

Sommario

Irap	IV	Assunzione di detenuti	XIV
Apprendistato	V	A agevolazioni per l'assunzione di ricercatori ..	XV
Lavoratori disoccupati o sospesi da almeno 24 mesi	VI	Incentivi previsti dalla legge n. 191/2009 e prorogati al 31 dicembre 2012	XV
Contratti di reinserimento di alcune particolari categorie	VII	Accettazione di un lavoro con 35 anni di contribuzione: contribuzione integrativa	XV
Assunzione di lavoratori con contratto di inserimento	VII	Assunzione degli "over 50"	XVI
Assunzione a tempo pieno e indeterminato di lavoratori in Cigs e dipendenti da imprese in Cigs	IX	Assunzione di altre categorie di lavoratori	XVII
Assunzione a tempo indeterminato di lavoratori in mobilità	IX	Assunzioni agevolate nelle agenzie di somministrazione	XVIII
Assunzione a tempo determinato non superiore a 12 mesi di lavoratori in mobilità	X	Assunzione di lavoratori già dipendenti nel settore del trasporto aereo	XVIII
Lavoratori in godimento di trattamento integrativo in deroga	XI	Incentivi alla ricollocazione in favore delle agenzie del lavoro	XIX
Assunzione a tempo determinato per sostituzione di lavoratrice in maternità	XI	Credito d'imposta per nuove assunzioni in aree svantaggiate	XXI
Assunzione di lavoratori disabili	XIII	Contratti di solidarietà espansiva	XXII
Assunzione di dirigenti privi di occupazione ..	XIV	Assunzione di lavoratori socialmente utili o impiegati in lavori di pubblica utilità	XXII
Assunzione nelle cooperative sociali	XIV	Utilizzazione di lavoratori attraverso prestazioni di tipo accessorio	XXII



IPSOA

Gruppo Wolters Kluwer

MILANOFIORI ASSAGO, Strada 1, Palazzo F6, Tel. 02.82476.090

Incentivi alle assunzioni di personale

Dopo la Legge di stabilità

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

La recente normativa, contenuta nella legge n. 183/2011, c.d. «legge di stabilità», prevede, tra le altre cose, una serie di incentivi finalizzati a favorire la collocazione dei giovani e la ricollocazione del personale in esubero: non si tratta di “riforme di grosso spessore” ma di alcune specifiche misure finalizzate a favorire, ad esempio, le assunzioni dei giovani con rapporto di apprendistato presso i datori di lavoro con un organico fino a nove dipendenti ove, il “costo” contributivo per gli stessi è pari a zero per un triennio. Ma anche il D.Lgs. n. 167/2011 (il c.d. «Testo Unico dell’apprendistato») è, in un certo senso, portatore di un nuovo incentivo in favore dei lavoratori in mobilità che possono essere assunti (cosa del tutto nuova sulla quale occorrerà fermarsi successivamente) con contratto di apprendistato, con possibili vantaggi economici e normativi per i datori di lavoro.

Le ultime novità non fanno che confermare una “costante” del nostro ordinamento lavoristico: il panorama degli incentivi alle assunzioni di personale continua ad arricchirsi di nuovi elementi e condizioni in maniera tale che lo stesso, oggi, può essere definito particolarmente nebuloso, affastellato ed aggrovigliato, sì da rendere pressoché impossibile, per un normale operatore, aggirarsi tra le varie disposizioni per scegliere quella che, alla luce delle caratteristiche potenziali del soggetto da assumere e della situazione aziendale sulla quale va ad incidere, appare più idonea.

Agevolazioni di natura economica, contributiva, fiscale e normativa convivono tra di loro, in un quadro legislativo che, ad avviso di chi scrive, postula la necessità di una revisione organica della materia, atteso che le situazioni particolari, la gestione della crisi e dell’emergenza, hanno prodotto, anche nell’ultimo periodo, agevolazioni finalizzate al reingresso sul mercato del lavoro di soggetti potenzialmente esclusi o con grosse difficoltà che, tuttavia, non sono entrati immediatamente in vigore per mancanza di provvedimenti amministrativi attua-

tivi giunti a distanza di mesi e quasi al termine dei periodi di vigenza (le disposizioni sono state prorogate di anno in anno e, da ultimo, dall’art. 33, comma 25, della legge n. 183/2011, fino al 31 dicembre 2012, non essendo divenute strutturali).

Va, peraltro, sottolineato come l’art. 46 del c.d. “collegato lavoro” (legge n. 183/2010) dia all’Esecutivo la possibilità di rivedere *in toto* le agevolazioni alle assunzioni, avendo assegnato allo stesso una delega ad intervenire sulla materia da esercitare entro il prossimo 24 novembre 2012.

L’esposizione che segue, lungi dall’affrontare le peculiarità delle singole tipologie contrattuali, si soffermerà soltanto sugli incentivi all’occupazione rinvenibili in ognuna, correlando, se del caso, le varie situazioni: nella trattazione non saranno “toccati” specifici argomenti, anche di particolare rilevanza, come ad esempio il contratto a tempo parziale o quello a tempo determinato, i quali, sotto l’aspetto incentivante, necessitano di particolari riflessioni, atteso che la disciplina specifica, prevista dal D.Lgs. n. 61/2000 e dal D.Lgs. n. 368/2001, vanno strettamente correlate ad altri istituti, ponendo ingenerare, a determinate condizioni, agevolazioni di natura normativa di notevole interesse (si pensi, ad esempio, alle clausole flessibili “ritoccate” dall’art. 22, comma 4, della legge n. 183/2011 o alla non computabilità dei contratti a termine fino a nove mesi nella base di calcolo relativa al collocamento obbligatorio).

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: « A decorrere dal 1° luglio 2007 i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legisla-

Nota:

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

zione sociale sono o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». Per completezza di informazione si ricorda come il documento unico di regolarità contributiva sia stato disciplinato con D.M. 24 ottobre 2007 (G.U. n. 279 del 30 novembre 2007) e come, in un certo senso, quanto previsto dalla legge n. 296/2006, sia stato anticipato per le imprese artigiane, commerciali e del turismo dall'art. 10 della legge n. 30/2003, rispetto alle quali, con circolare n. 4/2004, il Ministero del lavoro fornì la prima indicazione, tuttora valida, sul significato da dare alla frase «rispetto integrale degli accordi e contratti collettivi». Il Dicastero del Welfare distinse chiaramente tra parte economica e normativa scaturente dalla pattuizione collettiva e «parte obbligatoria» - es. iscrizione all'Ente bilaterale - scaturente da quest'ultima, esprimendo l'avviso che l'adesione imposta a tale organismo risulterebbe in palese contrasto con i principi di libertà sindacale, tutelati dall'art. 39 della Costituzione, oltre che con i principi del diritto comunitario che tutelano la concorrenza. Tale indirizzo venne fatto proprio anche dall'Inps con la circolare n. 74/2005.

Successivamente, con una interpretazione affidata ad una nota della Direzione generale per l'Attività ispettiva il Ministero del lavoro chiarì che per talune tipologie contrattuali come l'apprendistato non fosse necessario essere in possesso del Durc per il "godimento" delle agevolazioni contributive, atteso che nel caso di specie non si poteva parlare che di una contribuzione agevolata, susseguente ad una scelta di politica generale del Parlamento, finalizzata a favorire l'ingresso dei giovani sul mercato del lavoro. Tale principio, tuttavia, appare 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, sembra far 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.

Irap

Incentivo di natura fiscale

L'art. 22, comma 7, della legge n. 183/2011 prevede un incentivo di natura fiscale che ogni Regione potrebbe attuare a partire dal 2011, 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 obbli-

go (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: le spese sostenute per la formazione continuano, in ogni caso, ad essere escluse dalla base di calcolo.

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

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

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

Il successivo comma 2 prevede alcune ulteriori innovazioni agevolative, intervenendo sullo stesso art. 11, comma 1, lettera a) ed affermando, in via generale che: a) per ogni assunzione a tempo indeterminato di donne o lavoratori "under 35", la deduzione è pari a 10.600 euro (con un aumento pari a 6.000 euro). È appena il caso di precisare che la dizione adottata del Legislatore «età inferiore ai trentacinque anni», sembra porre (fatti salvi diversi orientamenti amministrativi) il limite massimo al giorno antecedente il compimento dell'età sopra indicata;

b) nelle Regioni del Mezzogiorno la deduzione per le assunzioni a tempo determinato 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).

Apprendistato

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

Incentivi di natura contributiva

L'art. 1, comma 773, della legge n. 296/2003 ha stabilito che, a partire dal 1° gennaio 2007, i datori di lavoro usufruiscono, 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, va sommata quella a carico del giovane, pari al 5,84%, per cui il totale complessivo è pari al 15,84%.

Per i datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di addetti pari od inferiore a nove l'aliquota complessiva a loro carico è 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 destinata a cambiare a partire dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2016: per chi assumerà apprendisti, a prescindere dalla tipologia prescelta, verrà riconosciuto uno sgravio contributivo totale (per la quota a carico del datore di lavoro) di durata triennale, a prescindere dalla durata del periodo formativo: ciò significa, ad esempio, che se il prossimo 1° gennaio fosse assunto, in vigore delle vecchie regolazioni che continuano fino al 24 aprile 2012, un giovane con un contratto in cui la durata formativa è quadriennale, il beneficio sarebbe totale per i primi tre anni, salendo all'aliquota del 10% per il quarto anno.

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

- a) i dirigenti;
- b) gli assunti con contratto a tempo indeterminato;
- c) gli assunti con contratto a tempo determinato;
- d) i lavoratori a domicilio;
- e) i lavoratori a tempo parziale, in proporzione all'orario svolto (art. 6 del D.Lgs. n. 61/2000);
- f) i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, ecc.) se non sono stati computati i loro sostituti;
- g) i lavoratori intermittenti computati nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente prestato nell'arco di ciascun semestre (art. 39 del D.Lgs. n. 276/2003);
- h) i lavoratori a tempo determinato con contratto inferiore all'anno e quelli con contratto stagionale vanno

computati, in proporzione, sulla base dell'attività svolta.

Sono esclusi dal computo numerico:

- a) gli apprendisti;
- b) gli assunti con contratto di inserimento o reinserimento ex art. 54 del D.Lgs. n. 276/2003;
- c) gli assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991;
- d) i lavoratori somministrati inviati dalle Agenzie del lavoro;
- e) i lavoratori assunti dopo essere stati addetti a lavori socialmente utili o di pubblica utilità, come previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 81/2000;

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

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

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

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

Come si diceva poc'anzi, l'assunzione dei lavoratori in mobilità con rapporto di apprendistato "gode" di una contribuzione del tutto speciale e diversa dalle altre ti-

pologie: essa è quella specifica prevista dall'art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991, consistente in una aliquota pari al 10% per un periodo massimo di diciotto mesi: tutto questo presuppone la regolarità del Durc e l'applicazione in azienda dei trattamenti economici e normativi previsti dalla pattuizione di settore, anche di secondo livello od aziendale, se esistenti.

Incentivi di natura economica

L'apprendista può essere retribuito (così recitava l'art. 53 del D.Lgs. n. 276/2003, abrogato dal 25 ottobre 2011 ma che continua ad avere effetti transitori fino al prossimo 24 aprile) per tutta la durata del rapporto e fino alla trasformazione anche con due livelli stipendiali inferiori a quelli 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 dovrà dettare le nuove regole dell'apprendistato, in attuazione dei principi contenuti nell'art. 2, comma 1, lettera c), del D.Lgs. n. 167/2011: essa dovrà 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, ma a ciò si può aggiungere un ulteriore consistente beneficio che è strettamente correlato al "godimento" o meno dell'indennità di mobilità da parte del lavoratore: infatti, qualora un datore di lavoro assuma, senza esservi tenuto (perché, ad esempio, aveva già licenziato quel lavoratore che aveva un diritto semestrale di precedenza *ex art.* 15, comma 6, della legge n. 264/1949), un soggetto iscritto nelle liste, viene riconosciuto, a suo favore, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta, un contributo mensile (da compensare con la ordinaria contribuzione) pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al prestatore. Il contributo non può essere erogato, in via generale, per un numero di mensilità superiore a dodici mesi che salgono a ventiquattro per gli "over 50" o a trentasei nelle aree ad alto tasso di disoccupazione. Ovviamente, il presupposto è il "godimento" dell'indennità, per cui se il lavoratore, ad esempio, è al termine del periodo, il datore di lavoro ne usufruisce soltanto per le mensilità residue, anche se inferiori a dodici. È appena il caso di sottolineare che se il lavoratore è

iscritto nelle liste di mobilità senza alcuna percezione di indennità, al datore di lavoro non spetta alcun contributo economico.

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.

Il rapporto di apprendistato (che è un contratto a tempo indeterminato, secondo la chiara disposizione contenuta nell'art. 1 del D.Lgs. n. 167/2011), pur se risolto in anticipo (ad esempio, al termine del periodo formativo), non rientra dei trentasei mesi (comprensivi delle proroghe) nel computo previsto dall'articolo 5, commi 4-bis e 4-ter del D.Lgs. n. 368/2001 relativo ai contratti a termine per mansioni equivalenti, oltre il quale è possibile stipulare soltanto un ulteriore contratto la cui durata è rimessa alla pattuizione collettiva e fatto salvo il superamento che determina la 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 ulteriore incentivo di natura normativa può anche considerarsi quello offerto dal Ministero del lavoro circa il limite massimo di assunzione: esso è stato fissato in 29 anni e 364 giorni (e non al compimento del ventinovesimo anno di età), sicché un contratto di apprendistato può, legittimamente, iniziare alle soglie dei trenta anni e concludersi, magari, dopo quattro anni (nell'attuale fase transitorio) o nel periodo minore previsto dalla contrattazione collettiva (ma nel settore artigiano può arrivare fino a cinque anni, come anche nelle qualifiche similari del commercio, secondo i principi fissati nell'interpello n. 40/2011 del Ministero del lavoro). In ordine alla questione "età" non può tralasciarsi il discorso legato ai lavoratori in mobilità per i quali non è previsto alcun limite massimo.

Incentivi di natura fiscale

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

Lavoratori disoccupati o sospesi da almeno 24 mesi

Incentivi di natura contributiva

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 non debbono essere dirette a sostituire lavoratori licenziati o sospesi. Per quel che concerne il concetto di “sostituzione”, nel silenzio della legge, si ritiene applicabile il limite dei sei mesi, previsto dall’art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, ai fini del diritto di precedenza alla riassunzione. I lavoratori dimissionari e quelli il cui rapporto si è risolto per scadenza del termine non rientrano nell’ipotesi appena evidenziata. 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), ha precisato che l’agevolazione è applicabile anche nel caso in cui un datore assuma con contratto a tempo parziale di durata fino a venti ore settimanali allorché il lavoratore sia in stato di disoccupazione pur se impiegato part-time presso altro datore di lavoro con un rapporto di uguale durata, in quanto il prestatore ha conservato lo stato di disoccupazione in quanto la sua attività non ha prodotto un reddito annuale superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale (8.000 euro). 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.

L’assunzione deve essere a tempo indeterminato sin dall’inizio: ciò significa che lo sgravio non è riconosciuto nell’ipotesi in cui un contratto a termine venga trasformato.

Il beneficio non era stato 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 gen-

naio 2006 (prot. n. 25/I/0000540) ha ritenuto applicabile l’agevolazione sia per i lavoratori assunti che per i soci lavoratori.

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

Contratti di reinserimento di alcune particolari categorie

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

Assunzione di lavoratori con contratto di inserimento

Il contratto di inserimento previsto dagli articoli 54 e

seguenti del D.Lgs. n. 276/2003 è 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. La disposizione è stata cambiata da poco tempo: sicuramente, chiarimenti amministrativi interverranno per esplicitare se il riferimento ad un impiego regolarmente retribuito possa riguardare, al di là della subordinazione, anche rapporti di lavoro a contenuto autonomo e se, ad esempio, una prestazione di lavoro accessorio remunerata attraverso i voucher, o una di «lavoro intermittente» possano essere equiparate «all'impiego non regolarmente retribuito» (ad avviso di chi scrive sì, atteso che si tratta di attività estremamente episodiche). Andrà anche chiarito se nella dizione normativa che fa riferimento all'assenza di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, possano rientrare anche le donne che in tale arco temporale hanno ricevuto una retribuzione ben al di sotto dei minimi contrattuali;

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 possono stipulare contratti di inserimento sono:

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, sono esclusi i liberi professionisti ma, seguendo l'indirizzo espresso dall'Inps con la circolare n. 10 del 28 gennaio 2008, si può affermare che se gli studi professionali sono organizzati in forma di impresa la stipula di contratti di inserimento è possibile come lo è per quelle aziende, come i laboratori di analisi, che svolgono attività imprenditoriale ma che sono inquadrati, sotto l'aspetto previdenziale, come studi professionali.

L'assunzione, in forma scritta, è subordinata alla definizione di progetto individuale di inserimento, destinato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali, con la valorizzazione delle eventuali esperienze lavorative svolte, la cui durata minima è rimessa alla contrattazione collettiva: in difetto opera l'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 che prevede una durata minima di sedici ore da svolgersi durante il periodo di svolgimento del contratto.

L'esposizione che segue, lungi dal trattare i problemi applicativi correlati all'istituto si occuperà soltanto degli incentivi di natura economica, contributiva, fiscale e normativa correlati a questa tipologia contrattuale.

Incentivi di natura economica

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

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

Incentivi di natura contributiva

Per tutti gli assunti con contratto di inserimento (ad eccezione dei giovani di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni - art. 54, comma 1, lettera *a)* viene riconosciuto un abbattimento della contribuzione a carico del datore di lavoro, pari al 25%: la concessione della contribuzione agevolata comporta anche la rispondenza ai requisiti del regolamento Ce n. 2204/2002 sulle persone svantaggiate.

Diverso è il discorso per le donne di qualsiasi età individuate dalla lettera *e)* del comma 1, dell'art. 54. In assenza del decreto ministeriale (che ha natura «dichiarativa», secondo la risposta fornita dal Ministero del lavoro con l'interpello n. 1/2007) e che, ogni anno, individua le zone per le quali in virtù delle condizioni è possibile una agevolazione totale della contribuzione), l'Inps, con circolare n. 74/2006 ha affermato che, in via provvisoria, è possibile stipulare contratti di inserimento con donne su tutto il territorio nazionale, appli-

cando l'agevolazione del 25% (che non dà problemi a livello comunitario) in maniera generalizzata ed uniforme. L'ultima parte dell'art. 22, comma 3, della legge n. 183/2011, rendendosi conto che occorreva "sanare" un buco relativo agli anni trascorsi, ha affermato che per gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012 le aree geografiche interessate all'abbattimento contributivo sono individuate con D.M. "concertato" tra Lavoro ed Economia da adottarsi entro trenta giorni (ma il termine, viste le esperienze del passato, si deve intendere ordinatorio) dalla entrata in vigore della norma, fissata al 1° gennaio 2012.

La trasformazione anticipata del contratto di inserimento (prima dei diciotto mesi massimi cui si può giungere attraverso più proroghe) non consente la continuazione nel "godimento" del beneficio contributivo secondo una interpretazione *per relationem* con quanto previsto per l'apprendistato. Infatti, il Ministero del lavoro con la risposta n. 14/2009 ad un interpello del Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro ha precisato che non può essere riconosciuto, pur nel caso in cui prosegua lo svolgimento dell'attività formativa.

La fruizione dei benefici contributivi è subordinata al possesso del Durc ed al rispetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, come si sostiene all'interno della circolare n. 5 del 30 gennaio 2008 del Ministero del lavoro.

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.

Detto questo, tuttavia, facendo una breve correlazione con la normativa prevista dal D.Lgs. n. 368/2001 è opportuno osservare come tutti gli assunti con contratto di inserimento (e, quindi, anche i giovani compresi tra i diciotto ed i ventinove anni) abbiano un rapporto, non rinnovabile, con scadenza e con un progetto formativo minimo (l'accordo interconfederale parla di sedici ore complessive), senza alcun riferimento al c.d. "causalone" necessario per individuare le ipotesi nelle quali è possibile stipulare contratti a tempo determinato. Quello che è necessario sottolineare è che i contratti di inserimento non rientrano tra quelli per i quali il Legislatore ha previsto la sommatoria dei mesi (fino a trentasei) trascorsi i quali il rapporto si trasforma a tempo indeterminato, fatta salva l'ipotesi di un ulteriore contratto a termine stipulato, secondo precise modalità, presso la Direzione territoriale del lavoro.

Assunzione a tempo pieno e indeterminato di lavoratori in Cigs e dipendenti da imprese in Cigs

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. Si deve trattare di un'assunzione a tempo pieno ed indeterminato (o, anche, di ammissione di soci lavoratori) di soggetti in Cigs da almeno tre mesi, mentre l'impresa di provenienza lo deve essere da almeno sei mesi.

Quali sono gli incentivi per il datore di lavoro assumente? Essi sono di natura contributiva ed economica.

Incentivi di natura contributiva

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

Incentivi di natura economica

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

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

Assunzione a tempo indeterminato di lavoratori in mobilità

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

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 Durec che al rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva, anche territoriale od aziendale, applicabile.

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

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 disoc-

cupazione 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.

Assunzione a tempo determinato non superiore a 12 mesi di lavoratori in mobilità

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 Durec 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.

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

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 del D.Lgs. n. 368/2001, dalla legge n. 223/1991. Ciò da un punto di vista strettamente operativo presenta alcune peculiarità che possono così sintetizzarsi:

a) la mancata applicazione del D.Lgs. n. 368/2001 fa sì che le motivazioni alla base del singolo contratto possono ben andare al di là di quelle, peraltro estremamente ampie, previste dall'art. 1, il c.d. "causalone", ossia le esigenze tecnico, produttive, organizzative e sostitutive. Ovviamente, la differenza era maggiore, sotto la vigenza della legge n. 230/1962 che prevedeva alcune causali ben specifiche e determinate: vale la pena di ricordare come sotto l'aspetto interpretativo sia il Ministero del lavoro che la Cassazione avevano anticipato il Legislatore sostenendo che il contratto a termine per i lavoratori in mobilità traeva origine da un altro scopo (quello della facilitazione al reingresso sul mercato del lavoro per i soggetti espulsi dai processi produttivi) era "fuori" dalla casistica della legge n. 230/1962;

b) la non applicazione sia del D.Lgs. n. 368/2001 che della legge n. 230/1962, 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;

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.

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 assuntivi, un incentivo di natura economica.

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

- quelli individuati dall'art. 1 della legge n. 223/1991 che non hanno in atto sospensioni dal lavoro: si tratta delle imprese industriali (o settori correlati, richiamati, anche da altre disposizioni, alla disciplina sul trattamento integrativo salariale straordinario) che, mediamente, nel semestre precedente hanno 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 assumono, 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.

Assunzione a tempo determinato per sostituzione di lavoratrice in maternità

L'art. 10, comma 2, della legge n. 53/2000, poi confluito nell'art. 4 del D.Lgs. n. 151/2001, ha previsto incentivi di natura contributiva in favore delle aziende sotto-dimensionate alle venti unità che assumano con contratto a tempo determinato per sostituire lavoratori in congedo ex art. 4 del D.Lgs. n. 151/2001. La norma trova, quindi, applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento (art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 151/2001). Se il datore di lavoro si è rivolto ad un'Agenzia di lavoro temporaneo che, quindi, ha inviato un lavoratore che è utilizzato in sostituzione, l'im-

presa recupera dalla società di lavoro temporaneo le somme corrispondenti allo sgravio da essa ottenuto (art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 151/2001).

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

Come si calcola il limite numerico?

La norma fa sì che siano compresi nel numero i dirigenti, i lavoratori a domicilio, i lavoratori a tempo indeterminato e determinato, quelli assenti benché retribuiti es. 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.Lgs. n. 61/2000) e quelli intermittenti in proporzione alle giornate lavorate nel semestre precedente (art. 39 del D.Lgs. n. 276/2003). Non vi rientrano gli apprendisti, gli assunti con contratto di inserimento o reinserimento, i lavoratori assunti provenienti da 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 risultanti pari a quella del sostituito.

Incentivi di natura contributiva

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

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

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

Assunzione di lavoratori disabili

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

A partire dal 1° gennaio 2008, a seguito delle novità intervenute con il c.d. "protocollo del Welfare", recepite

nell'art. 1, comma 37, della legge n. 247/2007, le agevolazioni sono di natura economica e sono attivabili attraverso convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 11 della legge n. 68/1999.

Incentivi di natura economica

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

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 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.

Assunzione nelle 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.

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.

Assunzione di 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 D.M. 25 febbraio 2002, n. 87 ha affermato che alle imprese che assumono detenuti viene riconosciuto un credito mensile d'imposta per ognuno di essi pari a 516,46 euro: esso è proporzionale in ragione delle giornate di lavoro prestate. Per gli assunti a tempo parziale il credito d'imposta è strettamente correlato alle ore lavorative prestate.

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

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

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

Le agevolazioni in favore delle imprese sono 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 concorre alla formazione della base imponibile Irpef e dell'Irap e non assume rilievo ai fini della deducibilità degli interessi passivi e delle spese generali *ex* articoli 63 e 75 del D.P.R. n. 917/1986.

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

Agevolazioni per l'assunzione di ricercatori

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 (l'ultimo è nell'art. 17 della legge n. 2/2009 destinato a favorire il rientro in Italia di ricercatori scientifici residenti all'estero) destinati ad una serie di soggetti individuati, *in primis*, dall'art. 5 del D.M. n. 593/2000:

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

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

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

d) centri di ricerca con personalità giuridica autonoma;

e) consorzi e società consortili con particolari caratteristiche;

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

Incentivi di natura fiscale

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

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

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

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

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

Incentivi previsti dalla legge n. 191/2009 e prorogati al 31 dicembre 2012

Nel meritevole intento di favorire, in qualsiasi modo, la ricollocazione al lavoro di soggetti con particolari difficoltà che hanno perso il posto di lavoro a seguito della crisi mondiale, il Legislatore, con la legge n. 191/2009, ha aggiunto, al sistema delle assunzioni incentivate, cresciuto a dismisura nel corso degli anni e, il più delle volte, senza alcun percorso logico, ulteriori benefici destinati alle imprese che prendono nel proprio organico prestatori che si trovano in particolari condizioni e che, è bene precisarlo, erano privi di incentivi diretti, correlati alla loro ricollocazione.

I benefici previsti sin dalla Finanziaria per l'anno 2010 o anche prorogati dopo l'esperienza della legge n. 33/2009, riferiti alla assunzione di particolari categorie di lavoratori dovrebbero aiutare la ricollocazione di personale disponibile a tempo indeterminato, determinato (non meno di due anni in una prima ipotesi e non meno di dodici mesi in un'altra).

È l'art. 2 della legge n. 191/2009 a prevedere le varie ipotesi.

Accettazione di un lavoro con 35 anni di contribuzione: contribuzione integrativa

Con il comma 132 (la cui piena operatività è stata, per effetto di proroghe, rimandata all'emanazione di un de-

creto ministeriale “concertato” a valenza annuale) è stato previsto, fino al 31 dicembre 2012 (per effetto dell’art. 33, comma 25 della legge n. 183/2011), un incentivo destinato a favorire il rientro nel ciclo produttivo dei soggetti che risultino disoccupati ma che abbiano almeno trentacinque anni di anzianità contributiva. Che si tratti di lavoratori non occupati si evince chiaramente dalla disposizione, in quanto viene precisato che gli stessi debbono essere beneficiari di «qualsiasi trattamento di sostegno al reddito non connesso a sospensioni dal lavoro»: l’ampia dizione operata dal Legislatore fa sì che possano essere compresi i soggetti in disoccupazione ordinaria anche con requisiti ridotti, in mobilità, anche in deroga, mentre l’incentivo non può trovare applicazione nei confronti di quei lavoratori che pur trovandosi in difficoltà hanno ancora in essere un rapporto con il proprio datore di lavoro come nel caso delle varie ipotesi di cassa integrazione guadagni (ordinaria, straordinaria o in deroga), di solidarietà *ex art. 1, comma 1, della legge n. 863/1984 o ex art. 5, comma 5, 7 e 8 della legge n. 236/1993, o di sospensione ex art. 19 della legge n. 2/2009.*

L’altra condizione richiesta è rappresentata dalla accettazione di una proposta lavorativa che comporti un inquadramento retributivo inferiore di almeno il 20% rispetto a quello di provenienza: la norma non dice altro, tralasciando anche riferimenti alla distanza del posto di lavoro, pur presenti, in passato, in provvedimenti analoghi come quello dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (art. 9, comma 2, della legge n. 223/1991, ove si fa riferimento alla distanza di 50 chilometri e ad un’ora di mezzi pubblici per il trasferimento).

Se il lavoratore che si trova in queste condizioni (disoccupato percettore di una indennità e con trentacinque anni di anzianità contributiva) accetta l’offerta di lavoro, quale è il vantaggio che ne riceve?

Incentivo di natura contributiva

Gli viene riconosciuta una contribuzione figurativa integrativa, fino alla data della maturazione del pensionamento e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2012: essa è la risultante della differenza tra il contributo accreditato per le mansioni di provenienza ed il contributo obbligatorio per il nuovo lavoro. Tale disposizione va raccordata con quanto riportato al comma 134, laddove si parla degli incentivi a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori disoccupati con un’età superiore ai cinquanta anni.

La disposizione non è, per così dire, “automatica” in quanto necessita di due passaggi: il primo è rappresentato dalla emanazione di un decreto “concertato” tra il Ministro del lavoro e quello dell’economia (cosa riconfermata anche nella nuova versione introdotta dall’art. 33, comma 25, della legge n. 183/2011) con il quale andranno disciplinate le modalità di attuazione della disposizione, mentre il secondo è rappresentato dalla domanda che l’interessato dovrà fare all’Inps.

Alcune riflessioni, a mio avviso, si rendono necessarie. L’impatto di questo incentivo che, peraltro, a differenza di altri presenti nel nostro ordinamento, non prevede alcun vantaggio “tangibile” per il datore di lavoro non sembra aver suscitato, almeno stando all’esperienza degli anni precedenti, un particolare “appeal”, anche per-

ché va, in un certo senso, in concorrenza con altri incentivi “consolidati” nel tempo, come ad esempio, quello relativo al reinserimento dei lavoratori in mobilità (anche qui ci sono lavoratori in trattamento di sostegno con anzianità contributiva di trentacinque anni o «in mobilità lunga» *ex art. 19 della legge n. 223/1991*). C’è, poi, un’altra considerazione da fare e riguarda il riferimento al limite retributivo ridotto: la percentuale del 20% rispetto all’inquadramento precedente è l’unico elemento da prendere in considerazione, atteso che non c’è alcun rapporto con le mansioni svolte o equivalenti come, ad esempio, fa per i lavoratori in mobilità l’art. 9, comma 1, della legge n. 223/1991.

Assunzione degli “over 50”

Chi assume (commi 134 e 135) prestatori di lavoro beneficiari dello *status* di disoccupazione e che hanno più di cinquanta anni “gode”, fino al 31 dicembre 2012, con la proroga della sperimentazione, per effetto dell’art. 33, comma 25, della legge n. 183/2011, di un incentivo che si sostanzia in un abbattimento dei contributi a proprio carico.

Prima di andare nello specifico dei benefici occorre individuare la platea dei lavoratori la cui assunzione genera i vantaggi di natura contributiva.

Essi sono coloro che, oggetto di provvedimento di licenziamento, sono beneficiari dell’indennità di disoccupazione con requisiti normali (cinquantadue settimane di contributi da lavoro dipendente nel biennio antecedente la data del licenziamento): detto questo sono, potenzialmente, ricompresi:

a) gli impiegati e gli intermedi, con esclusione di coloro che hanno avuto un contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale. Tale esclusione è la diretta conseguenza del dettato normativo contenuto nell’art. 19 della legge n. 2/2009 che, peraltro, non fa che riprendere concetti espressi, più volte, dalla Corte di Cassazione che ha ritenuto il periodo di «non lavoro» nel part-time verticale, frutto di una scelta consapevole delle parti e non, quindi, effetto dell’accadimento di un evento involontario;

b) i dirigenti privati;

c) i lavoratori a domicilio (tranne i periodi intercorrenti tra una commessa e l’altra);

d) i soci lavoratori di società cooperative, con esclusione di quelli ricadenti sotto il D.P.R. n. 602/1970;

e) gli apprendisti licenziati *ex art. 19, comma 1, lettera c)*, della legge n. 2/2009, come modificato dalla legge n. 33/2009. Questa ipotesi, nel caso di specie, tenuto conto dell’età posseduta dai lavoratori, è del tutto teorica e la si cita, soltanto, per completezza di informazione;

f) i lavoratori disoccupati, che possano computare anche periodi di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, per un massimo di tredici settimane e per i quali sono stati effettuati i versamenti alla gestione separata dell’Inps. Tale disposizione che è contenuta nel comma 131, il quale ha introdotto un nuovo comma, il 2-*bis*, all’art. 19 della legge n. 2/2009, detta anche le modalità di calcolo: l’equivalente in giornate lavorative si ottiene dividendo il totale dell’imponibile contributivo dei versamenti relativi agli ultimi due anni

per il minimale di retribuzione giornaliera (anche tale opportunità è stata prorogata dal più volte citato art. 33, comma 25, della legge n. 183/2011);

g) 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 modificazioni peggiorative delle mansioni, di molestie sessuali, di spostamento del lavoratore da una sede all’altra senza che ne 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 di legittimità, 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»;

h) le mamme (o i padri) dimissionarie durante il periodo di tutela della maternità, dell’adozione o dell’affido o con un figlio di età inferiore all’anno.

I datori di lavoro privati destinatari degli incentivi sono tutti: la norma non fa alcuna distinzione sia rispetto all’organico che al settore.

Incentivi di natura contributiva

Il beneficio è del tutto analogo a quello previsto per l’assunzione dei lavoratori in mobilità dall’art. 8, comma 2 (assunzione a termine per un massimo di dodici mesi) e 25, comma 9 (assunzione a tempo indeterminato, con un *bonus* contributivo di diciotto mesi) della legge n. 223/1991. Il datore di lavoro paga il 10% del contributo a proprio carico, come previsto, in via ordinaria, per gli apprendisti, dopo le modifiche intervenute con la legge n. 296/2006. La durata dell’incentivo è prolungata in favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in mobilità o che godano del trattamento normale di disoccupazione con almeno trentacinque anni di anzianità contributiva, fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento e, comunque (stando alla temporalità ed alla sperimentabilità della disposizione), fino al 31 dicembre 2012.

La norma necessita, senz’altro, di chiarimenti amministrativi: tuttavia, a mio avviso, ai fini dell’effettivo godimento, non può che trovare applicazione l’art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e le successive circolari applicative del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 5 e n. 34 dell’anno 2008, che lo subordinano al possesso del Durc ed al rispetto dei trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e, se esistente, da quella territoriale od aziendale. È pur vero che, ad esempio, ai fini del riconoscimento dei benefici contributivi, la Direzione generale per l’Attività ispettiva ha escluso le situazioni ove, per scelta del Legislatore, interi settori (es. quello marittimo o quello agricolo), aree (zone montane o svantaggiate) o tipologie contrattuali (apprendistato) hanno una contribuzione di favore, ma è anche vero che per la contribuzione «ridotta» in favore dei datori di lavoro che assumono soggetti in mobilità, la nota ministeriale non fa assolutamente sconti.

Assunzione di altre categorie di lavoratori

Nell’intento di favorire, in qualsiasi modo, la ricollocazione del personale espulso dai processi produttivi, il Legislatore (comma 151) ha ipotizzato, anche qui in via sperimentale e fino al 2012, per effetto della proroga *ex art.* 33, comma 25, della legge n. 183/2011, un incentivo finalizzato a favorire le assunzioni.

Vediamo di cosa si tratta.

La disposizione si rivolge ai datori di lavoro che nei dodici mesi precedenti non abbiano proceduto a riduzioni di personale con la stessa qualifica posseduta dai lavoratori che si intendono assumere e, al contempo, non abbiano in corso sospensioni dal lavoro *ex art.* 1 della legge n. 223/1991 (ossia, un trattamento integrativo salariale straordinario). I “costituendi” rapporti di lavoro debbono essere a tempo pieno ed indeterminato e debbono riguardare i lavoratori destinatari dell’indennità di disoccupazione ordinaria o dell’indennità di disoccupazione speciale edile prevista dall’art. 9 della legge n. 427/1975, il cui importo (il dato va riportato per completezza di informazione) è stato agganciato, dal comma 150, alla previsione contenuta nell’art. 1, comma 27, della legge n. 247/2007: in sostanza, esso viene rivalutato annualmente nella misura del 100% dell’indice Istat.

L’incentivo, che è a domanda, non è di immediata operatività, atteso che la stessa è rinviata all’emanazione di un decreto “concertato” tra il Ministro del lavoro e quello dell’economia: esso verrà concesso dall’Inps attraverso i conguagli contributivi e consiste nel numero delle mensilità di sostegno non ancora erogate, detratta la contribuzione figurativa. La disposizione termina richiamando il rispetto dell’art. 8, comma 4-*bis* della legge n. 223/1991.

Incentivi di natura economica

Così come è scritta, la norma merita alcuni approfondimenti.

Il primo riguarda il campo di applicazione: ripetendo, pressoché pedissequamente, quanto già previsto per la ricollocazione dei lavoratori in Cigs o in mobilità in deroga dall’art. 7-*ter*, comma 7, della legge n. 33/2009, il Legislatore limita la possibilità di assunzione ai datori di lavoro del settore industriale che non hanno in corso sospensioni dal lavoro e che nel semestre precedente hanno occupato mediamente più di quindici dipendenti (in questo modo, infatti, va spiegato il riferimento all’art. 1 della legge n. 223/1991). Nel computo rientrano anche gli apprendisti, i dirigenti, i lavoratori a domicilio, gli assunti con contratto di inserimento (se si sostiene l’analogia con i contratti di formazione e lavoro allora compresi) mentre i lavoratori a tempo parziale e quelli «a chiamata» contano in proporzione all’orario svolto. Anche l’incentivo è del tutto analogo a quello previsto dall’art. 7-*ter*, comma 7, della legge n. 33/2009, consistendo nel numero delle mensilità non ancora erogate, detratta la contribuzione figurativa. C’è, piuttosto, un elemento che lascia perplessi: per quale motivo si è voluto limitare il campo di applicazione riferito alle imprese con almeno quindici dipendenti del settore industriale (o assimilato), mentre per gli “over 50” che godono i benefici del trattamento di disoccu-

pazione, i possibili destinatari sono tutti i datori di lavoro, a prescindere dal settore e dal numero dei dipendenti?

Il secondo approfondimento concerne il requisito derivante dal fatto che il datore di lavoro non deve aver effettuato licenziamenti di lavoratori con la stessa qualifica nei dodici mesi precedenti. Il riferimento a tale periodo era, in passato, legato al diritto di precedenza alla riassunzione che, fino al 29 gennaio 2003, data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 297/2002, era, appunto, di un anno. Oggi esso appare, quantomeno, singolare, atteso che con il provvedimento appena citato il diritto di precedenza (peraltro, disponibile da parte del lavoratore) è stato ridotto a sei mesi, con una modifica all'art. 15, comma 6, della legge n. 269/1949, cosa che si è direttamente riverberata anche sulla analoga disposizione relativa ai lavoratori in mobilità, contenuta nell'art. 8 della legge n. 223/1991.

La terza riflessione concerne l'entità dell'incentivo: esso non è fisso ma è strettamente correlato al numero delle mensilità non ancora corrisposte ai lavoratori: da ciò discende (cosa non nuova, atteso che il principio è lo stesso che regola l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori in mobilità (art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991) che per il datore di lavoro potrebbe essere più conveniente assumere un lavoratore all'inizio del "godimento" del trattamento, piuttosto che uno verso la fine.

Il quarto approfondimento è frutto della necessità che il datore di lavoro sia in regola da un punto di vista contributivo e che applichi, regolarmente, i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva: nell'ottica di quanto affermato dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e delle circolari del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 5 e n. 34 del 2008, gli incentivi rientrano tra i c.d. "benefici contributivi" per i quali è necessario il rispetto sia della contrattazione nazionale (e, se presente, di quella territoriale od aziendale) e l'assenza di cause ostative al rilascio del Documento unico di regolarità contributiva (Durc), contenute nella tabella allegata al D.M. 24 ottobre 2007.

Il sesto riguarda il richiamo effettuato dal Legislatore all'art. 8, comma 4-*bis* della legge n. 223/1991. Qui sono specificate alcune condizioni come quella che l'assunzione non debba riguardare lavoratori licenziati non solo dallo stesso datore di lavoro negli ultimi sei mesi ma anche da società o imprese unite al datore di lavoro che ha effettuato i recessi, da rapporti di colleganza o di controllo. Ovviamente, senza entrare nel merito di altre riflessioni che ci porterebbero lontano, si può affermare che nella "colleganza" rientrano anche i rapporti datoriali di natura familiare, mentre per quel che concerne il concetto di imprese controllate e collegate occorre far riferimento all'art. 2359 c.c.

Per completezza di informazione e seguendo un indirizzo amministrativo consolidato (tale previsione fu inserita nella circolare del Ministero dell'economia già nel 1994 allorché fu trattata la materia degli incentivi occupazionali *ex lege* n. 489/1994), si ricorda che nelle imprese in forma societaria si considerano controllate: *a)* quelle in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili in assemblea: a tal proposito, vanno computati anche i voti spettanti a società controllate,

a società fiduciarie e ad interposta persona, mentre non vanno calcolati i voti spettanti per conto terzi (tali principi si applicano anche alla ipotesi relativa al punto b); *b)* quelle in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;

c) quelle che sono sotto influenza dominante di un'altra società, in virtù di particolari vincoli contrattuali.

Sono, invece, da considerare collegate le società nelle quali un'altra esercita un'influenza notevole: questo si presume allorché nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno 1/5 dei voti ovvero 1/10 se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati.

Assunzioni agevolate nelle agenzie di somministrazione

L'art. 13 del D.Lgs. n. 276/2003 riconosce, in favore delle Agenzie di somministrazione che assumano lavoratori «svantaggiati» con contratto di durata compresa tra nove e dodici mesi alcune agevolazioni economiche e contributive.

Perché ciò avvenga cosa è necessario?

Si deve partire dalla definizione di «svantaggiati» fornita dall'art. 2, comma 1, lettera *k*) del D.Lgs. n. 276/2003 e dall'elenco fornito dal Regolamento Ce del 2002 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 perderla, gli adulti "single" o con più persone a carico, i lavoratori extra comunitari che si spostano 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.

Assunzione di lavoratori già dipendenti nel settore del trasporto aereo

I benefici si riferiscono ad un settore ben specifico: quello del trasporto aereo e sono la diretta conseguenza

della c.d. “crisi dell’Alitalia”. La norma di riferimento è contenuta nell’art. 1-*bis* della legge n. 291/2004 ed i chiarimenti amministrativi sono stati forniti dall’Inps con la circolare n. 46 del 26 marzo 2009.

I destinatari sono i datori di lavoro, ivi compreso chi ha concordato con il commissario straordinario l’acquisto di beni, attività o complessi aziendali dell’impresa in crisi, che assumano lavoratori operanti sui vettori aerei (ad esempio, piloti, steward, ecc.) o nelle società da questi derivate dopo i processi di riorganizzazione o trasformazione, in cassa integrazione guadagni straordinaria o in mobilità.

Gli incentivi previsti riecheggiano quelli stabiliti dal Legislatore, in via ordinaria, per la riassunzione a tempo 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.

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 (e qui l’analogia con la legge n. 223/1991) è evidente:

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.

Incentivi alla ricollocazione in favore delle agenzie del lavoro

Con i commi da 144 a 147 dell’art. 2 della legge n. 191/2009, il Legislatore intende affrontare il problema della ricollocazione dei lavoratori espulsi dai processi produttivi o di difficile inserimento, coinvolgendo, in prima persona, le Agenzie del lavoro autorizzate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sulla base degli elementi e delle procedure previste dagli articoli 4 e 5 del D.Lgs. n. 276/2003.

L’obiettivo perseguito è quello di utilizzare la capacità di penetrazione sul mercato del lavoro dei soggetti privati i quali hanno dimostrato in molte situazioni di sapersi “muovere” con più agilità rispetto ai servizi pub-

blici per l’impiego delle Province e delle Regioni i quali, in più realtà, non hanno dimostrato di possedere “un passo diverso” rispetto alle vecchie sezioni circoscrizionali per l’impiego ed il collocamento in agricoltura che, fino al 25 novembre 1999, data del passaggio delle competenze per effetto del D.Lgs. n. 469/1997, erano articolazioni periferiche del Ministero del lavoro. Ovviamente, il discorso non può essere generalizzato: ci sono e ci sono state esperienze positive ed interessanti che vanno sottolineate e, se possibile, incentivate ma, altre volte, soprattutto nelle aree ove è più forte la pressione di chi cerca lavoro, non ci sono state iniziative particolarmente significative finalizzate all’attivazione del circuito virtuoso “nuova occupazione e finalità formative”.

I soggetti possibili destinatari degli incentivi sono:

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

b) le Agenzie di intermediazione;

c) le Agenzie di ricerca e selezione di personale;

d) le Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;

e) i soggetti pubblici e privati (comma 146), individuati in ambito regionale (art. 7 del D.Lgs. n. 276/2003) con appositi accreditamenti che posseggono alcuni requisiti essenziali (garanzia della libera scelta, standard omogenei, obbligo della interconnessione alla borsa continua nazionale del lavoro, raccordo con il sistema regionale, ecc.): tra essi sono compresi gli Enti formativi, le Associazioni e le Fondazioni.

Spetta ad Italia Lavoro Spa ed alla Direzione generale per gli ammortizzatori sociali e gli incentivi all’occupazione del Ministero del lavoro la gestione delle risorse, la verifica ed il monitoraggio degli effetti normativi finalizzati ai costi, all’impatto ed alla nuova occupazione generata per area territoriale, genere, età e professionalità.

Incentivi di natura economica

Quali sono i benefici riconosciuti alle Agenzie del lavoro?

Il Legislatore opera, al comma 145, una sorta di “scatola”.

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. Giusta-

mente, il Legislatore ha escluso sia la somministrazione (anche a tempo indeterminato, reintrodotta dal comma 143) 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. Per completezza di informazione va sottolineato che il contratto «a chiamata», seppur stipulato a tempo indeterminato, non presenta le caratteristiche tipiche di questa tipologia, in quanto (pur nel rispetto delle ipotesi oggettive e soggettive previste dagli articoli 34 e 37 del D.Lgs. n. 276/2003 e dal D.M. del Ministro del lavoro del 24 ottobre 2004), lo svolgimento delle prestazioni è strettamente correlato all'invito del datore di lavoro che, può avvenire poche volte o anche mai dopo la prima volta.

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, ma su questo sarà opportuno attendere le decisioni che saranno adottate dagli organi deputati alla gestione degli incentivi.

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.Lgs. n. 368/2001 prevedendo le classiche ipotesi previste dall'art. 1 (esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive) che dovranno, per la validità del contratto, essere declinate in modo oggettivo, sì da essere verificabili.

Il riferimento al D.Lgs. n. 368/2001 può, tuttavia, essere "by passato" per i lavoratori in mobilità ai quali, esplicitamente (art. 10, comma 6), trova applicazione la disciplina stabilita dall'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991. È pur vero che quest'ultima disposizione parla di contratti a tempo determinato per i lavoratori in mobilità per un massimo di dodici mesi, ma questa norma può ben essere interpretata nel senso che è lo sgravio contributivo analogo a quello in vigore per gli apprendisti, ad essere riconosciuto al massimo per un anno, cosa che non inficia la durata del contratto stesso. La quarta questione da risolvere riguarda l'apprendistato: è possibile, ricorrendo, ovviamente, le condizioni di età (fino a 29 anni e 364 giorni), collocare giovani secondo i modelli previsti dagli articoli 4 e 5 del D.Lgs. n. 167/2011?

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

Una quinta riflessione riguarda sia le modalità di erogazione dell'incentivo in favore delle Agenzie, che il momento in cui lo stesso è riconosciuto. Su questi aspetti

del problema occorrerà attendere le determinazioni chiarificatrici di Italia Lavoro SpA e della Direzione generale degli ammortizzatori e degli incentivi all'occupazione anche se, per quel che concerne la prima, la soluzione, alternativa alla corresponsione "diretta", potrebbe essere quella abbastanza agevole che prevede il ricorso al conguaglio contributivo. Per il secondo, invece, è opportuno sottolineare come la soluzione debba contemperare, presumibilmente, più variabili legate al trascorrere del tempo necessario per il riconoscimento del *bonus* (dopo il periodo di prova?, dopo alcuni mesi?, neutralizzando le ipotesi di risoluzione per giusta causa o giustificato motivo?, non contando le dimissioni?).

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 o con un contratto di inserimento che, secondo quanto previsto dall'art. 54 del D.Lgs. n. 276/2003, non può avere una durata superiore a diciotto mesi.

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.

Per la piena operatività della disposizione occorrerà che gli organi deputati alla gestione (Italia Lavoro SpA e la Direzione generale degli ammortizzatori e gli incentivi all'occupazione) chiariscano sia la "scaletta" degli incentivi, che il grado di disabilità richiesto e, soprattutto, la correlazione dei primi con il secondo e con la tipologia contrattuale cui si farà riferimento. Le «particolari difficoltà di inserimento» postulano un chiarimento amministrativo riferito alla percentuale di disabilità riferita sia agli invalidi civili che a quelli di lavoro o per servizio, che alle patologie invalidanti.

Il discorso relativo agli incentivi (sui quali, probabilmente, occorre avere anche un chiaro indirizzo da parte degli organi comunitari) in favore delle Agenzie che si prestano ad essere "intermediarie" sul mercato del lavoro non può essere disallineato con i vantaggi di natura economica, contributiva, fiscale e normativa che i datori di lavoro "assumentesi" si vedranno riconoscere nel caso in cui assumano soggetti che si trovano in particolari condizioni.

Le norme che regolano gli incentivi alle assunzioni sono contenute in più provvedimenti e sono state, sia pure sinteticamente, riportate in questa riflessione: anche la legge n. 191/2009 ne ha aggiunti altri, sol che si pensi, ad esempio, agli incentivi per l'assunzione degli "over 50" (commi 134 e 135) o a quelli (comma 151) in favore dei datori di lavoro che senza esservi tenuti e che non hanno proceduto a licenziamenti collettivi negli ultimi dodici mesi e non hanno in corso sospensioni dal lavoro, assumano lavoratori che godono del trattamento di disoccupazione ordinaria o dell'indennità di disoccupazione speciale edile prevista dall'art. 9 della legge n. 427/1995.

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 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.

Incentivo 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 rico-

nosciuto "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.Lgs. n. 61/2000).

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

Il diritto a fruire del credito d'imposta decade:

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

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

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

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

I datori di lavoro sono chiamati a restituire il credito d'imposta già "goduto" nel caso in cui ricorrano le prime due fattispecie evidenziate ai punti a) e b). Se è stato usufruito da un soggetto sottoposto a procedura concorsuale (fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, ecc.) il credito d'imposta è considerato *ex lege* come «credito 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 poc'anzi, 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 solidarietà espansiva

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

L'accordo collettivo sulla solidarietà espansiva va depositato presso la Direzione provinciale 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 Dpl 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* D.P.R. n. 218/1978) il contributo è pari al 30% della retribuzione.

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

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

Assunzione di lavoratori socialmente utili o impiegati in lavori di pubblica utilità

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

Incentivi di 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, assunti 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.

Utilizzazione di lavoratori attraverso prestazioni di tipo accessorio

La normativa prevista dagli articoli 70 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003 è richiamata unicamente per le agevolazioni di natura economica, contributiva e normativa: ciò significa che nei casi di specie non si farà alcun riferimento alle casistiche oggettive e soggettive che prevedono le prestazioni occasionali ed accessorie, avendo, tuttavia, l'accortezza di 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 di recente aggiunta (maggio 2010) 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.

Secondo la risposta fornita dal Dicastero del lavoro con l'interpello n. 37/2009 per prestazioni occasionali di tipo accessorio si intendono quelle che, nell'anno solare (1° gennaio - 31 dicembre) non superano il tetto dei 5.000 euro netti presso ogni committente (tale limite, "lordizzato" dalla circolare Inps n. 88/2009 è pari a 6.600 euro). Per i lavoratori titolari di integrazione salariale del reddito il limite, fino al 31 dicembre 2010, è fissato complessivamente in 3.000 euro netti.

La legge n. 191/2009 ha ulteriormente allargato l'ambito di applicazione del lavoro accessorio prevedendo, tra le altre cose, che in tutti i settori produttivi possa essere effettuato, per tutto l'anno, dai giovani universitari "under 25", dai cassaintegrati, dai pensionati, dai lavoratori a tempo parziale, presso un altro datore di lavoro. Particolarmente importante, anche per gli effetti correlati alla gestione della crisi da parte degli Enti locali, è la disposizione che consente agli stessi di utilizzare con lavoro accessorio i pensionati ed i titolari di integrazione di sostegno del reddito: tutto ciò, tuttavia, nel rispetto di due limiti che rischiano di vanificare la portata innovativa della disposizione: non si possono superare le spese del personale relative all'anno precedente e va rispettato il patto di stabilità.

Un discorso particolare va fatto per le prestazioni occasionali nell'ambito del lavoro domestico. Il Ministero del lavoro, attraverso la circolare n. 44/2009 e l'Inps con la circolare n. 88/2009, hanno affermato che le stesse si riferiscono soltanto a quelle prestazioni di natura del tutto occasionale, fino ad oggi non assistite da alcuna tutela previdenziale ed assicurativa, non riconducibili ad un rapporto disciplinato dalla legge (nel caso di specie la legge n. 339/1958 ed il D.P.R. n. 1403/1971 per l'obbligo assicurativo) o dalla contrattazione collettiva (Ccnl del 16 febbraio 2007 che tratta anche il rapporto di natura parziale per poche ore settimanali).

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 medi per prestazioni di lavoro autonomo previste per le collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, dall'art. 63 del D.Lgs. n. 276/2003, 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 decreto 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» il cui valore nominale è di 10 euro (con possibili «tagli» di importo superiore nella versione cartacea), 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 un 0,50 destinato all'Inps per le spese di gestione del servizio) è di 7,50 euro per ogni 10 euro di valore nominale.

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

Incentivi di natura economica e fiscale

Le somme percepite a titolo di prestazioni occasionali ed accessorie sono esenti da qualsiasi imposizione di natura fiscale e la cosa appare, ad esempio, particolarmente conveniente per i pensionati e per i giovani universitari "under 25" che, per tutto l'anno ed in tutti i settori produttivi, possono prestare la loro attività di natura accessoria. È molto importante per i primi (la norma non fa alcuna distinzione se per vecchiaia, anzianità od invalidità) che è ben vero che dopo la legge n. 133/2008 possono cumulare integralmente redditi da pensione con quelli da lavoro autonomo o subordinato, ma è anche vero che, il "cumulo" comporta pagamento delle imposte con una sorta di "resistenza" degli stessi e con la forte propensione "al nero". Ora, il pagamento attraverso il sistema dei «voucher» dovrebbe portare (anche con particolare riguardo al settore agricolo) a far emergere dal "nero" molte prestazioni, atteso che tali somme sono esenti da Irpef.