzionati.

Particolarmente importante è la definizione di lavoro accessorio che, dopo l'intervento del D.L. n. 76/2013, ha perso la definizione scaturente dall'inciso «meramente occasionale»: secondo il nuovo comma 1 dell'art. 70, per esse «si intendono attività che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base delle variazioni dell'indice Istat ...». Fermo restando il limite complessivo di 5.000 euro nel corso di un anno solare, nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative di cui al presente comma possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma». Per i lavoratori titolari di integrazione salariale o di sostegno del reddito, il lavoro accessorio, per l'anno 2013, è possibile nel limite complessivo dei 3.000, secondo le novità introdotte con le norme approvate nel mese di dicembre 2012.

I primi chiarimenti amministrativi sulla nuova disciplina sono stati forniti dal Ministero del lavoro con la circolare n. 18 del 18 luglio 2012.

Alcuni orientamenti precedenti sia del Dicastero del lavoro che dell'Inps relativi ai limiti reddituali annui (si parlava di 5.000 euro netti per ogni committente) sono da ritenersi superati.

I cambiamenti normativi intervenuti hanno, sostanzialmente, "azzerato" le ipotesi soggettive ed oggettive: ora tranne il caso specifico dei lavori in agricoltura tutti i lavoratori possono prestare attività attra-

verso tale forma, essendo il limite per la qualificazione soltanto di natura economica. Ovviamente, per l'Ente pubblico (in particolar modo per i comuni) esistono i limiti legati al rispetto del patto di stabilità e al non superamento delle spese del personale riferite all'anno precedente.

In agricoltura il nuovo comma 2 dell'art. 70 prevede che il lavoro accessorio possa trovare applicazione: **a)** alle attività con caratteristiche di stagionalità effettuate da pensionati e da giovani "under 25" se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli obblighi scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno, se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi universitari;

b) alle attività agricole svolte in favore dei soggetti con reddito annuo non superiore ai 7.000 euro, che non possono, però, essere svolte da soggetti iscritti negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli dell'anno precedente.

Incentivi di natura normativa

La prestazione occasionale ed accessoria non è una tipologia contrattuale predefinita ma è soltanto un lavoro che, talora (il più delle volte) assume le caratteristiche della subordinazione e talaltra quella del lavoro autonomo. Detto questo, va subito chiarito che il Legislatore ha sempre usato termini che fanno riferimento alla parasubordinazione (es. committente, versamenti alla gestione separata, compenso, ecc.).

Non c'è obbligo, neanche ai fini della prova, di alcun atto scritto, il compenso è convenuto tra le parti e non c'è alcun tangibile riferimento né ai compensi per prestazioni di lavoro autonomo previste per le collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, né alla contrattazione collettiva nazionale di riferimento per i lavoratori subordinati. Non c'è alcun obbligo di comunicazione anticipata on-line al centro per l'impiego essendo le prestazioni escluse dalle ipotesi previste dall'art. 1, comma 1180, della legge n. 296/2006 ed il compenso non va riportato sul Libro unico del lavoro (Lul), in quanto non previsto dall'art. 39 della legge n. 133/2008 e dal D.M. applicativo del 9 luglio 2008.

L'unico obbligo per il datore di lavoro, seguendo la procedura di registrazione ampiamente spiegata dall'Inps nelle circolari sopra citate, è la registrazione anticipata al centro di contatto Inps - Inail (numero gratuito 803164) del committente e del prestatore (con i dati identificativi ed il codice fiscale), del luogo della prestazione e del numero delle giornate presunte.

Le prestazioni accessorie, non rientrando in alcuna tipologia contrattuale, non sono comprese, ovviamente, nella base di calcolo relativa al personale e che è necessario computare per l'accesso ad istituti

per i quali la legge o la contrattazione collettiva prevedono limiti numerici.

Il compenso ottenuto attraverso il lavoro occasionale ed accessorio nei limiti indicati dalla legge non incide, per il lavoratore, sullo status di disoccupato o di inoccupato.

Incentivi di natura contributiva

Attraverso il sistema dei voucher (orari, numerati e progressivamente datati, secondo la nuova dizione dell'art. 72, comma 1), il lavoratore è coperto da un punto di vista contributivo con versamenti alla gestione separata dell'Inps (art. 2, comma 26, legge n. 335/1995) ed all'Inail (in caso di infortunio il committente deve percorrere la ordinaria "trafila" che si segue per gli infortuni sul lavoro, avendo l'avvertenza di specificare che si tratta di un prestatore di lavoro occasionale ed accessorio). Il netto del voucher percepito dal lavoratore (che sconta anche uno 0,50 destinato all'Inps per le spese di gestione del servizio) è di 7,50 euro per ogni 10 euro di valore nominale.

Per completezza di informazione è opportuno ricordare come anche in caso di prestazioni occasionali ed accessorie che non si concretizzano in un rapporto di lavoro subordinato, qualora il prestatore sia un dipendente pubblico, è necessario che lo stesso venga autorizzato dalla propria Amministrazione secondo le previsioni contenute nell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 e nell'eventuale regolamento di attuazione.

Incentivi di natura economica e fiscale

Le somme percepite a titolo di prestazioni occasionali ed accessorie sono esenti da qualsiasi imposizione di natura fiscale. Per i lavoratori extra comunitari i compensi derivanti da lavoro accessorio sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno (si tratta di una modifica introdotta dalla legge n. 92/2012 ed inserita nel nuovo art. 70, comma 4).

Contratti a termine o in somministrazione a tempo determinato nelle c.d. start-up innovative

Nel quadro d'insieme della legge n. 221/2012 (riformato, sotto alcuni aspetti, dal D.L. n. 76/2013, convertito nella legge n. 99/2013), le imprese innovative di nuova costituzione hanno un posto di rilievo, anche alla luce dei cospicui vantaggi di natura fiscale, economica e normativa che, sinteticamente, si possono così riassumere:

a) esenzione per un quadriennio dall'imposta di bollo, del diritto annuale e del pagamento dei diritti di segreteria della Camera di Commercio;

b) deroghe al diritto societario, con particolare riguardo alle disposizioni che tutelano nelle società di capitali l'esistenza di capitale sociale minimo;

c) disciplina particolare per alcune tipologie di contratti di lavoro a tempo determinato;

d) sgravio fiscale e contributivo per i piani di incentivazione basati sull'assegnazione di quote ed azioni, a dipendenti, collaboratori, amministratori o fornitori.

Le imprese innovative debbono avere la forma di società di capitali, anche cooperative con alcuni requisiti essenziali:

a) la maggioranza delle quote sociali ed i diritti di voto in assemblea ordinaria debbono appartenere a soci persone fisiche sia all'atto della costituzione che nei due anni successivi;

b) l'oggetto sociale deve essere, in prevalenza, orientato alla produzione, allo sviluppo ed alla commercializzazione di servizi e prodotti innovativi;

c) la produzione non può superare il limite massimo annuo dei 5 milioni di euro;

d) non vi deve essere stata distribuzione di utili;

e) se già costituita, la società non deve essere in vita da più di quattro anni.

Propedeutica sia all'esercizio che al godimento dei benefici legali è l'iscrizione ad una sezione speciale del Registro delle Imprese presso la Camera di Commercio: si tratta di un passaggio burocratico fondamentale che, al momento, attende l'emanazione del decreto ministeriale finalizzato all'approvazione del modello digitale di domanda.

Ovviamente, le agevolazioni alle quali si è fatto, brevemente, cenno, hanno carattere generale e prescindono, nella maggior parte dei casi, dalla disciplina lavoristica.

Per quel che concerne, invece, le assunzioni, la disposizione contenuta nell'art. 28, fa riferimento ai contratti a tempo determinato ed alla utilizzazione dei lavoratori attraverso contratti di somministrazione. Essa, deroga, in molti punti la disciplina generale prevista dal D.Lgs. n. 368/2001, sicché si può parlare, nel caso di specie, di benefici di natura normativa e, forse, anche di natura retributiva alla luce dei commi 7 ed 8.

Incentivi di natura normativa

I contratti a termine stipulabili presso tali aziende presentavano già nel D.L. n. 179/2012 alcune caratteristiche particolari: la legge di conversione le ha estese anche ai contratti di somministrazione a tempo determinato.

Il comma 1 ne fornisce una "a tempo" e non strutturale nel senso che le «disposizioni del presente articolo trovano applicazione per il periodo di quattro anni dalla data di costituzione dell'impresa innovativa» o se è già stata costituita nei due anni precedenti il 20 ottobre 2012, data di entrata in vigore del D. L. n. 179/2012, per scendere a tre se la «nascita» risale

al triennio precedente e a due se la costituzione è avvenuta entro i quattro anni antecedenti.

Il successivo comma 2 “taglia”, in favore di tali imprese, le motivazioni tecnico, produttive, organizzative e sostitutive previste sia dall’art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001 per i contratti a termine che dall’art. 20, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003 per i contratti di somministrazione a tempo determinato, affermando che le stesse si intendono sussistenti allorché i contratti siano stipulati per lo svolgimento di attività inerenti o strumentali all’oggetto sociale della start-up.

La dizione legislativa merita un chiarimento.

Esso concerne la possibilità che in presenza di contratti finalizzati, sia pure in via strumentale, all’interno dello scopo sociale, la motivazione possa essere soltanto richiamata e non descritta nel suo contenuto o, addirittura, omessa (esse si intende *ex lege* pienamente valida), purché il rapporto sia strettamente coerente e strumentale con l’oggetto sociale. La norma rischia di essere foriera di contenzioso giudiziale, atteso che in sede di conversione non è stato chiarito il concetto della frase «svolgimento di attività inerenti o strumentali all’oggetto sociale». Ad avviso di chi scrive, fermi restando eventuali diversi chiarimenti di natura amministrativa, tenendo conto che il Legislatore ha declinato, tra le varie condizioni riferibili a tali imprese, quella di avere in forza, anche come collaboratori, un numero di soggetti ad alto contenuto professionale in una percentuale non inferiore al 30% (come chiarito dall’art. 25, comma 2), la disposizione non può che riferirsi all’assunzione o all’utilizzazione (con contratto di somministrazione) di questi lavoratori. Ovviamente, anche per queste aziende è possibile ricorrere al contratto a termine “acausale”, previsto dal comma 1-bis del D.Lgs. n. 368/2001, inteso quale primo rapporto tra lavoratore ed impresa, per un massimo di dodici mesi prorogabili all’interno del limite massimo, secondo la nuova previsione della legge n. 99/2013 (la stessa cosa vale per il contratto di somministrazione).

Il comma 3 si preoccupa di toccare altri aspetti importanti che rappresentano una deroga sia alla durata che al periodo di “stacco” tra un contratto e l’altro, che all’istituto della proroga, che alla stipula di un ulteriore contratto a tempo determinato al raggiungimento della soglia dei trentasei mesi che, infine, alla non computabilità sotto l’aspetto quantitativo di tali contratti, secondo la previsione dell’art. 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001.

La durata minima del contratto a termine è di sei mesi, mentre quella massima è di trentasei. In sede di conversione, il Legislatore ha previsto la possibilità di un contratto a tempo determinato inferiore ai sei mesi, ma ha affermato che, in questo caso, trova applicazione la normativa di carattere generale contenuta nel D.Lgs. n. 368/2001. Ciò significa piena agibilità al contratto “acausale”, inteso quale primo

rapporto di lavoro, ma necessita, ricorrendo le motivazioni tecnico, produttive, organizzative o sostitutive, di specificarle così come avviene in tutti i rapporti a tempo determinato.

Il periodo di latenza tra un contratto e l’altro (i termini, ora ridotti dalla legge n. 99/2013, di dieci e venti giorni tra un contratto e l’altro a seconda che la durata sia sotto o sopra il discrimine dei sei mesi, derogabili anche dalla contrattazione collettiva di secondo livello) non trovano applicazione per queste imprese che, anzi, possono “attaccare” un rapporto all’altro senza alcuna soluzione di continuità e senza correre il rischio della trasformazione a tempo indeterminato sin dalla data di stipulazione del primo contratto (art. 5, comma 4, D.Lgs. n. 368/2001) o a partire dal secondo contratto (art. 5, comma 3 – bis). Il limite massimo dei rapporti a termine anche in queste aziende si infrange contro il “muro” dei trentasei mesi: nella sommatoria vanno compresi tutti i contratti a termine stipulati, comprensivi di proroghe, “sforamenti” e rinnovi (con la sola esclusione, ricorrendone ovviamente le disposizioni legislative, di quelli stagionali che, peraltro, tenuto conto del tipo di attività non dovrebbero esserci) e, a partire dal 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della legge n. 92/2012, dei contratti di somministrazione. Superata tale soglia, il contratto si considera a tempo indeterminato a meno che, prima dello “sforamento” di tale limite le parti non sottoscrivano presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio un ulteriore contratto a termine la cui durata massima è già stata fissata dal Legislatore in dodici mesi. La procedura individuata appare abbastanza analoga a quella ipotizzata, nella totalità dei casi, dall’art. 4 – bis del D.Lgs. n. 368/2001: se ne discosta, però, per due aspetti non secondari come la durata ulteriore che non è rimessa all’accordo collettivo, anche di secondo livello, ma è prefissata nella norma e come la sottoscrizione avanti al funzionario dell’organo periferico del Ministero del lavoro, che non presuppone necessariamente l’assistenza sindacale del lavoratore.

Se il datore di lavoro arriva alla soglia dei trentasei mesi, non stipula l’ulteriore contratto a termine e non trasforma il rapporto a tempo indeterminato può continuare ad avvalersi dell’opera del lavoratore?

Il Legislatore si è preoccupato che un uso distorto o capzioso della norma consenta l’utilizzazione del lavoratore con altre forme contrattuali e, pertanto, ha affermato al comma 5, che «la trasformazione in contratti di collaborazione priva dei caratteri della prestazione d’opera o professionale determina la trasformazione in un rapporti a tempo indeterminato»: ciò significa, stando al tenore letterale della disposizione, che lavoratori con partita Iva e collaboratori coordinati e continuativi a progetto che non posseggano i nuovi requisiti introdotti dalla legge n. 92/

2012 ed esplicitati nelle circolari n. 29 e 32 del 2012 del Ministero del lavoro, in caso di controllo ispettivo potrebbero veder trasformati i loro contratti in rapporti a tempo indeterminato.

Detto questo, però, non va dimenticata anche una interpretazione, coraggiosa, fornita dal Ministero del lavoro, in via generale, per tutti i contratti a termine nella circolare n. 18 del 18 luglio 2012, emanata lo stesso giorno in cui è entrata in vigore la legge n. 92: è una interpretazione autorevole ma pur sempre amministrativa, che, però, consente ai datori di lavoro che hanno raggiunto il tetto massimo dei trentasei mesi di continuare ad utilizzare il lavoratore con contratti di somministrazione, in quanto (è questa l'opinione del Dicastero del Welfare) il blocco c'è soltanto per i contratti a tempo determinato.

Il comma 6 si può definire come una disposizione di chiusura: vi si afferma, infatti, che per quanto non previsto esplicitamente, occorre far riferimento sia al D.Lgs. n. 368/2001 che al capo I, titolo III, del D.Lgs. n. 276/2003 che disciplina i rapporti in somministrazione. Senza voler per nulla addentrarsi sugli ulteriori specifici istituti, si ritiene opportuno ricordarne alcuni come quello che consente lo sfioramento del termine fissato nel contratto individuale, con comunicazione al centro per l'impiego entro la scadenza del termine fissato e con le maggiorazioni retributive e contributive del 20% o del 40% a seconda della durata (ma, questa, tenuto conto della estrema flessibilità dei contratti a termine è più teorica che pratica, potendo un datore di lavoro stipulare un nuovo contratto senza soluzione di continuità) o come l'impugnativa per un licenziamento da esternare al datore di lavoro, in via stragiudiziale entro centoventi giorni, ma da ricorrere in giudizio entro centottanta giorni, o, infine, come il risarcimento del danno che accompagna la reintegra, in caso di illegittimità del licenziamento, fissata, con una norma di interpretazione autentica, in un'indennità risarcitoria compresa tra 2,5 e 12 mensilità, comprensiva delle conseguenze retributive e contributive.

Incentivi di natura retributiva

Si ritiene opportuno trattare, brevemente, l'argomento retributivo alla luce di ciò che affermano i commi 7 ed 8, i quali, accanto alla retribuzione - base prevista dalla pattuizione collettiva a livello nazionale, offre la possibilità della erogazione di somme ulteriori (anche sotto forma di partecipazione societaria) legate alla qualità, all'efficienza ed alla redditività dell'azienda.

Quale deve essere la retribuzione di questi lavoratori?

La risposta la fornisce il comma 7 parlando di parte fissa e di parte variabile:

a) la prima non può essere inferiore al livello tabellare previsto dal Ccnl applicabile;

b) la seconda deve essere collegata all'efficienza ed

alla redditività dell'impresa, alla produttività individuale ed a quella collettiva del gruppo di lavoro o ad altri obiettivi i parametri concordati tra le parti, ivi comprese le opzioni per l'acquisto di quote od azioni della società o la loro cessione gratuita, con applicazione della detassazione nei limiti e secondo le procedure previste dall'art. 1, comma 481, della legge n. 228/2012 e dal D.P.C.M. 22 gennaio 2013. Il comma 8 affida alla contrattazione collettiva nazionale (ma anche ad avvisi comuni, o accordi decentrati interconfederali o di categoria) la possibilità di fissare minimi tabellari ad hoc per le start-up, di determinare regole di gestione dei rapporti di lavoro strettamente ed unicamente correlate alle necessità peculiari delle imprese innovative, secondo una prospettiva che tende a favorire lo sviluppo di queste realtà. Tutto questo sembra ipotizzare deroghe ad un livello che, però, sembra più alto di quello individuato dall'art. 8 della legge n. 148/2011.

Il comma 9 definisce, sotto l'aspetto contrattuale, le conseguenze legate alla circostanza che un'impresa abbia stipulato contratti a termine o in somministrazione usufruendo delle deroghe esplicite alla normativa generale contenute nell'art. 8, non possedendo i requisiti di start-up innovativa previsti ai commi 2 e 3 dell'art. 25: ebbene, i contratti si considerano a tempo indeterminato e trovano applicazione tutte le disposizioni derogate.

Irap e agevolazioni fiscali riferite al costo del lavoro

Incentivi di natura fiscale

Negli ultimi tempi, più volte, il Legislatore si è soffermato su questa taxa regionale e lo ha fatto in un'ottica di tagli dei costi finalizzati a diminuire il costo del lavoro.

L'art. 22, comma 7, della legge n. 183/2011 prevede un incentivo di natura fiscale che ogni Regione può attuare a partire dal 2012, strettamente correlato alla contrattazione collettiva territoriale od aziendale finalizzata alla produttività, alla qualità ed al miglioramento del servizio. Ebbene, in conformità al proprio ordinamento, ogni Ente potrà disporre la deduzione dalla base imponibile dell'Irap delle somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato che hanno percepito le somme di produttività legate a tali motivazioni, ben individuate, anche nelle modalità previste, dall'art. 26 della legge n. 111/2011. Gli effetti finanziari derivanti da tali disposizioni vanno ad incidere sul bilancio delle Regioni.

Alcune considerazioni si rendono necessarie.

La prima riguarda l'ampiezza territoriale dell'agevolazione. Il Legislatore nazionale non impone alcun obbligo (né poteva farlo) a tutte le Regioni: ciò significa che l'agevolazione potrebbe non essere introdotta in alcuni ambiti.

La seconda concerne l'ampiezza della deduzione: ogni Regione si regolerà come crede, potendo, ad esempio, prevedere, in relazione alle proprie compatibilità di bilancio, una deduzione totale od in percentuale.

La terza si riferisce ai contratti a contenuto formativo come l'apprendistato (in ogni sua forma) o il contratto di inserimento, almeno fino a quando i contratti in essere (che potevano essere stipulati entro il 31 dicembre 2012) arriveranno al termine: le spese sostenute per la formazione continuano, in ogni caso, ad essere escluse dalla base di calcolo.

Alcuni giorni dopo l'entrata in vigore della disposizione appena richiamata, l'Esecutivo è intervenuto nuovamente sulla materia con l'art. 2 del D.L. n. 201/2011, ora convertito, con modificazioni, nella legge n. 214/2011, prevedendo agevolazioni fiscali nei confronti di chi assume a tempo indeterminato personale femminile e giovani al di sotto dei trentacinque anni di età, cosa estremamente apprezzabile sotto l'aspetto della politica occupazionale, atteso che si tratta di categorie che, oggettivamente, per una serie di motivi diversi tra di loro, hanno difficoltà di inserimento in pianta stabile nel mondo produttivo, vista l'attuale congiuntura economica e la presenza di tipologie contrattuali a tempo e precarie.

La norma stabilisce (comma 1) che a far data dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2012, ogni datore di lavoro possa ammettere in deduzione un importo pari all'Irap determinata secondo gli articoli 5, 5 - bis, 6, 7 e 8 del D.Lgs. n. 446/1997, concernente la quota imponibile delle spese del personale dipendente ed assimilato al netto delle deduzioni spettanti ex art. 11, commi 1 lettera a), 1 - bis, 4 - bis e 4 -bis. 1: tutto questo in deduzione dall'Ires e dall'Irpef.

Vale la pena di ricordare, sia pure in maniera coincisa, come l'art. 11, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 446/1997 preveda nell'ambito delle deduzioni Irap ai fini del taglio del c.d. "cuneo fiscale" una somma pari a 4.600 euro per ogni lavoratore con contratto a tempo indeterminato elevato a 9.200 euro nelle c.d. "Regioni svantaggiate" che sono l'Abruzzo, il Molise, la Puglia, la Campania, la Basilicata, la Calabria, la Sicilia e la Sardegna. Sono, parimenti, oggetto di deduzione gli importi versati, in ottemperanza alle disposizioni normative, ai fondi pensionistici complementari, alle casse ed ai fondi gestiti dalla contrattazione collettiva anche territoriale od aziendale, finalizzate alla erogazione di prestazioni integrative assistenziali e previdenziali.

Il successivo comma 2 prevede alcune ulteriori innovazioni agevolative, intervenendo sullo stesso art. 11, comma 1, lettera a) ed affermando, in via generale che:

a) per ogni assunzione a tempo indeterminato di donne o lavoratori under 35, la deduzione è pari a 10.600 euro (con un aumento pari a 6.000 euro). È

appena il caso di precisare che la dizione adottata del Legislatore «età inferiore ai trentacinque anni», sembra porre (fatti salvi diversi orientamenti amministrativi) il limite massimo al giorno antecedente il compimento dell'età sopra indicata;

b) nelle Regioni del Mezzogiorno la deduzione per le assunzioni a tempo indeterminato delle donne e dei giovani al di sotto dei trentacinque anni di età è pari a 15.200 euro (anche qui con un aumento di 6.000 euro rispetto alla base originaria).

Che dire, a conclusione di questa riflessione sulle disposizioni che incentivano l'occupazione? La necessità di una profonda revisione degli stessi è ineludibile ma è, altresì, ineludibile il fatto che essi debbano essere immediatamente a disposizione di chi intenda procedere a nuove assunzioni. Non ha senso, infatti (ed è anche deleterio sotto l'aspetto operativo) che agevolazioni annunciate non siano, di fatto, disponibili se non dopo anni (perché, ad esempio, manca il decreto attuativo "concertato" o la Conferenza Stato - Regioni non ha deliberato la ripartizione dei fondi), lasciando nella completa incertezza chi deve operare e che, nelle more di attuazione di provvedimenti dall'incerto contenuto, preferiscono trovare altre soluzioni a scapito, talvolta, di lavoratori svantaggiati.