

LE AGEVOLAZIONI PER LE ASSUNZIONI DI PERSONALE

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

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

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

L'obiettivo che si è posto il Legislatore è quello di fornire le direttive per una omogenea applicazione degli incentivi alle assunzioni: la norma ha una valenza generale, tanto è vero che per dipanare ogni equivoco, sono stati espressamente ricompresi anche quelli in favore dei lavoratori in mobilità (art. 8, commi 2 e 4, e 25 della legge n. 223/1991) e quelli finalizzati alla rioccupazione dei cassaintegrati a zero ore da almeno ventiquattro mesi e dei disoccupati ad un analogo periodo (art. 8, comma 9) della legge n. 407/1990.

Principi fissati dalla legge n. 92/2012

Il comma 12, lettera a) e lettera b) dell'art. 4 afferma che gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo scaturente dalla legge o dalla contrattazione collettiva: i benefici non sono riconosciuti anche nel caso in cui, per il lavoratore avente diritto, venga utilizzata la tipologia della somministrazione o sia assunto in violazione di un diritto di

precedenza legale o di natura contrattuale. Sull'argomento ha fatto chiarezza la circolare INPS n. 137 del 12 dicembre 2012 evidenziando, nell'ambito delle previsioni legali, le seguenti ipotesi:

- a) L'art. 15, della legge n. 264/1949, nella versione modificata dal D.L.vo n. 297/2002 che riserva un diritto di precedenza di natura generale per tutte le assunzioni sia a termine che a tempo indeterminato in favore dei lavoratori licenziati, negli ultimi sei mesi, per giustificato motivo oggettivo, correlato sia all'attività produttiva che all'organizzazione ed al funzionamento regolare dell'azienda e di quelli che sono stati oggetto di procedura collettiva per riduzione di personale;
- b) L'art. 5, comma 4 - quater, del D.L.vo n. 368/2001 che riserva un diritto di precedenza, di dodici mesi, nelle assunzioni a tempo indeterminato per le mansioni già espletate nei confronti di lavoratori che abbiano lavorato con uno o più contratti a termine per un periodo superiore a sei mesi. Identico diritto sussiste per i rapporti a termine di carattere stagionale (comma 4, quinquies): nella prima ipotesi, la facoltà di esercitare il diritto di precedenza va resa nota al datore di lavoro entro sei mesi dalla cessazione del contratto, mentre in presenza di rapporti stagionali la durata per l'esercizio del diritto è di tre mesi dalla fine del contratto (comma 4 - sexsies);
- c) L'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990 che prevede, in caso di cessione d'azienda (di ramo o parte di essa) un diritto di precedenza di dodici mesi (o termine più ampio previsto nell'accordo sindacale) in favore di quei lavoratori che non transitano immediatamente alle dipendenze del nuovo imprenditore.
- d) L'incentivo non spetta anche nell'ipotesi in cui, ponendo in essere una condizione elusiva, il datore di lavoro ricorra all'utilizzazione del lavoratore avente diritto alla riassunzione attraverso un contratto di somministrazione (comma 12, lettera b), secondo periodo).

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

Per quel che concerne, invece, la dizione normativa relativa "all'assunzione che costituisce un obbligo stabilito da norme di legge", la circolare n. 137, opportunamente, esclude gli incentivi previsti dall'art. 13 della legge n. 68/1999, finalizzati a favorire l'occupazione di personale disabile con particolari gravi handicap psico-fisici sulla base del concetto che le agevolazioni sono previste da una disposizione speciale che deroga rispetto alla regola generale fissata dall'art. 4, comma 12, lettera a). Diverso, invece, ad avviso di chi scrive, è il caso dell'assunzione di uno dei soggetti individuati dall'art. 18 (orfani, coniugi superstiti, ecc.) che

hanno, ai fini del collocamento obbligatorio, una percentuale di riserva pari all'1% nelle imprese dimensionate oltre le 150 unità (uno solo, per quelle con un organico superiore ai 50 dipendenti) ma che non sono portatori di specifici incentivi ma soltanto, qualora ne ricorrano le condizioni, di quelli generali (ad esempio, perché sono disoccupati da oltre 24 mesi). Ebbene, si ritiene che se un datore di lavoro assuma uno di questi lavoratori per ottemperare all'obbligo di legge, non possa usufruire dell'incentivo specifico che nel caso di specie sarebbe quello previsto dall'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990: ovviamente, questa è soltanto un'interpretazione che dovrebbe essere supportata, se valida, da un esplicito chiarimento amministrativo. Un discorso del tutto analogo va effettuato per le assunzioni delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata ex lege n. 407/1998 o per i testimoni di giustizia (art. 7, comma 1, del D.L. n. 101/2013) cui si applica la medesima normativa.

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

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

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

previdenziale, dovrà dimostrare l'inesistenza di qualsiasi diritto di precedenza, sulla base, ad esempio, di una rinuncia del soggetto interessato.

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

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

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

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

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

Qui, è evidente come valgano le regole determinate dalla prassi che, nei casi dubbi, ha portato alla verifica delle posizioni "proprietarie" e "societarie", anche in relazione ai rapporti di natura parentale. In altri casi per i concetti di colleganza e controllo (ma per il problema di riferimento

si ritiene un criterio del tutto residuale, atteso che comporterebbe una serie di valutazioni abbastanza complicate) si può far riferimento anche alle ipotesi dell'art. 2359 c.c. che recita:

“Sono considerate società controllate:

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

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

Il comma 13 stabilisce, ai fini del godimento degli incentivi, una sorta di equiparazione tra quelli goduti attraverso una utilizzazione diretta e quelli goduti, per lo stesso lavoratore, indirettamente attraverso un contratto di somministrazione: da ciò ne consegue che la durata complessiva non può essere altro che la risultante della sommatoria. Ovviamente, il riferimento è lo stesso datore di lavoro e non il lavoratore: infatti il Legislatore afferma che “non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo”. Per ben comprendere tale ipotesi è sufficiente fare qualche esempio (peraltro, tratto dalla circolare INPS n. 137/2012) riferita all'assunzione a termine di un lavoratore in mobilità per il quale l'agevolazione contributiva (10% della quota a carico del datore di lavoro) è riconosciuta per un massimo di dodici mesi. Ebbene, se il soggetto è assunto con un contratto di somministrazione per sei mesi e, poi, con un contratto a termine, l'incentivo contributivo è riconosciuto, complessivamente, per un massimo di dodici mesi pur se, ad esempio, il secondo rapporto a tempo determinato ha una durata superiore ai sei mesi. Parimenti, un contratto di somministrazione della durata di un anno consente al datore di lavoro di assumere un lavoratore con contratto a termine, ma senza alcuna agevolazione, atteso che, il monte complessivo è stato “goduto” nella sua interezza. Del resto (altro elemento da tenere sempre in considerazione) ci si trova di fronte ad un “godimento indiretto” in quanto l'art. 21, comma 1, lettera i) del D.L.vo n. 276/2003 impone all'utilizzatore l'obbligo del rimborso al somministratore degli oneri previdenziali effettivamente sostenuti.

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

Per completezza di informazione si ricorda che:

- a) L'assunzione va comunicata entro il giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro;
- b) La trasformazione e la proroga vanno comunicate entro cinque giorni dalla data in cui decorre l'inizio delle stesse;
- c) Lo "sforamento" del contratto di lavoro a termine (che può durare, secondo la previsione contenuta nel nuovo art. 5, comma 2, del D.L.vo n. 368/2001, modificato dalla legge n. 92/2012, fino a trenta giorni - rapporti di durata fino a sei mesi - o fino a cinquanta giorni - rapporti di durata pari o superiore a sei mesi -, non va più comunicato, con la data finale, entro il giorno di scadenza del contratto a tempo determinato al centro per l'impiego, attesa l'esplicita abrogazione contenuta nell'art. 7 della legge n. 99/2013;
- d) L'assunzione, la trasformazione e la proroga dei lavoratori somministrati vanno comunicate dalle agenzie del lavoro entro i venti giorni successivi al mese cui le stesse si riferiscono;
- e) Le Pubbliche Amministrazioni possono effettuare tutte le comunicazioni che le riguardano entro il venti del mese successivo a quello nel quale si è verificato l'evento.

Prima di entrare nel merito delle singole agevolazioni non si può non soffermarsi su ciò che afferma l'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e che è espressamente richiamato (unitamente al comma 1176) dalla circolare INPS n. 137/2012: " A decorrere dal 1° luglio 2007 i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale". Per completezza di informazione si ricorda come il documento unico di regolarità contributiva sia stato disciplinato con DM 24 ottobre 2007 (G.U. n. 279 del 30 novembre 2007) e come, in un certo senso, quanto previsto dalla legge n. 296/2006, sia stato anticipato per le imprese artigiane, commerciali e del turismo dall'art. 10 della legge n. 30/2003, rispetto alle quali, con circolare n. 4/2004, il Ministero del Lavoro fornì la prima indicazione, tuttora valida, sul significato da dare alla frase "rispetto integrale degli accordi e contratti collettivi". Il Dicastero del Welfare distinse chiaramente tra parte economica e normativa scaturente dalla pattuizione collettiva e "parte obbligatoria" (es. iscrizione all'Ente bilaterale) scaturente da quest'ultima, esprimendo l'avviso che l'adesione imposta a tale organismo risulterebbe in palese contrasto con i principi di libertà sindacale, tutelati dall'art. 39 della Costituzione, oltre che con i principi

del diritto comunitario che tutelano la concorrenza. Tale indirizzo venne fatto proprio anche dall'INPS con la circolare n. 74/2005.

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

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

Giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni

L'esame di questo incentivo, espressamente previsto dall'art. 1 del D.L. n. 76/2013 e, parzialmente modificato dalla legge di conversione n. 99/2013, ha rappresentato una risposta al problema della disoccupazione giovanile: l'esame che si farà del provvedimento è strettamente correlato alla parte incentivante e non potrà che essere paragonato a quelli previsti per l'apprendistato che, nell'esposizione, seguono subito dopo.

Il provvedimento non ha natura strutturale, ma sperimentale e riguarda le assunzioni che sono effettuate dalla data di pubblicazione del provvedimento di attivazione dei fondi attraverso gli atti di riprogrammazione, previsti al comma 12 e già destinati ad altri scopi, oppure, in altri casi (comma 15) dalla data di pubblicazione del provvedimento con il quale le Regioni e le Province Autonome programmano ulteriori incentivi nell'ambito delle risorse POR 2007 - 2013. Gli incentivi, come si diceva, sono "a tempo" e si esauriranno con le assunzioni effettuate entro il 30 giugno 2015. La data di pubblicazione del provvedimento in Gazzetta Ufficiale è avvenuta il 21 agosto 2013 e il comunicato del Ministero del lavoro, previsto espressamente dalla legge,

c'è stato il 16 settembre con l'affermazione che si ritengono incentivabili le assunzioni avvenute a partire dal precedente 7 agosto (decreto n. 48 della stessa data del Ministero dell'Economia e delle Finanze). L'INPS, con circolare n. 131 del 17 settembre 2013, ha fornito le proprie indicazioni operative per la fruizione dell'incentivo.

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

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

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

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

Le assunzioni devono essere effettuate a decorrere dal giorno successivo a quello (comma 10) nel quale sono stati approvati gli atti di riprogrammazione (7 agosto 2013) ed è stato pubblicizzato dal Ministero del Lavoro sul proprio sito internet istituzionale in data 16 settembre 2013) e, comunque, entro il 30 giugno del 2015 e comportare un incremento occupazionale netto che viene calcolato secondo un sistema già in uso (si pensi alle assunzioni incentivate con il credito d'imposta in alcune aree del Paese che si chiama ULA- unità lavorative annue - cui fa riferimento il Regolamento CE n. 800/2008) il quale prende in considerazione il numero dei lavoratori rilevato ogni mese e il numero dei lavoratori

mediamente occupati nei dodici mesi precedenti l'assunzione. Il calcolo comprende tutte le tipologie a termine (si conta soltanto il sostituito, in caso di assunzione in sostituzione) o a tempo indeterminato, le utilizzazioni con contratto di somministrazione, mentre restano escluse le prestazioni di lavoro accessorio. I lavoratori a tempo parziale vengono calcolati "pro - quota" secondo la previsione dell'art. 6 del D.L.vo n. 61/2000. L'incremento occupazionale va verificato al netto delle diminuzioni verificatesi in società controllate o collegate ex 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. Questo articolo afferma che sono considerate società controllate:

- a) le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;
- b) le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;
- c) le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa.
- d) ai fini dell'applicazione di quanto previsto ai punti a) e b) vanno computati anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e ad interposta persona, mentre non vanno computati i voti spettanti per conto terzi.

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

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

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

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

apprendistato, durante il quale i lavoratori con tale tipologia sono esclusi dalla base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dal contratto collettivo.

Incentivi di natura economica usufruibile attraverso conguaglio contributivo

Prima di entrare nel merito dei benefici occorre, per completezza di informazione, ricordare che l'art. 40 del Regolamento CE n. 800/2008, richiamato al comma 1, fissa i principi concernenti gli aiuti finalizzati a favorire l'assunzione di lavoratori svantaggiati affermando che i regimi di aiuti sono esenti dall'obbligo di notifica ex art. 88, comma 3, paragrafo 3, del trattato CE a condizione che siano soddisfatte alcune condizioni comprese ai paragrafi da 2 a 5 che riguardano sia la durata massima dell'incentivo, che il limite teorico massimo del beneficio (50% del costo del lavoro per un anno), che l'aumento netto dell'organico rispetto alla media dei dodici mesi precedenti. Tali condizioni sono destinate a favorire quei giovani che per oggettive condizioni ("status" di disoccupato, titolo di studio o professionale poco adeguato) hanno difficoltà ad entrare sul mercato del lavoro. Da ciò si deduce non è necessaria la presentazione dell'autocertificazione sul "de minimis" prevista dalla circolare n. 128/2012 per i rapporti di apprendistato instaurati nel periodo 1° gennaio 2012 - 31 dicembre 2016, nelle imprese dimensionate fino a nove dipendenti.

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

alla scadenza. L'incentivo spetta anche per le trasformazioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sia essa a tempo determinato che indeterminato.

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

Il "bonus economico" è, nella sostanza, uno sgravio contributivo riconosciuto come conguaglio sui contributi mensili dovuti: conseguentemente, per poterne "godere", il datore di lavoro deve essere in possesso della regolarità contributiva e deve applicare i contenuti economici e normativi del CCNL di categoria e, se esistenti, di quelli di secondo livello. Tale principio, di carattere generale, si desume dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e dalle circolari del Ministero del Lavoro n. 5 e 34 del 2008 ed è ribadito, a chiare note, dalla circolare INPS n. 131/2013.

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

Ai fini del godimento degli incentivi la disposizione rimanda alle condizioni previste dall'art. 4 comma 12 della legge n. 92/2012 (rispetto dei diritti di precedenza legali e contrattuali, anche riferiti a precedenti risoluzioni del rapporto o a contratti a termine, o ad obblighi scaturenti dalla legge- ma gli incentivi in favore dei disabili ex art. 13 della legge n. 68/1999 "sono fuori" in quanto speciali -, o a situazioni di crisi con intervento di misure di sostegno del reddito), dall'art. 4, comma 13 (criteri per la determinazione del diritto agli incentivi ed alla loro durata) e dall'art. 4, comma 15 (perdita degli incentivi per inoltro tardivo telematico della

comunicazione di assunzione per il periodo decorrente tra l'inizio del rapporto agevolato e la data della comunicazione). Sul punto è opportuno fare un rinvio alla circolare INPS n. 137/2012 che ha trattato la materia in maniera complessiva e ponderata ed a quanto è stato già trattato in questa riflessione allorché si è parlato dei principi fissati dalla legge n. 92/2012.

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

- a) alla circostanza che il datore di lavoro non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione Europea (art. 1, par. 6, regolamento CE n. 800/2008 e art. 46 della legge n. 234/2012);
- b) alla circostanza che il datore di lavoro non sia un'impresa in difficoltà, come definita dall'art. 1, par. 7, del Regolamento CE n. 800/2008.

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

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

- a) aperta: istanza presentata ma non ancora elaborata dai sistemi informativi dell'INPS;
- b) accolta: istanza elaborata ed accolta per disponibilità dei fondi;

- c) rifiutata preliminare: istanza di prenotazione elaborata e rifiutata per indisponibilità dei fondi. La domanda sarà, comunque, rielaborata con la precedenza cronologica, entro un limite temporale di 30 giorni;
- d) rifiutata definitiva: dopo 30 giorni l'istanza "rifiutata preliminare" si trasforma in "rifiutata definitiva";
- e) scaduta: l'istanza di prenotazione accolta in precedenza dai sistemi informativi, non è stata successivamente confermata dal datore di lavoro interessato;
- f) annullata: l'istanza di prenotazione è stata annullata direttamente dall'interessato. Tale operazione è possibile soltanto per le domande di prenotazione che si trovano nello stato "Aperta", oppure "Rifiutata preliminare";
- g) confermata: istanza di prenotazione accolta, alla quale ha fatto seguito la domanda definitiva del datore di lavoro.

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

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

APPRENDISTATO

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

Incentivi di natura contributiva

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

Per i datori di lavoro che occupavano alle loro dipendenze un numero di addetti pari od inferiore a nove l'aliquota complessiva a loro carico era ridotta per i primi due anni rispettivamente all'1,5% ed al 3%, restando fermo il livello del 10% per i periodi contributivi maturati dopo il secondo anno. Tale disposizione, tuttavia, è cambiata, a partire dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2016: a chi assume apprendisti, a prescindere dalla tipologia prescelta, viene riconosciuto uno sgravio contributivo totale (per la quota a carico del datore di lavoro) di durata triennale, a prescindere dalla durata del periodo formativo.

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

- a) 1,61% per un triennio per i datori di lavoro dimensionati fino a nove unità che assumono apprendisti nel periodo 1° gennaio 2012 – 31 dicembre 2016;
- b) 3,11% nel primo anno e 4,61% nel secondo anno per i datori di lavoro dimensionati fino a nove dipendenti che hanno assunto apprendisti entro il 31 dicembre 2011, fermo restando che, a partire dal terzo anno, sarà pari all'11,61%
- c) 11,61% per tutti i rapporti di apprendistato instaurati da datori di lavoro con un organico superiore alle nove unità;
- d) 10% per tutti i rapporti di apprendistato instaurati, ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D.L.vo n. 167/2011, da datori di lavoro con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

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

- a) i dirigenti;
- b) gli assunti con contratto a tempo indeterminato;
- c) gli assunti con contratto a tempo determinato;
- d) i lavoranti a domicilio;
- e) i lavoratori a tempo parziale, in proporzione all'orario svolto (art. 6 del D.L.vo n. 61/2000);

- f) i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, ecc.) se non sono stati computati i loro sostituti;
- g) i lavoratori intermittenti computati nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente prestato nell'arco di ciascun semestre (art. 39 del D.L.vo n. 276/2003);
- h) i lavoratori a tempo determinato con contratto inferiore all'anno e quelli con contratto stagionale vanno computati, in proporzione, sulla base dell'attività svolta.

Sono esclusi dal computo numerico:

- a) gli apprendisti in forza al momento dell'assunzione, per effetto dell'art. 7, comma 3, del D.L.vo n. 167/2011: tra costoro rientrano anche i lavoratori in mobilità assunti con contratto di apprendistato;
- b) gli assunti con contratto di inserimento o reinserimento ex art. 54 del D.L.vo n. 276/2003, fino alla loro scadenza, non potendo più essere sottoscritti a partire dal 1° gennaio 2013 ;
- c) gli assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991, tipologia pressoché assente nel nostro panorama lavoristico;
- d) i lavoratori somministrati inviati dalle Agenzie del Lavoro;
- e) i lavoratori assunti dopo essere stati addetti a lavori socialmente utili o di pubblica utilità, come previsto dall'art. 7 del D.L.vo n. 81/2000;

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

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

Se il via libera allo sgravio contributivo totale è avvenuto con la circolare n. 128/2012, va tenuto in evidenza che lo stesso, trovando applicazione per le assunzioni avvenute a partire dal

1° gennaio 2012, potrebbe già essere stato utilizzato da alcuni datori di lavoro, pur in assenza di specifiche indicazioni. La nota dell'Istituto previdenziale impone agli stessi la trasmissione della dichiarazione relativa alla fruizione delle agevolazioni nell'ambito della regola del "de minimis".

Il Regolamento CE n. 1998/2006 della Commissione del 15 dicembre 2006 riguardante l'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato ha introdotto alcune deroghe concernenti sovvenzioni considerate di "importo minimo", ritenendo che le stesse possano non essere considerate come "aiuti di Stato". In via generale, non sono tali se non superano in un arco triennale rappresentato da tre esercizi finanziari, la somma complessiva di 200.000 euro che nel settore del trasporto su strada scende a 100.000, in quello della pesca a 30.000 e nell'ambito della produzione di prodotti agricoli a 7.500. Ai fini del "de minimis" la nozione di impresa è diversa da quella generalmente adottata: infatti, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, essa ricomprende ogni entità che esercita un'attività di tipo diverso. C'è, in ogni caso, da ricordare come il 18 dicembre 2013 sia stato approvato il Regolamento CE n. 1407/2013 che, sempre con riferimento, al "de minimis" individua alcuni criteri che, pur in presenza di una pluralità di aziende, riportano le stesse sotto il concetto di "impresa unica" ai fini dei limiti economici sopra evidenziati. Le ipotesi sono le seguenti:

- a) quando un'impresa possiede la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o dei soci di altra impresa;
- b) quando un'impresa ha il diritto di nominare e revocare la maggioranza dei componenti del consiglio di amministrazione, degli organi di direzione e di sorveglianza di altra azienda;
- c) quando un'impresa esercita una influenza dominante verso un'altra azienda;
- d) quando un'impresa azionista o socia di altra impresa controlla da sola, con accordi sottoscritti, la maggioranza dei diritti di voto.

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

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

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

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

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

Incentivi di natura economica

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

Su tale quadro normativo di riferimento è intervenuta, con l'art. 2, comma 155, della legge n. 191/2009, una possibile ulteriore novità: la contrattazione collettiva, nazionale territoriale od aziendale può stabilire, nel rispetto dell'anzianità di servizio, una forma retributiva "percentualizzata" rispetto al trattamento economico finale e progressiva nell'ammontare, secondo un "modus" già presente, in passato, nel nostro ordinamento, prima della riforma del 2003, e conservato in alcuni CCNL (es. edilizia del settore artigiano). La percentualizzazione, in alternativa ai livelli stipendiali inferiori rientra, ora, tra i possibili parametri retributivi individuati dalla contrattazione collettiva nazionale che detta le nuove regole dell'apprendistato, in attuazione dei principi contenuti nell'art. 2, comma 1, lettera c), del D.L.vo n. 167/2011: essa deve tener conto, nella progressione percentuale, dell'anzianità maturata nel corso del rapporto.

Un discorso a parte va fatto per i lavoratori in mobilità: anche per loro resta pienamente valida la possibilità del sotto inquadramento o, in alternativa, del pagamento in misura percentuale. C'è, tuttavia, da rimarcare come sulla base dell'esperienza di questo primo periodo che l'assunzione con rapporto di apprendistato di lavoratori in mobilità da qualificare o riqualificare attraverso tale tipologia, sia stata, sostanzialmente, un "buco nell'acqua", in quanto i datori di lavoro hanno preferito seguire, sempre, la strada dell'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991 che consente l'assunzione con contratto a termine, con analogia contribuzione agevolativa, per un massimo di dodici mesi.

Incentivi di natura normativa

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

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

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

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

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

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

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

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

- b) la registrazione della formazione e della qualifica professionale ai fini contrattuali effettuata su un documento avente i contenuti minimi del modello formativo (il modello ministeriale, molto semplice, risalente al 2005);
- c) in caso di imprese multi localizzate la formazione avviene nel rispetto della disciplina ove l'impresa ha la sede legale (tale principio appare del tutto analogo a quello già contenuto nell'art. 7 del D.L.vo n. 167/2011).

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

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

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

Incentivi di natura fiscale

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

LA TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DEI CONTRATTI A TERMINE

La legge n.982/2012 ha previsto un contributo aggiuntivo sui contratti a tempo determinato, pari all'1.40%, destinato a finanziare l'AsPi, con l'eccezione di quelli a carattere sostitutivo, di quelli stagionali, dell'apprendistato (che, peraltro, fatto salvo l'apprendistato in cicli stagionali del settore del turismo, è un contratto a tempo indeterminato) e di quelli nei quali parte del rapporto è una Pubblica Amministrazione (i soggetti sono quelli individuati dall'art. 1, comma 2, del D.L.vo n. 165/2001). Ebbene, l'art. 2 comma 30, aveva previsto che in caso di trasformazione del rapporto, il datore di lavoro potesse recuperare gli ultimi sei mesi di contribuzione aggiuntiva, con la possibilità che, qualora il contratto non fosse stato trasformato

ma l'assunzione a tempo indeterminato fosse, comunque, avvenuta entro i sei mesi successivi, il recupero dell'1,40% poteva avvenire sottraendo le mensilità trascorse tra la fine del contratto a termine e la successiva assunzione.

Ora, attraverso l'art. 1, comma 135, della legge n. 147/2013, a partire dal 1° gennaio 2014, il datore di lavoro può recuperare, sotto forma di conguaglio, tutta la contribuzione aggiuntiva (e non soltanto sei mesi) versata per la durata del contratto a termine. Regole ermeneutiche e di buon senso, impongono di riconoscere il recupero contributivo anche per quei contratti stipulati entro il 31 dicembre 2013 e che vengono trasformati a partire dall'anno 2014.

Si pone, a questo punto, il problema di cosa accade se l'assunzione a tempo indeterminato avviene a distanza di qualche mese (sempre all'interno dei sei mesi dalla cessazione). La dizione letterale della norma " con effetto dal 1° gennaio 2014 e con riferimento alle trasformazioni di contratto a tempo indeterminato decorrenti dalla predetta data, all'art. 2, comma 30, della legge n. 92/2012, al primo periodo, le parole – nei limiti delle ultime dei mensilità – sono soppresse", non sembra lasciare dubbi: la disciplina agevolatrice introdotta vale soltanto per le trasformazioni e non per le assunzioni effettuate nell'arco temporale dei sei mesi successivi, per le quali resta in vigore la vecchia disposizione. In ogni caso, appare auspicabile un chiarimento dal parte del Dicastero del Lavoro o dell'INPS.

LAVORATORI DISOCCUPATI O SOSPESI DA ALMENO 24 MESI

Incentivi di natura contributiva

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

L'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990 prevede un abbattimento contributivo per trentasei mesi nel caso in cui i datori di lavoro assumano a tempo indeterminato disoccupati da almeno ventiquattro mesi o lavoratori sospesi e beneficiari di trattamento integrativo straordinario da un uguale periodo. Le assunzioni, ovviamente, non debbono aver leso un diritto di precedenza in essere (la sua valenza per i licenziamenti sopra evidenziati è semestrale), ma il datore di lavoro può, in ogni caso, godere dell'incentivo allorquando dimostri che il soggetto interessato ha rifiutato o ha rinunciato anche implicitamente.

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

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

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

- a) al 50% nel centro nord;
- b) al 100% nel Mezzogiorno e in favore delle imprese artigiane, ovunque ubicate. Per queste ultime, ovviamente, occorre far riferimento, anche per quel che concerne i limiti dimensionali, alla legge n. 443/1985.

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

In caso di assunzione a tempo parziale ma indeterminato il beneficio, rapportato alla prestazione lavorativa, viene riconosciuto, secondo l'orientamento espresso dal Ministero del Lavoro nella nota n. 1179 del 4 marzo 1993 e dall'INPS con le circolari n. 25/1991, n. 215/1991 e n. 121/1993.

A tal proposito il Dicastero del Lavoro, attraverso la risposta ad un interpello datata 14 novembre 2005 (prot. 25/I/2693) precisò che l'agevolazione era applicabile anche nel caso in cui un datore avesse assunto con contratto a tempo parziale di durata fino a venti ore settimanali un lavoratore in stato di disoccupazione pur se impiegato part-time presso altro datore di lavoro con un rapporto di uguale durata, in quanto il prestatore aveva conservato lo stato di disoccupazione in quanto la sua attività non aveva prodotto un reddito annuale

superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale: ora, tale indirizzo interpretativo non sembra più in linea con le modifiche apportate dalla legge n. 92/2012, attraverso l'art. 4, comma 33, lettera c).

L'agevolazione appare riconoscibile anche in altre ipotesi:

- a) in caso di assunzione di personale disabile (messaggio INPS n. 151 del 17 dicembre 2003), con possibile "cumulabilità" con quelle, specifiche, previste dall'art. 13 della legge n. 68/1999;
- b) in caso di sospensione del rapporto per astensione dal lavoro a causa della maternità, cosa che comporta "lo spostamento" in avanti della fruizione;
- c) in caso di trasferimento di azienda, nelle ipotesi previste dall'art. 2112 c.c. . Se chi ha ceduto l'impresa (a prescindere dalla forma della cessione) aveva assunto lavoratori disoccupati da oltre ventiquattro mesi, il cessionario continua a "godere" delle agevolazioni contributive per la parte residua dei trentasei mesi previsti. Tale posizione è stata espressa, chiaramente, dal Ministero del Lavoro con la risposta fornita attraverso l'interpello n. 20 in data 9 giugno 2010, quando ha osservato che il mutamento nella titolarità dei rapporti di lavoro instaurati, fa sì che gli stessi continuino con il nuovo datore, alle stesse condizioni e senza soluzione di continuità.
- d) La circolare INPS n. 137/2012, interpretando in maniera estensiva il nuovo art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990, ritiene che si debba riconoscere l'incentivo anche nell'ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di precedente rapporto a termine, "perchè il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di almeno 24 mesi, se il rapporto fosse cessato invece di essere trasformato". In questo caso, afferma l'Istituto, si determina un effetto "virtuoso", in quanto l'agevolazione va a favorire la stabilizzazione di un soggetto svantaggiato.
- e) Il beneficio non era stato, all'inizio, riconosciuto per i soci lavoratori delle cooperative (v. messaggio INPS n. 22923 dell'11 marzo 1999) ma, successivamente, il Ministero del Lavoro, con la risposta ad un interpello del 23 gennaio 2006 (prot. n. 25/I/0000540) ha ritenuto applicabile l'agevolazione sia per i lavoratori assunti che per i soci lavoratori.

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

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

CONTRATTI DI REINSERIMENTO DI ALCUNE PARTICOLARI CATEGORIE

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

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

Incentivi di natura contributiva

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

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

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

Incentivi di natura normativa

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

LAVORATORI CON CONTRATTO DI INSERIMENTO

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

- a) lavoratori di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata (almeno dodici mesi, secondo l'interpretazione comunitaria) fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino intraprendere o riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile. Le aree di bassa occupabilità ove trovano applicazione gli incentivi sono previste da un decreto "concertato" tra Lavoro ed Economia che va adottato entro il 31 dicembre di ogni anno, con riferimento all'anno successivo. Tale disposizione, introdotta con l'art. 22, comma 3, della legge n. 183/2011, ha modificato la precedente inserita nel vecchio art. 54. Ora, tale incentivo è da ritenersi superato, atteso che è stato ripreso, in maniera, leggermente diversa, nella legge n. 92/2012 che all'art. 4, commi 8 e seguenti (si parla anche delle assunzioni agevolate degli "over 50"), detta una nuova disciplina.
- f) persone affette da grave handicap mentale, fisico o psichico, il cui grado di invalidità sia superiore al 45%, secondo l'interpretazione fornita dal Ministero del Lavoro con la risposta ad un interpello n. 17/2008.

Va ricordato come, in assenza di una delle caratteristiche soggettive appena evidenziate, non è possibile parlare di "contratto di inserimento": ciò comporta per il Ministero del Lavoro, secondo l'indirizzo espresso con la risposta n. 20 del 16 giugno 2008 ad uno specifico interpello, la necessità che, in sede ispettiva, tale tipologia sia ricondotta "ab initio" ad un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

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

- a) gli Enti pubblici economici, le imprese ed i loro consorzi;
- b) i gruppi di imprese;

- c) le associazioni professionali, socio – culturali e quelle sportive;
- d) le fondazioni;
- e) gli Enti di ricerca, pubblici e privati.

Dall'elencazione, come si vede, erano esclusi i liberi professionisti ma, seguendo l'indirizzo espresso dall'INPS con la circolare n. 10 del 28 gennaio 2008, si poteva affermare che se gli studi professionali erano organizzati in forma di impresa la stipula di contratti di inserimento era possibile come lo era per quelle aziende, come i laboratori di analisi, che svolgevano attività imprenditoriale ma che erano inquadrati, sotto l'aspetto previdenziale, come studi professionali.

L'esposizione che segue, si occuperà soltanto degli incentivi di natura economica, contributiva, fiscale e normativa correlati a questa tipologia contrattuale e che, come detto, vanno "a scadenza" con i singoli contratti di inserimento e che, comunque, non possono essere più stipulati dal 1° gennaio 2013.

Incentivi di natura economica

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

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

Incentivi di natura contributiva

Per tutti gli assunti con contratto di inserimento (ad eccezione dei giovani di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni – art. 54, comma 1, lettera a) viene riconosciuto un abbattimento della contribuzione a carico del datore di lavoro, pari al 25%: la concessione della contribuzione agevolata comporta anche la rispondenza ai requisiti del regolamento CE sulle persone svantaggiate.

Incentivi di natura fiscale

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

Incentivi di natura normativa

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

LAVORATORI IN CIGS DA ALMENO 3 MESI E DIPENDENTI DA IMPRESE IN CIGS DA ALMENO 6 MESI

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

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

Incentivi di natura contributiva

Per un periodo di dodici mesi la quota di contribuzione a carico del datore è del tutto uguale a quella prevista, in via ordinaria, per gli apprendisti, ossia il 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Presupposto per il "godimento" è la regolarità con le norme che disciplinano il DURC (documento unico di regolarità contributiva) e con il rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e, se esistente, da quella territoriale od aziendale. L'aliquota complessiva, come sottolineato dalla circolare INPS n. 22/2007, è pari al 19,19%, essendo comprensiva del 9,19% a carico del lavoratore.

Incentivi di natura economica

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

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

LAVORATORI IN MOBILITA' A TEMPO INDETERMINATO

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

- a) lavoratori licenziati al termine di una procedura collettiva di riduzione di personale, secondo la previsione contenuta nell'art. 24 della legge n. 223/1991;
- b) lavoratori licenziati al termine della CIGS da imprese che non sono in grado di garantire l'occupazione, come indicato dall'art. 4 della legge n. 223/1991;
- c) lavoratori a domicilio licenziati al termine di una procedura collettiva, secondo l'indirizzo espresso dal Ministero del Lavoro con la nota n. 5/26855/49 MOB del 25 settembre 1993, nell'ipotesi in cui "per volontà delle parti o per lo svolgimento concreto del rapporto di lavoro a domicilio, l'elemento della precarietà nonché il rapporto stesso risulti, per l'effetto caratterizzato da una ragionevole e qualificata continuità, tale da comportare un effettivo inserimento dei lavoratori in questione nell'organizzazione aziendale". Tutto ciò, senza fruizione dell'indennità di mobilità in quanto l'art. 9 della legge n. 877/1973 non prevede l'applicazione delle disposizioni in materia di trattamento integrativo salariale;
- d) lavoratori edili con un rapporto pregresso non inferiore a diciotto mesi, nel completamento di opere pubbliche o impianti industriali di grandi dimensioni, nelle aree ove sia accertato una grave crisi occupazionale, conseguente al mancato completamento di tali attività (art. 11, comma 2, della legge n. 223/1991 e art. 6, comma 1, della legge n. 236/1993) e lavoratori già in disoccupazione edile;

- e) lavoratori edili provenienti da CIGS con un'anzianità aziendale di almeno 36 mesi di cui 24 effettivamente prestati;
- f) lavoratori impegnati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità per tutto il periodo in cui sono adibiti a tali lavorazioni;
- g) lavoratori frontalieri con trattamento speciale di disoccupazione, secondo la previsione contenuta nella legge n. 247/1997;
- h) lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo.

A partire dal 1° gennaio 2013 non sono più iscrivibili nelle liste di mobilità (perché la norma di natura temporanea non è stata, al momento, prorogata) i lavoratori dipendenti da imprese anche artigiane e cooperative di produzione e lavoro che occupano meno di quindici dipendenti, licenziati per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività ed i lavoratori in mobilità in deroga ex art. 7, comma 7 – ter della legge n. 33/2009.

L'art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991, prevede che l'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità venga incentivata sotto una duplice forma: quella contributiva e quella economica.

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

Incentivi di natura contributiva

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

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

E' appena il caso di ricordare come il "godimento" (anche quello di natura economica) non trovi applicazione se l'assunzione è stata effettuata, nei sei mesi successivi al licenziamento dalla stessa o da altra impresa collegata o controllata o con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.

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

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

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

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

Lo sgravio contributivo non ha alcun effetto nei confronti dei premi INAIL: lo hanno chiarito una nota dell'Istituto del 5 settembre 2003 ed una decisione della Corte di Cassazione, la n. 14316 del 20 giugno 2007.

Vale la pena di ricordare come, per effetto dell'art. 2, comma 71, lettera e) della legge n. 92/2012, a partire dal 1° gennaio 2017 l'art. 25, comma 9, sarà abrogato, come tutti gli articoli che disciplinano la mobilità.

Incentivi di natura economica

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

Il beneficio viene riconosciuto soltanto con un'assunzione a tempo pieno e non trova applicazione nei confronti dei giornalisti.

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

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

Incentivi di natura normativa

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

LAVORATORI IN MOBILITA' CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO NON SUPERIORE A 12 MESI

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

Incentivi di natura contributiva

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

mesi, cosa che comporta la piena legittimità del contratto a tempo determinato stipulato, ma senza il riconoscimento dei benefici.

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

L'agevolazione contributiva non trova applicazione nei confronti dei premi assicurativi dovuti all'INAIL.

Anche in questo caso ci si trova di fronte ad una norma che da "strutturale" è diventata "a tempo", nel senso che l'art. 2, comma 71, lettera b), ne prevede l'abrogazione a partire dal 1° gennaio 2017.

Incentivi di natura economica

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

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

Incentivi di natura normativa

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

- a) la mancata applicazione del D.L.vo n. 368/2001 fa sì che le motivazioni alla base del singolo contratto possono ben andare al di là di quelle, peraltro estremamente ampie, previste dall'art. 1, il c.d. "causalone", ossia le esigenze tecnico, produttive,

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

- b) la non applicazione del D.L.vo n. 368/2001, fa sì che i mesi lavorati ex art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991, non si sommino con gli altri contratti a termine eventualmente svolti ai sensi delle leggi appena citate, sì da non essere compresi nel computo complessivo dei trentasei mesi (i contratti di natura stagionale non vi rientrano) trascorsi i quali il rapporto, se continua, si considera a tempo indeterminato e, in ogni caso, un nuovo contratto a termine (nella previsione massima prevista dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva) può essere stipulato davanti al funzionario della Direzione territoriale del Lavoro e con l'assistenza di un rappresentante sindacale per il lavoratore;
- c) il contratto a termine agevolato non può durare, per lo stesso datore di lavoro, ed ai soli fini del riconoscimento dell'agevolazione, più di dodici mesi. A tale termine si può giungere attraverso un contratto iniziale ed una successiva proroga che, ovviamente, può essere anche superiore al contratto iniziale. Il contratto può avere anche una durata più lunga ma gli incentivi sono limitati a dodici mesi e, in ogni caso, debbono tenere conto della previsione, relativa al cumulo, introdotta dall'art. 4, comma 13, della legge n. 92/2012 alla quale si è già accennato;
- d) trascorsi sei mesi dal licenziamento, lo stesso datore di lavoro può riassumere, sia a tempo determinato che indeterminato, gli stessi lavoratori posti in mobilità usufruendo dei benefici economici e contributivi: questo afferma il Ministero del Lavoro con la nota n. 25/I/0001564 del 13 luglio 2006, rispondendo ad un interpello.

LE AGEVOLAZIONI PER LE ASSUNZIONI DI LAVORATORI IN ASpI

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

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

Prima di entrare nello specifico del beneficio previsto per l'assunzione dei lavoratori che fruiscono dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego, si ritiene opportuno partire dal dato normativo: "Al datore di lavoro che senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno ed indeterminato lavoratori che fruiscono dell'AspI... è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il diritto ai benefici economici di cui al presente comma è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative". La circolare INPS n. 175 del 18 dicembre 2013 riconosce l'accessibilità al beneficio anche a quei datori di lavoro che trasformino a tempo pieno ed indeterminato un rapporto a termine già in essere con lavoratore, titolare di indennità ASpI al quale sia stata sospesa, per effetto dell'art. 2, comma 15, della legge n. 92/2012, l'indennità perche occupato a tempo determinato: il tutto, spiega l'Istituto, in una logica di aumento dell'occupazione stabile.

Alla luce di quanto sopra riportato non può che balzare agli occhi come l'Esecutivo, nella scrittura della disposizione, si sia ispirato al beneficio economico previsto per l'assunzione dei lavoratori in mobilità, ripetendo pedissequamente quanto già scritto nell'art. 8, comma 4, della legge n. 223/1991. Ovviamente, sarà l'INPS a dettare, anche in futuro, i chiarimenti amministrativi finalizzati al "godimento" dei benefici: tuttavia, prendendo lo spunto da quanto già affermato negli anni passati per i lavoratori in mobilità si può affermare che le agevolazioni non si applicano alle Pubbliche Amministrazioni individuate dall'art. 1, comma 2, del D.L.vo n. 165/2001, ed ai datori di lavoro che assumano i predetti lavoratori per operare in paesi extra comunitari, assicurati in base alla legge n. 398/1987 (circolare INPS n. 236 del 30 luglio 1994). I benefici riguardano, alla luce della circolare INPS n. 175 del 18 dicembre 2013, anche le società cooperative che instaurano con soci lavoratori un rapporto di lavoro subordinato ex art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001 e le imprese di somministrazione con riguardo ai

soggetti assunti a scopo di somministrazione. L'agevolazione riguarda anche le imprese agricole (per queste ultime, in perfetto "pendant" con i lavoratori in mobilità, come chiarito con le circolari n. 39/1994 e n. 152/1995) e le assunzioni dei lavoratori a domicilio purchè, naturalmente, le stesse non siano state effettuate per sostituire lavoratori licenziati o sospesi per altra causa. Per completezza di informazione va ricordato come la predetta circolare, al punto 5, riferendosi al socio lavoratore delle cooperative, affermi che l'agevolazione non spetta nel caso in cui l'interessato abbia già goduto della liquidazione, in un'unica soluzione, dell'indennità ASpI, proprio per associarsi in cooperativa.

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

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

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

Strettamente correlati alla individuazione dei soggetti sono i requisiti di cui gli stessi debbono essere in possesso:

- a) stato di disoccupazione involontario, con esclusione delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali, fatte salve le ipotesi delle dimissioni intervenute durante il periodo di tutela della maternità (dal concepimento fino ad un anno dalla nascita del bambino), di quelle verificatesi per giusta causa (mancato pagamento della retribuzione, molestie sessuali, mobbing, modifiche peggiorative delle condizioni di lavoro, notevoli variazioni delle condizioni di lavoro per effetto di cessione dell'azienda,, spostamento ad altra sede in palese violazione dell'art. 2103 c.c., comportamento ingiurioso del datore verso il dipendente), mentre per quel che riguarda le eccezioni alle risoluzioni consensuali sono fuori dalla casistica quelle intervenute a seguito di conciliazione ex art. 410 cpc durante il tentativo obbligatorio di conciliazione per licenziamenti con giustificato motivo oggettivo e quelle per rifiuto di un trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 Km. dalla residenza e raggiungibile con mezzi pubblici in oltre 80 minuti (circolare INPS n. 108 del 10 ottobre 2006);
- b) un biennio di assicurazione contro la disoccupazione involontaria, con determinazione del periodo dal primo giorno nel quale il lavoratore risulta senza lavoro, ivi compresa quella dovuta ma non versata (principio di automaticità). Nel computo sono considerati

utili i contributi figurativi per la maternità obbligatoria, i periodi di lavoro all'estero in paesi comunitari o che hanno convenzioni con l'Italia, l'astensione dal lavoro per malattia del bambino fino ad 8 anni nel limite di 5 giorni nell'anno solare;

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

L'indennità di Aspi viene calcolata sulla base della retribuzione imponibile ai fini previdenziali comprensiva di tutti gli elementi e delle mensilità aggiuntive (si tratta della retribuzione esposta in uni-emens), divisa per il totale delle settimane di contribuzione e moltiplicata per un coefficiente fisso che è pari a 4,33. Individuata, in questo modo, l'indennità mensile, occorre effettuare un'altra operazione: essa è pari al 75% se (valore del 2013, rivalutabile ogni anno) è pari od inferiore a 1180 euro mensili o, se superiore, incrementata del 25% della differenza tra la retribuzione mensile ed il predetto importo, con un limite non valicabile che è quello dell'importo massimo integrabile ex lege n. 427/1980 (per il 2013 è pari a 1152,30). L'importo si defalca del 15%, trascorsi 6 mesi di "godimento" e di un ulteriore 15% dopo un analogo periodo.

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

- a) 2013: 8 mesi per gli "under 50", 12 mesi per gli "over 50";
- b) 2014: 8 mesi per gli "under 50", 12 mesi per gli "over 50" fino a 54 e 364 giorni, 14 mesi per i soggetti di età superiore, nei limiti delle settimane di contribuzione degli ultimi 2 anni;
- c) 2015: 10 mesi per gli "under 50", 12 mesi per gli "over 50" fino a 54 anni e 364 giorni, 16 mesi per i lavoratori di età superiore, nei limiti della contribuzione riferita agli ultimi 2 anni;
- d) 2016: l'ASpI, entra a regime, in quanto il periodo transitorio termina al 31 dicembre 2015. per gli "under 55" l'indennità verrà corrisposta per un periodo massimo di 12 mesi, detratti i periodi già fruiti a titolo di ASpI o mini Aspi, nell'arco di un periodo precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro pari al periodo massimo teorico di spettanza della prestazione. L'ASpI sale per gli "over 55" ad un periodo massimo di 18 mesi, nel limite della contribuzione degli ultimi 2 anni e con la detrazione delle indennità già fruiti anche a titolo di mini ASpI e sempre nell'arco di un periodo precedente al data di cessazione del rapporto del tutto uguale a quello appena evidenziato per gli "under 55".

Incentivi di natura economica

Questa premessa relativa alla indennità di ASpI, seppur monotona nell'esposizione, si è resa necessaria per comprendere quale potrebbe essere, effettivamente, l'incentivo di natura

economica che il datore di lavoro andrà a percepire a fronte dell'assunzione di un lavoratore con tali caratteristiche.

La norma si indirizza ai datori di lavoro che, senza esservi tenuti, assumono lavoratori in ASpI, a tempo pieno ed indeterminato e non riguarda quelli che fruiscono del c.d. trattamento di "mini ASpI".

Il riferimento alla mancanza di un obbligo (tale è il significato da attribuire all'inciso "senza esservi tenuti") fa intendere che la determinazione del datore di lavoro all'assunzione è strettamente motivata da esigenze di natura produttiva e non da situazioni di costrizione "legale" tutelate anche dall' art. 4 della legge n. 92/2012 il quale non riconosce i benefici economici qualora risultino violate, ad esempio, norme di precedenza previste da leggi o contratti collettivi.

Di quanto appena detto bisognerà tener conto anche perché l'INPS, prima di procedere al riconoscimento dell'agevolazione, ne chiederà il rispetto. Infatti, il comma 12, alle lettere a) e b), afferma che gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo scaturente dalla legge o dalla contrattazione collettiva: i benefici non sono riconosciuti anche nel caso in cui, per il lavoratore avente diritto, venga utilizzata la tipologia della somministrazione o sia assunto in violazione di un diritto di precedenza legale o di natura contrattuale. Sull'argomento ha fatto chiarezza la circolare INPS n. 137 del 12 dicembre 2012 evidenziando, nell'ambito delle previsioni legali, le seguenti ipotesi:

- e) l'art. 15, della legge n. 264/1949, nella versione modificata dal D.L.vo n. 297/2002 che riserva un diritto di precedenza di natura generale per tutte le assunzioni sia a termine che a tempo indeterminato in favore dei lavoratori licenziati, negli ultimi sei mesi, per giustificato motivo oggettivo, correlato sia all'attività produttiva che all'organizzazione ed al funzionamento regolare dell'azienda e di quelli che sono stati oggetto di procedura collettiva per riduzione di personale;
- f) l'art. 5, comma 4 – quater, del D.L.vo n. 368/2001 che riserva un diritto di precedenza, di dodici mesi, nelle assunzioni a tempo indeterminato per le mansioni già espletate nei confronti di lavoratori che abbiano lavorato con uno o più contratti a termine per un periodo superiore a sei mesi. Identico diritto sussiste per i rapporti a termine di carattere stagionale (comma 4, quinquies): nella prima ipotesi, la facoltà di esercitare il diritto di precedenza va resa nota al datore di lavoro entro sei mesi dalla cessazione del contratto, mentre in presenza di rapporti stagionali la durata per l'esercizio del diritto è di tre mesi dalla fine del contratto (comma 4 – sexsies);
- g) l'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990 che prevede, in caso di cessione d'azienda (di ramo o parte di essa) un diritto di precedenza di dodici mesi (o termine più ampio previsto nell'accordo sindacale) in favore di quei lavoratori che non transitano immediatamente alle dipendenze del nuovo imprenditore.

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

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

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

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

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

Il secondo chiarimento riguarda la natura del diritto di precedenza. Il Legislatore ha distinto l'ipotesi del licenziamento ove lo stesso scatta "ex lege" da quelle riferibili, ad esempio, ai contratti a termine ove è necessario un comportamento "attivo" del lavoratore il quale deve

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

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

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

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

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

L'ultima ipotesi di "non riconoscimento" è prevista dalla lettera d) del comma 12 e riprende un concetto già presente nel nostro ordinamento sin dai tempi dell'art. 2 della legge n. 451/1994 e che l'art. 7, comma 5, del D.L. n. 76/2013 ripete pedissequamente: "gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da

parte di un datore di lavoro che al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore".

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

"Sono considerate società controllate:

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

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

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

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

La seconda concerne l'ampiezza dell'agevolazione (50% dell'indennità di ASpI non ancora percepita dal lavoratore): essa sarà tanto maggiore, quanto più il lavoratore sarà all'inizio della fruizione, essendo strettamente correlata alle mensilità non ancora corrisposte, con la conseguenza della maggiore appetibilità del soggetto appena licenziato (o dimessosi consensualmente per effetto della conciliazione avvenuta in forza dell'art. 7 della legge n. 604/1966): ovviamente, tutto ciò vale da un punto di vista teorico, essendo preminenti altre

considerazioni che fanno riferimento alle capacità professionali e potenziali del lavoratore in un'ottica di necessità aziendale. L'agevolazione, corrisposta sotto forma di conguaglio mensile, spetta soltanto per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore: la circolare INPS n. 175/2013 ricorda che in presenza di giornate non retribuite (ad esempio, per sciopero, malattia, maternità, ecc.) l'importo mensile deve essere diviso per i giorni di calendario del mese oggetto di considerazione ed il quoziente ottenuto, moltiplicato per il numero delle giornate non retribuite, andrà detratto dal contributo del mese stesso. Le giornate con emolumenti ridotti si considerano come retribuite. La somma a credito dell'impresa non potrà, in ogni caso, essere superiore alla retribuzione del lavoratore in quello specifico mese, comprendendovi anche le eventuali competenze mensili calcolate "pro - quota". Ricorrendone i presupposti, l'agevolazione è cumulabile con altre di natura contributiva spettanti in forza della normativa vigente (ad esempio, lavoratori in mobilità, non destinatari dell'indennità ex lege n. 223/1991, mentre, al contempo, ricorda la circolare INPS sopra citata, non si estende ad altre tipologie di aiuto finanziario (ad esempio, art. 1 del D.L. n. 76/2013, convertito nella legge n.99/2013).

La terza riflessione riguarda la percentuale riconosciuta al datore di lavoro assumente e le modalità di corresponsione: essa è pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore: essa è riconosciuta attraverso l'istituto del conguaglio con la contribuzione mensile.

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

La quinta considerazione riguarda il rispetto del "de minimis" (circolare INPS n. 128/2012 per quel che concerne le condizioni e le modalità operative) potendosi far rientrare tale agevolazione economica nell'ampio ventaglio degli aiuti di Stato, richiamati dal Regolamento CE n. 1998/2006 della Commissione del 18 dicembre 2006: in assenza di una esplicita formulazione normativa, l'INPS, con la circolare n. 175/2013, ne ravvisa la necessità affermando che la trasmissione da parte delle aziende interessate dovrà avvenire nel più breve tempo possibile dall'assunzione, ricordando che l'inserimento del codice autorizzatorio alla fruizione dell'incentivo avverrà soltanto dopo l'acquisizione della dichiarazione con decorrenza dalla data nella quale è intervenuta l'assunzione.

A differenza dell'incentivo previsto all'art. 1 del D.L. n. 76/2013, per l'assunzione agevolata dei percettori di ASpI, non viene citato alcun obbligo incrementale, rispetto all'organico medio degli ultimi dodici mesi. La cosa non è nuova essendo già stata prevista, ad esempio, per il beneficio previsto dall'art. 4, comma 8, della legge n. 92/2012, in favore delle aziende che assumono "over 50" disoccupati da oltre un anno (50% di sgravi contributivi per 18 mesi se il rapporto è a tempo indeterminato che scendono a 12 se il contratto è a termine).

Da ultimo, una breve considerazione sull'ultima frase del nuovo comma 10 - bis della legge n.92/2012, come formulato dal D.L. n. 76/2013: si afferma che il datore di lavoro deve dichiarare l'assenza di condizioni ostative all'atto della richiesta di avviamento. Probabilmente si tratta di un refuso scaturente dalla penna di chi ha scritto la disposizione, in quanto la richiesta di avviamento (se si fa eccezione per gli avviamenti nominativi del personale disabile) non c'è più nel nostro ordinamento da circa un ventennio, essendo, poi stata razionalizzata nella versione attuale, a partire dalla fine del 2007, attraverso la comunicazione anticipata di assunzione che va inviata telematicamente al centro per l'impiego prima della costituzione del rapporto.

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 assumentivi, 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, secondo 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.

Novità previste con la legge n. 147/2013

Una novità, foriera di sviluppi nell'immediato futuro, è contenuta nell'art. 1, comma 215, della legge n. 147/2013 (c.d. "legge di stabilità per l'anno 2014"). Viene istituito presso il Ministero del Lavoro il Fondo per le politiche attive del lavoro con una dotazione di 15 milioni di euro per il 2014 e di 20 milioni di euro, rispettivamente per il 2015 ed il 2016. L'obiettivo è quello di favorire i lavoratori che usufruiscono di ammortizzatori sociali in deroga e di coloro che, in stato di disoccupazione, siano immediatamente disponibili ad un'occupazione. Con decreto di natura non regolamentare da emanare entro il 1° aprile 2014, al termine di un iter procedimentale che vede coinvolte, a vario titolo, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, sono stabilite iniziative, anche sperimentali, finanziabili e volte a potenziare le

politiche attive, tra cui la sperimentazione, a livello regionale, del contratto di ricollocazione, supportato da programmi specifici.

LAVORATORI LICENZIATI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO, RIDUZIONE, TRASFORMAZIONE O CESSAZIONE DI ATTIVITA' O DI LAVORO DA IMPRESE ANCHE CON MENO DI QUINDICI DIPENDENTI

Con il Decreto Direttoriale n. 264/Segr. D.G./2013 del 19 aprile 2013 a firma del Direttore Generale 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.L.vo 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 domande, 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 MATERNITA'

L'art. 10, comma 2, della legge n. 53/2000, poi confluito nell'art. 4 del D.L.vo 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.L.vo 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.L.vo 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.L.vo 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

Ma 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 sostituti, mentre i lavoratori a tempo parziale vanno computati "pro - quota" (art. 6 del D.L.vo n. 61/2000) e quelli intermittenti in proporzione alle giornate lavorate nel semestre precedente (art. 39 del D.L.vo n. 276/2003). Non vi rientrano gli apprendisti, gli assunti con contratto di inserimento o reinserimento, i lavoratori assunti provenienti da esperienza 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.L.vo 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 "sostituta", essendo possibile anche una sostituzione "a cascata".

Ma 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. Lavoro n. 80/2009 e messaggio INPS 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.

Ma 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 convenzioni 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'Istituto 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.L.vo 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.L.vo n. 276/2003, con lavoro ripartito (art. 41 e seguenti del D.L.vo n. 276/2003) e con prestazioni di lavoro accessorio (art. 70 e seguenti del D.L.vo 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. E' appena il caso di sottolineare come la disposizione non trovi applicazione alle Pubbliche Amministrazioni (art. 1, comma 2, del D.L.vo 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, ora convertito nella legge n. 125/2013.

Il terzo chiarimento riguarda le modalità di assunzione a tempo determinato. Se si tratta del primo contratto con il lavoratore esso può ben essere "acausale", 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.L.vo n. 368/2001.

La piena applicazione del D.L.vo 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, indubbiamente, 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 DM 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 DM 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 DPR 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.L.vo 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 rinvengano 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.L.vo 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 (circolari INPS 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 DM applicativo, per rendere operative queste disposizioni si renderà necessario. In precedenza ciò era avvenuto

con il DM 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 concorrevà 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 DPR 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 DM 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 DM n. 593/2000 riconosce l'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, purchè 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, secondo le modalità fissate in un decreto "concertato" tra i Ministri dello Sviluppo e dell'Economia.

GLI 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.L.vo 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).

Ma perché ciò avvenga cosa è necessario?

Si deve partire dalla definizione di "svantaggiati" fornita dall'art. 2, comma 1, lettera k) del D.L.vo 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 prestazione 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 GIA' 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 degli 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.L.vo 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.L.vo 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.L.vo n. 276/2003) con appositi accreditamenti che posseggono alcuni requisiti essenziali (garanzia della libera scelta, standard omogenei, obbligo della interconnessione alla borsa continua nazionale del lavoro, raccordo con il sistema regionale, ecc.): tra essi possono essere 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 DPR 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

Ma, 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 1200 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 lavoro "assumente" ed il lavoratore secondo le previsioni contenute nel D.L.vo 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.L.vo 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. E' 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.L.vo 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.L.vo 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 2500 e 5000 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 "assumentesi", 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, del 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 del D.L.vo 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.

Ma 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 prededucibile". 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 versate 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, allorquando 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 SOLIDARIETA' 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 contributo, 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 DPR 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%). E' 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 UTILITA'

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.L.vo 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.L.vo 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 stato possibile nel limite complessivo dei 3.000, secondo le novità introdotte con le norme approvate nel mese di dicembre 2012, senza che fossero "intaccati" i proventi provenienti dai trattamenti integrativi. A partire dal 1° gennaio 2014, tale possibilità "cumulativa" non c'è più (la disposizione che non aveva carattere strutturale non è stata rinnovata) con la conseguenza che al lavoro accessorio dei lavoratori sopra evidenziati si applicano le regole generali.

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 con tale attraverso 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. Ma 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 DM 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, della 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.L.vo 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.L.vo n. 368/2001, sicchè 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.L.vo n. 368/2001 per i contratti a termine che dall'art. 20, comma 4, del D.L.vo n. 276/2003 per i contratti di somministrazione a tempo determinato, affermando che le stesse si intendono sussistenti

allorquando 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), purchè 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.L.vo 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.L.vo 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.L.vo n. 368/2001. Ciò significa piena "agibilità" al contratto "acausale", inteso quale primo rapporto di lavoro, ma necessità, 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, del D.L.vo 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.L.vo 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.

Ma 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 del 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.L.vo n. 368/2001 che al capo I, titolo III, del D.L.vo 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 "sforamento 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 DPCM 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 "star-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 esplicitate 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 tassa 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 intervenne 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.L.vo 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.L.vo 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). E' 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).

Da ultimo, si dà notizia di quanto previsto dall'art. 1, comma 132, della legge n. 147/2013 (c.d. "legge di stabilità per l'anno 2014"): le imprese che incrementano la base occupazionale, rispetto all'anno precedente, con assunzioni a tempo indeterminato, hanno diritto, a partire dal 1° gennaio 2014, ad una deduzione per l'IRAP. L'importo deducibile, nel limite massimo di 15.000 euro a persona, spetta per l'anno di assunzione e per i due successivi. Nel calcolo del personale va computato anche quello, eventualmente ridotto, delle società collegate o controllate ex art. 2359 c.c. .

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 (perchè, 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.

Bologna, 16 gennaio 2014

Eufranio MASSI