

Incentivi alle assunzioni dopo la Legge Fornero

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

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

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

Per ben comprendere l'istituto delle agevolazioni alle assunzioni e, soprattutto, per calarlo nella realtà delle singole tipologie contrattuali l'analisi non può che partire dalle novità introdotte dalla legge n. 92/2012 ai commi 12 e 13 dell'art. 4. L'obiettivo che si è posto il Legislatore è quello di fornire le direttive per una omogenea applicazione degli incentivi alle assunzioni: la norma ha una valenza generale, tanto è vero che per dipanare ogni equivoco, sono stati espressamente ricompresi anche quelli in favore dei lavoratori in mobilità (art. 8, commi 2 e 4, e 25 della legge n. 223/1991) e quelli finalizzati alla rioccupazione dei cassaintegrati a zero ore da almeno ventiquattro mesi e dei disoccupati ad un analogo periodo (art. 8, comma 9) della legge n. 407/1990.

Principi fissati dalla legge n. 92/2012

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

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

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

Nota:

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

datore di lavoro entro sei mesi dalla cessazione del contratto, mentre in presenza di rapporti stagionali la durata per l'esercizio del diritto è di tre mesi dalla fine del contratto (comma 4 - *sexsies*);

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

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

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

Per quel che concerne, invece, la dizione normativa relativa «all'assunzione che costituisce un obbligo stabilito da norme di legge», la circolare n. 137, opportunamente, esclude gli incentivi previsti dall'art. 13 della legge n. 68/1999, finalizzati a favorire l'occupazione di personale disabile con particolari gravi handicap psico-fisici sulla base del concetto che le agevolazioni sono previste da una disposizione speciale che deroga rispetto alla regola generale fissata dall'art. 4, comma 12, lettera a). Diverso, invece, ad avviso di chi scrive, è il caso dell'assunzione di uno dei soggetti individuati dall'art. 18 (orfani, coniugi superstiti, ecc.) che hanno, ai fini del collocamento obbligatorio, una percentuale di riserva pari all'1% nelle imprese dimensionate oltre le 150 unità (uno solo, per quelle con un organico superiore ai 50 dipendenti) ma che non sono portatori di specifici incentivi ma soltanto, qualora ne ricorrano le condizioni, di quelli generali (ad esempio, perché sono disoccupati da oltre 24 mesi). Ebbene, si ritiene che se un datore di lavoro assuma uno di questi lavoratori per ottemperare all'obbligo di legge, non possa usufruire dell'incentivo specifico che nel caso di specie sarebbe quello previsto dall'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990: ovviamente, questa è soltanto un'interpretazione che dovrebbe essere supportata, se valida, da un esplicito chiarimento amministrativo.

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

Il primo concerne le ipotesi legali: l'elencazione effettuata dalla circolare Inps n. 137/2012 non esauri-

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

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

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

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

quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva».

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

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

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

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

«Sono considerate società controllate:

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

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

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

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

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

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

Per completezza di informazione si ricorda che:

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

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

c) lo "sforamento" del contratto di lavoro a termine (che può durare, secondo la previsione contenuta nel nuovo art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 368/2001, modificato dalla legge n. 92/2012, fino a trenta giorni - rapporti di durata fino a sei mesi - o fino a cinquanta giorni - rapporti di durata pari o superiore a sei mesi -, va comunicato, con la data finale, entro il giorno di scadenza del contratto a tempo determinato;

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

Prima di entrare nel merito delle singole agevolazioni non si può non soffermarsi su ciò che afferma l'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e che è espressamente richiamato (unitamente al comma 1176) dalla circolare Inps n. 137/2012: «A decorrere dal 1° luglio 2007 i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». Per completezza di informazione si ricorda come il documento unico di regolarità contributiva sia stato disciplinato con D.M. 24 ottobre 2007 (G.U. n. 279 del 30 novembre 2007) e come, in un certo senso, quanto previsto dalla legge n. 296/2006, sia stato anticipato per le imprese artigiane, commerciali e del turismo dall'art. 10 della legge n. 30/2003, rispetto alle quali, con circolare n. 4/2004, il Ministero del lavoro fornì la prima indicazione, tuttora valida, sul significato da dare alla frase «rispetto integrale degli accordi e contratti collettivi». Il Dicastero del Welfare distinse chiaramente tra parte economica e normativa scaturente dalla pattuizione collettiva e «parte obbligatoria» (es. iscrizione all'Ente bilaterale) scaturente da quest'ultima, esprimendo l'avviso che l'adesione imposta a tale organismo risulterebbe in palese contrasto con i principi di libertà sindacale, tutelati dall'art. 39 della Costituzione, oltre che con i principi del diritto comunitario che tutelano la concorrenza. Tale indirizzo venne fatto proprio anche dall'Inps con la circolare n. 74/2005.

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

perato dalla dizione dell'art. 22, comma 1, della legge n. 183/2011, il quale parlando di «sgravio» a proposito dell'abbattimento contributivo per i datori di lavoro dimensionati fino a nove unità, fa venir meno quel discorso correlato alla «contribuzione agevolata» come scelta di politica in favore dell'occupazione giovanile, cosa che, sul piano pratico, comporta la piena applicazione dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006: ma su questo e sulle conseguenze derivanti, anche alla luce della circolare Inps n. 128/2012, si rimanda all'analisi specifica che si farà allorquando si parlerà di apprendistato.

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

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

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

ne riconosciuto uno sgravio contributivo totale (per la quota a carico del datore di lavoro) di durata triennale, a prescindere dalla durata del periodo formativo.

Su questo quadro di riferimento sono, però, intervenute le modifiche introdotte dall'art. 2, comma 36, della legge n. 92/2012 ed i chiarimenti forniti dall'Inps con la circolare n. 128/2011. La norma appena citata ha fatto sì che dal 1° gennaio 2013 la contribuzione di riferimento venga maggiorata di 1,31% cui si aggiunge (v. circolare n. 128) lo 0,30% previsto dalla legge n. 845/1978 per la formazione dei fondi interprofessionali. Ora, ferma restando la contribuzione a carico dei lavoratori che è sempre uguale al 5,84%, dal 1° gennaio 2013, quella a carico dei datori di lavoro è la seguente:

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

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

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

Sono esclusi dal computo numerico:

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

mento *ex* art. 54 del D.Lgs. n. 276/2003, fino alla loro scadenza, non potendo più essere sottoscritti a partire dal 1° gennaio 2013 ;

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

d) i lavoratori somministrati inviati dalle Agenzie del Lavoro;

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

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

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

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

Il Regolamento Ce n. 1998/2006 della Commissione del 15 dicembre 2006 riguardante l'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato ha introdotto alcune deroghe concernenti sovvenzioni considerate di «importo minimo», ritenendo che le stesse possano non essere considerate come «aiuti di Stato». In via generale, non sono tali se non superano in un arco triennale rappresentato da tre esercizi finanziari, la somma complessiva di 200.000 euro che nel settore del trasporto su strada scende a 100.000, in quello della

pesca a 30.000 e nell'ambito della produzione di prodotti agricoli a 7.500. Ai fini del «*de minimis*» la nozione di impresa è diversa da quella generalmente adottata: infatti, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, essa ricomprende ogni entità che esercita un'attività di tipo diverso.

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

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

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

Per completezza di informazione è opportuno ricordare come la Corte costituzionale con sentenza n. 169 del 28 novembre 1973 abbia dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 10 della legge n. 604/1966 sui licenziamenti individuali nella parte in cui esclude gli apprendisti dall'applicabilità nei loro

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

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

Incentivi di natura economica

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

Su tale quadro normativo di riferimento è intervenuta, con l'art. 2, comma 155, della legge n. 191/2009, una possibile ulteriore novità: la contrattazione collettiva, nazionale territoriale od aziendale può stabilire, nel rispetto dell'anzianità di servizio, una forma retributiva «percentualizzata» rispetto al trattamento economico finale e progressiva nell'ammontare, secondo un «modus» già presente, in passato, nel nostro ordinamento, prima della riforma del 2003, e conservato in alcuni CCNL (es. edilizia del settore artigiano). La percentualizzazione, in alternativa ai livelli stipendiali inferiori rientra, ora, tra i possibili parametri retributivi individuati dalla contrattazione collettiva nazionale che detta le nuove regole del-

l'apprendistato, in attuazione dei principi contenuti nell'art. 2, comma 1, lettera c), del D.Lgs. n. 167/2011: essa deve tener conto, nella progressione percentuale, dell'anzianità maturata nel corso del rapporto.

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

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

Incentivi di natura normativa

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

Il rapporto di apprendistato (che è un contratto a tempo indeterminato, secondo la chiara disposizione contenuta nell'art. 1 del D.Lgs. n. 167/2011), pur se risolto in anticipo (ad esempio, al termine del periodo formativo), non rientra nei trentasei mesi (comprensivi delle proroghe e dei contratti di somministrazione) del 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 incentivo normativo “di nicchia” riguarda l'assunzione di personale disabile: l'art. 11 della legge n. 68/1999 prevede che, attraverso l'istituto della

convenzione tra azienda e servizio che si occupa dell'avviamento, acquisito il parere del comitato tecnico, si possa procedere all'assunzione di questi lavoratori in deroga sia ai limiti massimi di età (29 anni) che alla durata contrattuale triennale (o periodo maggiore per i profili professionali che hanno come riferimento il settore artigiano).

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

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

Incentivi di natura fiscale

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

Lavoratori disoccupati o sospesi da almeno 24 mesi

Incentivi di natura contributiva

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

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

quando dimostri che il soggetto interessato ha rifiutato o ha rinunciato anche implicitamente.

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

Anche il requisito dello "status" di disoccupato da almeno 24 mesi va rivisto alla luce delle novità introdotte dalla riforma "Fornero" (art. 4, comma 33, lettera c), in quanto è stato abrogato l'art. 4, lettera a) del D.Lgs. n. 181/2000 che prevedeva «la conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione». La stessa disposizione ha anche modificato la lettera d) dell'art. 4 del D.Lgs. n. 181/2000 relativo allo stato di "sospensione" della disoccupazione che si realizza per ogni lavoratore, di qualunque età, occupato con un contratto di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi. A fronte di particolari dubbi, fanno fede le dichiarazioni dei centri per l'impiego competenti per territorio.

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

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

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

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

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

L'agevolazione appare riconoscibile anche in altre ipotesi:

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

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

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

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

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

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

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 so-

stanzialmente diverse. Tali contratti di reinserimento non vanno assolutamente confusi con quelli di inserimento o reinserimento professionale previsti dagli articoli 54 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003 che, peraltro, ora sono stati abrogati per effetto dell'art. 1, comma 14, della legge n. 92/2012.

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

Incentivi di natura contributiva

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

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

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

Incentivi di natura normativa

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

Assunzione di lavoratori con contratto di inserimento

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

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

b) disoccupati di lunga durata (almeno dodici mesi,

secondo l'interpretazione comunitaria) fino a trentadue anni;

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

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

e) donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile. Le aree di bassa occupabilità ove trovano applicazione gli incentivi sono previste da un decreto «concertato» tra Lavoro ed Economia che va adottato entro il 31 dicembre di ogni anno, con riferimento all'anno successivo. Tale disposizione, introdotta con l'art. 22, comma 3, della legge n. 183/2011, ha modificato la precedente inserita nel vecchio art. 54;

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

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

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

a) gli Enti pubblici economici, le imprese ed i loro consorzi;

b) i gruppi di imprese;

c) le associazioni professionali, socio - culturali e quelle sportive;

d) le fondazioni;

e) gli Enti di ricerca, pubblici e privati.

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

Incentivi di natura economica

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

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

Incentivi di natura contributiva

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

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, applicando 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 occorre “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.

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.

Assunzione a tempo pieno e indeterminato di lavoratori in Cigs da almeno 3 mesi e dipendenti da imprese in Cigs da almeno 6 mesi

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

Quali sono gli incentivi per il datore di lavoro assumente?

Essi sono di natura contributiva ed economica.

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

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

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

feriore a diciotto mesi, nel completamento di opere pubbliche o impianti industriali di grandi dimensioni, nelle aree ove sia accertata una grave crisi occupazionale, conseguente al mancato completamento di tali attività (art. 11, comma 2, della legge n. 223/1991 e art. 6, comma 1, della legge n. 236/1993) e lavoratori già in disoccupazione edile;

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

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

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

h) lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo.

A partire dal 1° gennaio 2013 non sono più iscrivibili nelle liste di mobilità (perché la norma di natura temporanea non è stata, al momento, prorogata) i lavoratori dipendenti da imprese anche artigiane e cooperative di produzione e lavoro che occupano meno di quindici dipendenti, licenziati per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività ed i lavoratori in mobilità in deroga ex art. 7, comma 7 - *ter* della legge n. 33/2009. L'art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991, prevede che l'assunzione 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 Durc che al rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva, anche territoriale od aziendale, applicabile.

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

bilità sia a tempo indeterminato che a termine, spettano anche a queste ultime.

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

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

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

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

Incentivi di natura economica

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

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

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

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

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

Incentivi di natura economica

Non è previsto alcuno 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 massi-

mo 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 sommano con gli altri contratti a termine eventualmente svolti ai sensi delle leggi appena citate, sì da non essere compresi nel computo complessivo dei trentasei mesi (i contratti di natura stagionale non vi rientrano) trascorsi i quali il rapporto, se continua, si considera a tempo indeterminato e, in ogni caso, un nuovo contratto a termine (nella previsione massima prevista dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva) può essere stipulato davanti al funzionario della Direzione territoriale del lavoro e con l'assistenza di un rappresentante sindacale per il lavoratore;

c) il contratto a termine agevolato non può durare, per lo stesso datore di lavoro ed ai soli fini del riconoscimento dell'agevolazione più di dodici mesi. A tale termine si può giungere attraverso un contratto

iniziale ed una successiva proroga che, ovviamente, può essere anche superiore al contratto iniziale. Il contratto può avere anche una durata più lunga ma gli incentivi sono limitati a dodici mesi e, in ogni caso, debbono tenere conto della previsione, relativa al cumulo, introdotta dall'art. 4, comma 13, della legge n. 92/2012 alla quale si è già accennato;

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

Lavoratori in godimento di trattamento integrativo in deroga

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

I datori di lavoro che, potenzialmente, 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 hanno assunto, in carenza di obbligo, lavoratori destinatari fino al 31 dicembre 2012, di ammortizzatori in deroga, oppure prestatori licenziati o sospesi per cessazione totale o parziale di attività o per intervento di una procedura concorsuale (es. fallimenti, concordato preventivo, ecc.) da imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 1 della legge n. 223/1991, hanno diritto, secondo le modalità fissate nel provvedimento amministrativo attuativo, al «godimento», in caso di assunzione a tempo indeterminato, delle mensilità di integrazione non «incassate» dai lavoratori interessati, detratta la contribuzione figurativa a carico dell'Inps. Il tutto avviene attraverso il sistema del conguaglio fiscale.

L'incentivo non spetta se ricorrono le condizioni pre-

viste 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 astensione obbligatoria o facoltativa per maternità

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

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

Come si calcola il limite numerico?

La norma fa sì che siano compresi nel numero i dirigenti, i lavoranti a domicilio, i lavoratori a tempo indeterminato e determinato, quelli assenti per malattia, gravidanza, ecc.) a meno che non vengano computati i sostituti, mentre i lavoratori a tempo parziale vanno computati «pro - quota» (art. 6 del D.Lgs. n. 61/2000) e quelli intermittenti in proporzione alle giornate lavorate nel semestre precedente (art. 39 del D.Lgs. n. 276/2003). Non vi rientrano gli apprendisti, gli assunti con contratto di inserimento o reinserimento, i lavoratori assunti provenienti da esperienze socialmente utili o di pubblica utilità, nonché tutti quelli che, a vario titolo, non sono titolari di rap-

porto di lavoro subordinato (collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, prestatori di lavoro occasionale ed accessorio, lavoratori somministrati, ecc.).

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

Incentivi di natura contributiva

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

Per ciascuna assunzione, il contributo può arrivare a coprire:

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

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

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

Incentivi di natura normativa

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

il datore di lavoro si impegna a conferire commesse di importo non inferiore.

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

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

L'art. 12 - *bis* della legge n. 68/1999 consente di adempiere all'obbligo di riserva anche mediante convenzioni di inserimento lavorativo, che comportano l'assunzione del lavoratore disabile direttamente da parte di cooperative sociali, imprese sociali, disabili liberi professionisti, datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo (in possesso di particolari requisiti di idoneità e regolarità), ai quali il soggetto obbligato si impegna a conferire commesse di lavoro di importo non inferiore agli oneri retributivi e contributivi derivante dall'assunzione.

Esse sono utilizzabili per una sola persona o entro il limite del 10% della quota d'obbligo, solo per lavoratori con particolari difficoltà d'inserimento. Non possono avere una durata inferiore a tre anni, prorogabili una sola volta, per un ulteriore periodo di durata non inferiore a due anni, decorsi i quali il lavoratore può essere assunto con richiesta nominativa.

L'art. 22, comma 4, lettere *b)* e *c)*, della legge n. 183/2011 ha, espressamente, stabilito che le modalità di telelavoro (nel settore privato la disciplina è stata introdotta attraverso molti contratti collettivi ed un accordo interconfederale risalente al 9 giugno 2004, mentre in quello pubblico, seppur poco usato, esiste dall'anno 1999 per effetto del D.P.R. n. 70) possono essere utilizzate ai fini di facilitare l'inserimento lavorativo dei disabili e che le convenzioni *ex art. 11* della legge n. 68/1999 possono, compiutamente, farvi riferimento (il Legislatore parla, impropriamente, di «contratto di telelavoro» che tale non è, essendo una modalità di esplicazione dell'attività).

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

Assunzione di dirigenti privi di occupazione

L'art. 20 della legge n. 266/1997 prevede un beneficio di natura contributiva in favore di quelle imprese

o dei loro consorzi, con un organico inferiore alle 250 unità, che assumano dirigenti, privi di occupazione: la durata dell'incentivo non può superare i dodici mesi.

Incentivi di natura contributiva

La contribuzione complessiva (comprensiva delle quote sia del datore di lavoro che del dirigente) è ridotta del 50%: secondo i chiarimenti congiunti del Ministero del lavoro e dell'Inps la riduzione non si estende alle aliquote riscosse dagli Enti previdenziali in qualità di esattori ma il cui gettito è destinato ad altri soggetti come le Regioni e lo Stato. Secondo l'Istituto previdenziale resta escluso il solo contributo previsto dall'art. 45 della legge n. 845/1978 destinato al Fondo di rotazione o ai Fondi interprofessionali per la formazione continua previsti, in via originaria, dall'art. 118 della legge n. 388/2000.

Assunzioni agevolate degli "over 50" e delle donne previste dalla legge n. 92/2012

L'art. 4 della legge n. 92/2012 si occupa, tra le altre cose, di intervenire sulla materia degli incentivi alle assunzioni, prevedendo, da un lato, nuove agevolazioni (ma vedremo, se si tratta veramente di "nuove") e, dall'altro, fissando alcuni principi finalizzati a garantirne, in via generale, una omogenea applicazione. Di questi principi che riguardano, essenzialmente, il rispetto di obblighi imposti dalla legge, delle precedenti di natura legale e contrattuale, della valutazione di eventuali nuove assunzioni in presenza di interventi integrativi salariali e della impossibilità, anche riferibili a imprese collegate o controllate, di assumere lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti, se ne è già parlato all'inizio di questa analisi.

Incentivi di natura contributiva

Il comma 8 dell'art. 4 prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2013, per tutte le assunzioni di lavoratori disoccupati da più di dodici mesi ultra cinquantenni, effettuate con contratto a termine, anche in somministrazione, spetti ad ogni datore di lavoro una riduzione del 50% della quota contributiva a suo carico, per un massimo di dodici mesi. Se l'assunzione viene trasformata a tempo indeterminato (comma 9) la riduzione viene prolungata per altri sei mesi, mentre se, «*ab initio*», è a tempo indeterminato, lo sgravio, che è del medesimo ammontare, vale per diciotto mesi dalla data di inizio del rapporto.

La disposizione merita alcune puntualizzazioni.

La prima riguarda i requisiti soggettivi riferiti al lavoratore: deve essere un "over 50", ossia aver compiuto i cinquanta anni ed essere iscritto negli elenchi di chi è disponibile ad una occupazione da almeno dodici mesi.

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

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

b) i dirigenti privati;

c) i lavoratori a domicilio;

d) i soci lavoratori di società cooperative;

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

f) le mamme (o i padri) dimissionari durante il periodo di tutela della maternità, dell'adozione o dell'affido.

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

La seconda delucidazione concerne i potenziali destinatari degli incentivi: la norma parla "tout court" di datori di lavoro senza alcuna distinzione. Vi rientrano, quindi, tutti i privati ma anche, ad avviso di chi scrive, quelli a capitale pubblico che agiscono sul mercato come soggetti privati, con l'ovvia esclusione di tutte le Pubbliche amministrazioni.

Il terzo chiarimento riguarda le modalità di assunzione a tempo determinato. Se si tratta del primo contratto con il lavoratore esso può ben essere «acausale», ma la durata non può superare i dodici mesi, termine non soggetto ad alcuna proroga. Ovviamente, il contratto a termine può essere stipulato per un periodo più lungo (ma l'agevolazione è soltanto per dodici mesi) o anche più volte nel limite massimo dei trentasei mesi (comprensivi di eventuali rapporti in somministrazione), ma in questi casi occorre individuare la causale riferibile ad esigenze tecniche, pro-

duttive, organizzative o sostitutive, non essendo possibile applicare la normativa sui contratti a termine dei lavoratori in mobilità (art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991), esplicitamente esclusa, attraverso l'art. 10, dal campo di applicazione del D.Lgs. n. 368/2001.

L'ampia dizione adoperata dal Legislatore non sembra escludere i contratti a termine stagionali che, indubbiamente, durano meno di dodici mesi ma che, in tal modo, risulterebbero agevolati.

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

Appare appena il caso di precisare che la norma parla di riduzione della contribuzione ma non dei premi assicurativi Inail che, ad avviso di chi scrive, non subiscono variazione d'aliquota.

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

Il sesto chiarimento concerne la piena computabilità degli assunti a tempo indeterminato sia per quel che concerne l'applicabilità dell'art. 18 n. 300/1970, che per il calcolo del personale disabile da assumere (nel computo complessivo rientrano an-

che i contratti a termine di durata superiore a sei mesi).

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

Le stesse disposizioni (e questo è un ulteriore incentivo) troveranno applicazione, nel rispetto del regolamento Ce n. 800/2008, nei confronti delle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali europei e nelle aree individuate dal Ministro del lavoro in “concerto” con quello dell'Economia, e che presentano determinati requisiti (art. 2, punto 18, lettera e del regolamento), nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, residenti su tutto il territorio nazionale.

Anche qui sono necessari alcuni approfondimenti. Partiamo dalla tipologia contrattuale di riferimento: il contratto è a tempo determinato, indeterminato, a tempo pieno o parziale ed in questo c'è una prima differenza con una previsione, abbastanza analoga nei contenuti, a quella che nell'abrogato art. 54 del D.Lgs. n. 276/2003, prevedeva il contratto di reinserimento per le donne, secondo una previsione, valida per tutto il 2012 in quanto contenuta nella legge di stabilità n. 183/2011 che demandava ad un decreto del Ministro del lavoro, l'esplicitazione di alcune modalità operative.

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

meno in presenza del requisito dei ventiquattro mesi di lavoro non regolarmente retribuito, cosa che comporta la possibilità di assunzione su tutto il territorio nazionale.

Il Legislatore parla di impiego non regolarmente retribuito da almeno sei mesi (o ventiquattro mesi) a seconda dei casi: ferma restando la necessità di chiarimenti amministrativi, si può affermare che la definizione è presa direttamente dalla lettera *a*) del punto 18 del regolamento, all'interno della qualificazione di un lavoratore come «svantaggiato», mentre è leggermente diversa per la seconda ipotesi (lavoratori «molto svantaggiati», punto 19). Essa si riferisce a chi è senza lavoro da almeno due anni, mentre il Legislatore, in questo caso, ripete pedissequamente il requisito previsto per i lavoratori svantaggiati da sei mesi, allungando soltanto a ventiquattro mesi il periodo di riferimento.

Il riferimento all'impiego non regolarmente retribuito sembrerebbe offrire l'opportunità di allargare le opportunità lavorative non soltanto alle donne disoccupate ma anche a chi lavora in maniera irregolare, saltuaria, sotto pagata o in nero o, comunque, in forma precaria: ma su questo punto appare doveroso attendere chiarimenti amministrativi da parte del Ministero del lavoro e dell'Inps.

Assunzioni 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 o di lavoratori con profili altamente qualificati

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

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

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

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

d) centri di ricerca con personalità giuridica autonoma;

e) consorzi e società consortili con particolari caratteristiche;

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

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

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

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

Incentivi di natura fiscale

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

a) 25.822,84 euro di cui 20.658,28 nella forma di

credito d'imposta e 5.164,59 euro a fondo perduto per ogni persona assunta;

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

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

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

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

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

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

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

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: ciò è possibile, tuttavia (comma 5 - *bis*) soltanto previa convenzione stipulata tra una o più agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro con i comuni, le province, le regioni ovvero con le agenzie tecnico strumentali del Ministero del lavoro (ad esempio, Italia Lavoro SpA).

Perché ciò avvenga cosa è necessario?

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

Incentivi per l'assunzione di lavoratori già dipendenti nel settore del trasporto aereo

Prima di entrare nel merito di questi incentivi occorre evidenziare che la disposizione di riferimento (art.

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

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

Incentivi di natura contributiva

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

Incentivi di natura economica

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

Le agevolazioni appena evidenziate non spettano:

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

I soggetti possibili destinatari degli incentivi sono:

- a)** le Agenzie di somministrazione nel loro complesso, anche quelle non "generaliste";
- b)** le Agenzie di intermediazione;
- c)** le Agenzie di ricerca e selezione di personale;
- d)** le Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
- e)** i soggetti pubblici e privati (comma 146), individuati in ambito regionale (art. 7 del D.Lgs. n. 276/2003) con appositi accreditamenti che posseggono alcuni requisiti essenziali (garanzia della libera scelta, standard omogenei, obbligo della interconnessione alla borsa continua nazionale del lavoro, raccordo con il sistema regionale, ecc.): tra essi sono compresi gli Enti formativi, le Associazioni e le Fondazioni. Spetta ad Italia Lavoro Spa ed alla Direzione Generale per le Politiche Attive e Passive per il Lavoro (tale è il nome assunto dalla Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e gli Incentivi all'Occupazione del Ministero del Lavoro, dopo la ristrutturazione conseguente al D.P.R. n. 144/2011) la gestione delle risorse, la verifica ed il monitoraggio degli effetti normativi finalizzati ai costi, all'impatto ed alla nuova occupazione generata per area territoriale, genere, età e professionalità.

Incentivi di natura economica

Quali sono i benefici riconosciuti alle Agenzie del Lavoro?

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

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

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

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

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

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

C'è, poi, il problema del contratto a tempo determinato: il Legislatore riconosce l'incentivo se il contratto a termine ha una durata non inferiore a ventiquattro mesi. Esso andrà stipulato tra il datore di 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. Sembra doversi, invece, escludere il contratto a tempo determinato «acausale», introdotto dall'art. 1, comma 9, della legge n. 92/2012, in quanto la durata massima è di dodici mesi.

Il riferimento al D.Lgs. n. 368/2001 può, tuttavia, essere "by passato" per i lavoratori in mobilità ai quali, esplicitamente (art. 10, comma 6), trova applicazione la disciplina stabilita dall'art. 8, comma 2, del-

la legge n. 223/1991. È pur vero che quest'ultima disposizione parla di contratti a tempo determinato per i lavoratori in mobilità per un massimo di dodici mesi, ma questa norma può ben essere interpretata nel senso che è lo «sgravio contributivo» analogo a quello in vigore per gli apprendisti, ad essere riconosciuto al massimo per un anno, cosa che non inficia la durata del contratto stesso.

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

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

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

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

La norma non lo prevede espressamente ma, ad avviso di chi scrive, potrebbero realizzarsi forme di collaborazione, anche nell'ottica delle convenzioni *ex art. 11* della legge n. 68/1999, relative alle imprese «assumentanti», con i servizi provinciali per l'impiego e con i c.d. «comitati tecnici», ai fini della piena attivazione delle tipologie contrattuali previste e delle deroghe possibili sia in termini di durata che di età, in rapporto al grado di disabilità.

Credito d'imposta per nuove assunzioni in aree svantaggiate

L'art. 2 della legge n. 106/2011 nell'intento di favorire nuova occupazione nelle c.d. «aree svantaggiate» del Paese ed in coerenza con la compatibilità pre-

vista in sede comunitaria (articoli 87 e 88 del trattato Ce), riconosce benefici in favore dei datori di lavoro che aumentano il proprio organico assumendo lavoratori «svantaggiati» a tempo indeterminato (art. 18, comma 2, del Regolamento Ce n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008) nelle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia, nei dodici mesi successivi all'entrata in vigore della legge: l'incentivo viene riconosciuto per un anno. Se l'assunzione concerne lavoratori «molto svantaggiati» (art. 19, comma 2, del Regolamento) l'incentivo viene riconosciuto per ventiquattro mesi. Il testo originario è stato oggetto di parziale modifica con l'art. 59 del D.L. n. 5/2012 (c.d. «decreto semplificazioni») che prende in considerazione le assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro il 14 maggio 2013 ma che limita l'incentivo a due invece che a tre anni.

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 riconosciuto «pro - quota» avendo quale parametro di riferimento l'orario settimanale massimo previsto dal Ccnl.

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

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

Il diritto a fruire del credito d'imposta decade:

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

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

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

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

I datori di lavoro sono chiamati a restituire il credito d'imposta già «goduto» nel caso in cui ricorrano le prime due fattispecie evidenziate ai punti *a)* e *b)*. Se è stato usufruito da un soggetto sottoposto a procedura concorsuale (fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, ecc.) il credito d'imposta è considerato «*ex lege*» come «credito 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 Dirc ed il rispetto della contrattazione collettiva sono, ovviamente, essenziali per il «godimento» del beneficio: rispetto a tale argomento si rimanda alla trattazione effettuata pocanzi, allorché 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 li-

miti garantiti da ciascuna Regione interessata: parimenti, dovranno essere emanate le disposizioni di attuazione nel termine di trenta giorni dalla trasmissione dello schema di decreto.

Contratti di solidarietà espansiva

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

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

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

Incentivi di natura contributiva ed economica

Al datore di lavoro per ogni lavoratore assunto e per ogni mensilità corrisposta viene riconosciuto un 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%, fer-

ma restando la contribuzione a carico del lavoratore (9,19%).

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

Incentivi di natura normativa

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

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

Utilizzazione di lavoratori attraverso prestazioni di tipo accessorio

La normativa prevista dagli articoli 70 e seguenti del

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

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

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

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

I cambiamenti normativi intervenuti hanno, sostanzialmente, "azzerato" le ipotesi soggettive ed oggettive: ora tranne il caso specifico dei lavori in agricoltura tutti i lavoratori possono prestare attività con tale attraverso tale forma, essendo il limite per la qualificazione soltanto di natura economica. Ovviamente, per l'Ente pubblico (in particolar modo per i comuni) esistono i limiti legati al rispetto del patto di stabilità e al non superamento delle spese del personale riferite all'anno precedente.

In agricoltura il nuovo comma 2 dell'art. 70 prevede che il lavoro accessorio possa trovare applicazione:

a) alle attività con caratteristiche di stagionalità effettuate da pensionati e da giovani «under 25» se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli obblighi scolastici, ovvero in qualun-

que periodo dell'anno, se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi universitari;

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

Incentivi di natura normativa

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

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

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

Le prestazioni accessorie, non rientrando in alcuna tipologia contrattuale, non sono comprese, ovviamente, nella base di calcolo relativa al personale e che è necessario computare per l'accesso ad istituti per i quali la legge o la contrattazione collettiva prevedono limiti numerici.

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

Incentivi di natura contributiva

Attraverso il sistema dei «voucher» (orari, numerati e progressivamente datati, secondo la nuova dizione dell'art. 72, comma 1), il lavoratore è coperto da un punto di vista contributivo con versamenti alla gestione separata dell'Inps (art. 2, comma 26, 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. Per i lavoratori extra comunitari i compensi derivanti da lavoro accessorio sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno (si tratta di una modifica introdotta dalla legge n. 92/2012 ed inserita nel nuovo art. 70, comma 4).

Assunzioni con contratto a termine o in somministrazione a tempo determinato nelle c.d. "start-up innovative"

Nel quadro d'insieme della legge n. 221/2012, le imprese innovative di nuova costituzione hanno un posto di rilievo, anche alla luce dei cospicui vantaggi di natura fiscale, economica e normativa che, sinteticamente, si possono così riassumere:

- a)** esenzione per un quadriennio dall'imposta di bollo, del diritto annuale e del pagamento dei diritti di segreteria della Camera di Commercio;
- b)** deroghe al diritto societario, con particolare riguardo alle disposizioni che tutelano nelle società di capitali l'esistenza di capitale sociale minimo;
- c)** disciplina particolare per alcune tipologie di contratti di lavoro a tempo determinato;
- d)** sgravio fiscale e contributivo per i piani di incentivazione basati sull'assegnazione di quote ed azioni, a dipendenti, collaboratori, amministratori o fornitori.

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

- a)** la maggioranza delle quote sociali ed i diritti di voto in assemblea ordinaria debbono appartenere a

soci persone fisiche sia all'atto della costituzione che nei due anni successivi;

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

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

d) non vi deve essere stata distribuzione di utili;

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

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

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

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

Incentivi di natura normativa

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

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

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

La dizione legislativa merita un chiarimento.

Esso concerne la possibilità che in presenza di con-

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

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

La durata minima del contratto a termine è di sei mesi, mentre quella massima è di trentasei. In sede di conversione, il Legislatore ha previsto la possibilità di un contratto a tempo determinato inferiore ai sei mesi, ma ha affermato che, in questo caso, trova applicazione la normativa di carattere generale contenuta nel D.Lgs. n. 368/2001. Ciò significa piena «agibilità» al contratto «acausale», inteso quale primo rapporto di lavoro, ma necessita, ricorrendo le motivazioni tecnico, produttive, organizzative o sostitutive, di specificarle così come avviene in tutti i rapporti a tempo determinato.

Il periodo di "latenza" tra un contratto e l'altro (i termini di sessanta e novanta giorni, previsti in via generale tra un contratto e l'altro a seconda che la durata sia sotto o sopra il "discrimine" dei sei mesi, derogabili anche dalla contrattazione collettiva di secondo livello in venti o trenta giorni) non trovano applicazione per queste imprese che, anzi, possono "attaccare" un rapporto all'altro senza alcuna soluzione di continuità e senza correre il rischio della trasformazione a tempo indeterminato sin dalla data di stipulazione del primo contratto (art. 5, comma 4, del

D.Lgs. n. 368/2001) o a partire dal secondo contratto (art. 5, comma 3 - *bis*).

Il limite massimo dei rapporti a termine anche in queste aziende si infrange contro il “muro” dei trentasei mesi: nella sommatoria vanno compresi tutti i contratti a termine stipulati, comprensivi di proroghe, “sforamenti” e rinnovi (con la sola esclusione, ricorrendone ovviamente le disposizioni legislative, di quelli stagionali che, peraltro, tenuto conto del tipo di attività non dovrebbero esserci), a partire dal 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della legge n. 92, dei contratti di somministrazione. Superata tale soglia, il contratto si considera a tempo indeterminato a meno che, prima dello “sforamento” di tale limite le parti non sottoscrivano presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio un ulteriore contratto a termine la cui durata massima è già stata fissata dal Legislatore in dodici mesi. La procedura individuata appare abbastanza analoga a quella ipotizzata, nella totalità dei casi, dall’art. 4 - *bis* del D.Lgs. n. 368/2001: se ne discosta, però, per due aspetti non secondari come la durata ulteriore che non è rimessa all’accordo collettivo, anche di secondo livello, ma è “prefissata” nella norma e come la sottoscrizione avanti al funzionario dell’organo periferico del Ministero del lavoro, che non presuppone necessariamente l’assistenza sindacale del lavoratore.

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

Il Legislatore si è preoccupato che un uso «distorto» o «capzioso» della norma consenta l’utilizzazione del lavoratore con altre forme contrattuali e, pertanto, ha affermato al comma 5, che «la trasformazione in contratti di collaborazione priva dei caratteri della prestazione d’opera o professionale determina la trasformazione in un rapporto a tempo indeterminato»: ciò significa, stando al tenore letterale della disposizione, che lavoratori con partita Iva e collaboratori coordinati e continuativi a progetto che non posseggano i nuovi requisiti introdotti dalla legge n. 92/2012 ed esplicitati nelle circolari n. 29 e 32 del 2012 del Ministero del lavoro, in caso di controllo ispettivo potrebbero veder trasformati i loro contratti in rapporti a tempo indeterminato.

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

nione del Dicastero del Welfare) il “blocco” c’è soltanto per i contratti a tempo determinato.

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

Incentivi di natura retributiva

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

Quale deve essere la retribuzione di questi lavoratori?

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

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

b) la seconda deve essere collegata all’efficienza ed alla redditività dell’impresa, alla produttività individuale ed a quella collettiva del gruppo di lavoro o ad altri obiettivi parametri concordati tra le parti, ivi comprese le opzioni per l’acquisto di quote od azioni della società o la loro cessione gratuita. Appare evidente come nel corrente anno l’applicazione dell’art. 1, comma 481, della legge n. 228/2012 che rinvia ad un D.P.C.M. che doveva essere emanato entro il termine ordinatorio del 15 gennaio 2013, l’individuazione di speciali agevolazioni (sotto forma di detassazione delle somme finalizzate alla produttività, anche alla luce dell’accordo sottoscritto dalle parti sociali, con l’eccezione della Cgil), potrebbe trovare terreno fertile in tali imprese.

Il comma 8 affida alla contrattazione collettiva nazionale (ma anche ad avvisi comuni, o accordi decentrati interconfederali o di categoria) la possibilità di fissare minimi tabellari «*ad hoc*» per le «*star-up*», di determinare regole di gestione dei rapporti di lavoro strettamente ed unicamente correlate alle necessità peculiari delle imprese innovative, secondo una prospettiva che tende a favorire lo sviluppo di queste realtà. Tutto questo sembra ipotizzare deroghe ad un livello che, però, sembra più alto di quello individuato dall'art. 8 della legge n. 148/2011.

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

Irap

Incentivo di natura fiscale

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

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

Alcune considerazioni si rendono necessarie.

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

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

La terza si riferisce ai contratti a contenuto formativo come l'apprendistato (in ogni sua forma) o il contratto di inserimento, almeno fino a quando i contratti in essere (che potevano essere stipulati entro il 31 di-

cembre 2012) arriveranno al termine: le spese sostenute per la formazione continuano, in ogni caso, ad essere escluse dalla base di calcolo.

Alcuni giorni dopo l'entrata in vigore della disposizione appena richiamata, l'Esecutivo è intervenuto nuovamente sulla materia con l'art. 2 del D.L. n. 201/2011, ora convertito, con modificazioni, nella legge n. 214/2011, prevedendo agevolazioni fiscali nei confronti di chi assume a tempo indeterminato personale femminile e giovani al di sotto dei trentacinque anni di età, cosa estremamente apprezzabile sotto l'aspetto della politica occupazionale, atteso che si tratta di categorie che, oggettivamente, per una serie di motivi diversi tra di loro, hanno difficoltà di inserimento in pianta stabile nel mondo produttivo, vista l'attuale congiuntura economica e la presenza di tipologie contrattuali a tempo e «precarie». La norma stabilisce (comma 1) che a far data dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2012, ogni datore di lavoro possa ammettere in deduzione un importo pari all'Irap determinata secondo gli articoli 5, 5-bis, 6, 7 e 8 del D.Lgs. n. 446/1997, concernente la quota imponibile delle spese del personale dipendente ed assimilato al netto delle deduzioni spettanti *ex art.* 11, commi 1 lettera *a*), 1-bis, 4-bis e 4-bis. 1. 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 dal Legislatore «età inferiore ai trentacinque anni», sembra porre (fatti salvi diversi orientamenti amministrativi) il limite massimo al giorno antecedente il compimento dell'età sopra indicata;

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

Che dire, a conclusione di questa riflessione sulle disposizioni che incentivano l'occupazione?

La necessità di una profonda revisione degli stessi è ineludibile ma è, altresì, ineludibile il fatto che essi debbano essere immediatamente a disposizione di chi intenda procedere a nuove assunzioni. Non ha senso, infatti (ed è anche deleterio sotto l'aspetto operativo) che agevolazioni annunciate non siano,

di fatto, disponibili se non dopo anni (perché, ad esempio, manca il decreto attuativo «concertato» o la Conferenza Stato - Regioni non ha deliberato la ripartizione dei fondi), lasciando nella completa incertezza chi deve operare e che, nelle more di attuazione di provvedimenti dall'incerto contenuto, preferiscono trovare altre soluzioni a scapito, talvolta, di lavoratori svantaggiati.