

GLI INCENTIVI PER L'OCCUPAZIONE DEI GIOVANI DI ETÀ COMPRESA TRA I 18 ED I 29 ANNI

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

Gli incentivi per le nuove assunzioni a tempo indeterminato di giovani previsto dall'art. 1 del D.L. n. 76/2013 rappresentano, indubbiamente, un fatto estremamente positivo, in quanto, con questi strumenti, si facilitano le assunzioni delle imprese, riconoscendo cospicui benefici ai datori di lavoro destinatari. La fascia di età dei potenziali destinatari è compresa tra i 18 ed i 29 anni, così come previsto, per l'instaurazione del contratto di apprendistato (che è un rapporto a tempo indeterminato a contenuto formativo, come stabilito dall'art. 1, comma 1, del D.L.vo n. 167/2011). Si può, affermare che, ad oggi, in favore di questi giovani lavoratori sono a disposizione due tipologie contrattuali incentivate, finalizzate all'assunzione a tempo indeterminato, non trascurandone una terza, prevista dall'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990, se il giovane risulta disoccupato da almeno 24 mesi è in possesso del requisito soggettivo dell'età.

L'obiettivo che ci si pone con questa breve riflessione è, soltanto, quello di effettuare una panoramica sui benefici correlati alle tipologie di assunzione sopra indicate ricordando che gli stessi possono essere non soltanto di natura economica e contributiva, ma anche normativa e fiscale: tutti gli aspetti, seppur sottesi e qualche volta impliciti, rivestono la loro importanza, in un'ottica di "bilanciamento" tra le varie ipotesi. Un datore di lavoro, all'atto della possibile instaurazione di un nuovo rapporto, effettua una serie di valutazioni che fanno riferimento alle necessità aziendali, all'organizzazione ed alla posizione da ricoprire, alle capacità personali e "potenziali" del lavoratore, ai benefici correlati alla tipologia prescelta, ai costi "emergenti" ed ai ritorni in termini di accrescimento professionale. Tutto questo si traduce in una scelta anche della tipologia contrattuale da utilizzare e, in tale logica, va compresa l'esposizione che segue.

Le assunzioni a tempo indeterminato ex art. 1 del D.L. n. 76/2013

Cominciamo dall'incentivo previsto dal D.L. n. 76/2013.

Quello previsto dal provvedimento non ha natura strutturale, ma sperimentale e riguarda le assunzioni effettuate a decorrere dal 29 giugno 2013 (data di entrata in vigore del Decreto Legge) fino al 30 giugno 2015: per la verità, il momento da cui debbono essere prese in considerazione le nuove assunzioni ai fini del riconoscimento delle agevolazioni sembra essere quello della data di approvazione degli atti di riprogrammazione delle somme destinate e che sono previste al successivo comma 12. La disposizione è scritta in maniera un po' contorta in quanto si afferma che le assunzioni per esser agevolate debbono avvenire "in ogni caso in una data non

antecedente a quella di cui al comma 10". Da ciò si deduce che assunzioni incrementalmente di lavoratori in possesso di uno dei requisiti soggettivi richiesti avvenute dopo l'entrata in vigore del D.L. n. 76/2013 ma prima degli atti di riprogrammazione non potranno essere "beneficiarie".

Le risorse andranno ad implementare il Fondo per l'occupazione e la formazione previsto dall'art. 18, comma 1, lettera a) della legge n. 2/2009, con l'indicazione degli importi destinati alle singole Regioni. Toccherà al Ministero del Lavoro ed all'INPS dare ampia diffusione dell'avvenuta approvazione della riprogrammazione. Le Regioni e le Province Autonome, anche non ubicate nel Mezzogiorno, potranno prevedere un ulteriore finanziamento dell'incentivo (anche con requisiti aggiuntivi, recita il comma 15) all'interno delle risorse programmate nell'ambito dei programmi operativi regionali 2007 - 2013. In questo caso, il beneficio si applicherà sulle assunzioni che saranno effettuate a partire dal giorno successivo alla data di pubblicazione del provvedimento di attivazione (anche questa dovrebbe, opportunamente, essere pubblicizzata) e, comunque, non oltre il 30 giugno 2014. Il meccanismo di fruizione degli incentivi appare particolarmente complesso: ma su ciò ogni giudizio appare prematuro, mancando gli atti di riprogrammazione, i benefici ulteriori messi a disposizione dalle Regioni e dalle Province Autonome e, soprattutto, la circolare dell'INPS sia sulle modalità attuative che sull'adeguamento delle procedure informatiche finalizzate alla ricezione delle istanze telematiche di ammissione al beneficio: la nota dell'Istituto (comma 9) dovrebbe essere emanata entro il 27 agosto 2013. Entro il 27 luglio 2013, invece, il Ministro del Lavoro (comma 21) è tenuto ad effettuare la prescritta comunicazione alla Commissione CE sui benefici ipotizzati, secondo la previsione contenuta nell'art. 9 del Regolamento n. 800/2008.

L'assunzione deve riguardare (art. 1, comma 2) lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni. Essa, a tempo indeterminato, può essere anche a tempo parziale nel rispetto dei principi contenuti nella Direttiva comunitaria 97/81 CE e nel D.L.vo n. 61/2000: ovviamente, l'incentivo, nel limite massimo che sarà tra poco esplicitato, andrà rapportato all'orario svolto.

La disposizione, però, non è rivolta all'"universo mondo" dei giovani "under 30", ma soltanto a coloro che, nel rispetto dell'art. 40 del Regolamento CE n. 800/2008, sono in possesso di una delle seguenti condizioni:

- a) Privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) Privi di un diploma di scuola media o professionale;
- c) Soli, con una o più persone a carico.

Prima di entrare nel merito dei requisiti sopra evidenziati occorre, per completezza di informazione, ricordare che l'art. 40 del Regolamento CE n. 800/2008, richiamato al comma 1, fissa i principi concernenti gli aiuti finalizzati a favorire l'assunzione di lavoratori svantaggiati affermando che i regimi di aiuti sono esenti dall'obbligo di notifica ex art. 88, comma 3, paragrafo 3, del trattato CE a condizione che siano soddisfatte alcune condizioni comprese ai paragrafi da 2 a 5 che riguardano sia la durata massima dell'incentivo, che il limite teorico massimo del beneficio (50% del

costo del lavoro per un anno), che l'aumento netto dell'organico rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.

Le condizioni citate sono, indubbiamente, destinate a favorire quei giovani che, per oggettive condizioni (status di disoccupato, titolo di studio poco adeguato, famiglia "monoparentale" o, comunque, carico familiare) hanno difficoltà ad entrare sul mercato del lavoro. I requisiti richiesti sono disgiunti tra loro, nel senso che per il "godimento" dell'agevolazione ne è sufficiente uno soltanto.

Incentivo economico usufruibile attraverso conguaglio contributivo

Ma a quanto ammonta l'incentivo e quali sono le condizioni per il "godimento"?

La prima risposta si trova ai commi 4 e 5: l'agevolazione è pari ad 1/3 della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali per un periodo di 18 mesi, è attivabile tramite l'istituto del conguaglio contributivo mensile, fatto salvo il settore agricolo ove vanno applicate le regole specifiche di settore. L'importo ha, comunque, un tetto, in quanto non può essere superiore ai 650 euro mensili. Lo stesso incentivo viene corrisposto per 12 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già in essere, a condizione che ricorra una delle condizioni soggettive indicate ai punti a), b) e c) e rappresenti un incremento dell'organico: il beneficio non viene riconosciuto se il datore ha già ottenuto, per quel lavoratore, il "bonus" di cui si è parlato pocanzi (quello dei 650 euro mensili). La trasformazione, però, deve esser accompagnata da un'altra assunzione (la norma non specifica né la tipologia contrattuale, né la durata) di un soggetto che, però, non necessariamente deve avere una delle caratteristiche sopra evidenziate: tutto questo perché deve essere rispettata la condizione "incrementale", prevista al comma 3. A chiusura del "capitolo incentivi" non va dimenticato quanto afferma l'art. 4, commi 12, 13 e 15 della legge n. 92/2012: l'incentivo non spetta se:

- a) L'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente sia legale che contrattuale e se il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato come "somministrato". Il pensiero, corre, ad esempio, alla procedura di cessione di azienda o di ramo di essa, allorquando, anche in virtù di accordi sindacali, il lavoratore escluso ha diritto ad essere assunto dalla nuova impresa entro i dodici mesi successivi alla cessazione o all'assunzione (in caso di carenza), nella percentuale dell'1%, in favore dei soggetti con particolari requisiti individuati dall'art. 18, comma 1, della legge n. 68/1999 (orfani, coniugi superstiti di vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del lavoro, ecc.), mentre in caso di assunzione di soggetti con particolare handicap i benefici contenuti nell'art. 13, sono riconosciuti sulla base del principio che si tratta di una disposizione speciale, destinata a favorire l'inserimento lavorativo di lavoratori particolarmente svantaggiati;
- b) L'assunzione viola il diritto di precedenza stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, sia in caso di licenziamento che in caso di rapporto a termine, con esclusione dal beneficio in caso di utilizzazione di un somministrato, senza la preventiva offerta di lavoro a chi ne aveva diritto. E' questo il caso del diritto di precedenza entro sei mesi dal licenziamento non per giusta causa (art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949) o di quello in favore del lavoratore in mobilità (art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991), è questo il diritto di precedenza (in favore di chi l'ha esercitato) in essere, per un massimo di dodici

mesi, in favore del lavoratore che ha avuto un contratto a tempo determinato di durata superiore a sei mesi (art. 5, comma 4-ter del D.L.vo n. 368/2001) o di chi, ad esempio, ha avuto in contratto a tempo pieno trasformato in part-time per seguire terapie oncologiche o salva vita, e chiede di ritornare a full-time perché sta meglio in salute (art. 12 - bis del D.L.vo n. 61/2000);

- c) L'assunzione viene effettuata, anche in somministrazione, durante un trattamento integrativo salariale per crisi o riorganizzazione, fatta salva l'ipotesi delle professionalità sostanzialmente diverse da quelle interessate dalla riduzione di orario;
- d) L'assunzione, effettuata nei sei mesi successivi al licenziamento, viene effettuata da aziende con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti (ad esempio, titolarità della moglie, di un familiare, ecc.) con quelli del datore di lavoro che ha effettuato il recesso o che risulti in rapporto di collegamento o controllo anche ex art. 2359 c.c., con "blocco" dell'incentivo anche in caso di somministrazione.

La seconda risposta riguarda il concetto di incremento occupazionale: la formula adottata (comma 6) è del tutto identica a quella già in uso, in passato, a partire dalla fine degli anni '90, per l'occupazione aggiuntiva con riconoscimento, nelle Regioni del Mezzogiorno, del credito d'imposta (basti pensare alla legge n. 388/2000 o alla legge n. 289/2002 relativa alla deduzione fiscale dalla base imponibile IRAP). Infatti, esso è calcolato sulla base della differenza tra il numero dei dipendenti rilevato in ciascun mese e quello dei lavoratori mediamente occupati negli ultimi dodici mesi: i dipendenti a tempo parziale sono calcolati "pro - quota" (art. 6 del D.L.vo n. 61/2000), sulla base dell'orario concordato rispetto a quello normale settimanale (40 ore o quello fissato dalla contrattazione collettiva). L'incremento occupazionale va considerato al netto delle diminuzioni verificatesi in società, facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto o in aziende controllate o collegate secondo la previsione dell'art. 2359 c.c. . Esse sono:

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

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

Si pone, a questo punto, la necessità di alcune riflessioni sulle disposizioni che sono state, sommariamente, descritte.

Senza voler, in alcun modo, suggerire interpretazioni amministrative che spettano agli organi a ciò deputati, si può affermare che essendo la formulazione adottata del

tutto analoga a quella contenuta negli articoli 4 e 5 del D.L.vo n. 167/2011 (giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni), si può affermare che l'assunzione agevolata fino al 30 giugno 2015 riguarda i lavoratori che sono in possesso di una delle condizioni soggettive riportate al comma 2 ma che, al momento dell'instaurazione del rapporto, hanno raggiunto, al massimo, un'età di 29 anni e 364 giorni.

C'è, poi, un altro problema non secondario da risolvere: da quando decorrono gli incentivi previsti ai commi 4 e 5? La risposta ce la fornisce, innanzitutto il comma 10: dalla data di approvazione degli atti di riprogrammazione delle risorse individuate al comma 12 e già destinate ad altri scopi, oppure, in altri casi (comma 15) dalla data di pubblicazione del provvedimento con cui le Regioni e le Province Autonome programmano ulteriori incentivi nell'ambito delle risorse POR 2007 - 2013. Quindi, se le parole hanno un senso eventuali assunzioni incrementalmente effettuate, ad esempio, nei giorni immediatamente successivi all'emanazione del D.L. n. 76/2013 non possono essere incentivate, in quanto non si è ancora verificata, ad esempio, la condizione prevista al comma 10. Vale la pena di ricordare come già in provvedimenti analoghi sia affidata all'INPS la "cabina di regia": infatti, il comma 14 afferma che il riconoscimento dei benefici da parte dell'Istituto segue l'ordine cronologico riferito alle assunzioni "più vecchie" e nel caso di insufficienza delle risorse, valutata anche sulla base pluriennale, non saranno prese in considerazione le istanze presentate da datori di lavoro con sedi nelle Regioni con fondi insufficienti. Le risorse saranno monitorate continuamente e, con "report" mensili, il Ministero del Lavoro e quello dell'Economia saranno costantemente aggiornati.

La terza questione riguarda il riconoscimento del "bonus economico" che, come si è detto, è pari a 1/3 della retribuzione lorda mensile con un tetto massimo di 650 euro. Si tratta, sostanzialmente, di uno sgravio contributivo riconosciuto come conguaglio sui contributi mensili dovuti: conseguentemente per poterne "godere" il datore di lavoro deve essere in possesso della regolarità contributiva e deve applicare i contenuti economici e normativi del CCNL di categoria e, se esistenti, di quelli di secondo livello. Tale principio, di carattere generale, si desume dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e dalle circolari del Ministero del Lavoro n. 5 e 34 del 2008.

Saranno, sicuramente, i chiarimenti amministrativi ad affermarlo esplicitamente ma si ritiene non necessaria la presentazione dell'autocertificazione sul "de minimis" in quanto c'è un richiamo esplicito all'art. 40 del Regolamento n. 800/2008. La situazione appare diversa da quella relativa allo sgravio contributivo totale in favore dei datori di lavoro che assumono apprendisti nel periodo 1° gennaio 2012 - 31 dicembre 2016 e che hanno un organico inferiore alle dieci unità. Lì intervenne la circolare n. 128 del 2 novembre 2012 dell'INPS a regolamentare, da un punto di vista operativo, tale passaggio.

Altri aspetti da tenere in considerazione riguardano, ovviamente, la stabilità del posto di lavoro, nel senso che, superato l'eventuale periodo di prova, il lavoratore è, pienamente, nell'organico dell'azienda: ciò significa che rientra nella base di calcolo per l'applicazione delle tutele previste dall'art. 18 della legge n. 300/1970 e per il computo dei disabili ex lege n.68/1999, nel caso in cui l'impresa sia dimensionata oltre le quindici unità.

Nel caso in cui si proceda ad una trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già in essere (cosa che dà diritto al riconoscimento di uno sgravio contributivo analogo a quello previsto per l'assunzione "ex novo" ma soltanto per 12 mesi, tranne che non ne abbia già "goduto" per quello specifico rapporto), il datore di

lavoro è tenuto ad assumere un altro lavoratore, proprio perché deve essere rispettato il principio dell'incremento di organico. Nulla dice la disposizione circa la tipologia contrattuale della nuova assunzione (che, nel silenzio della norma, potrebbe essere anche a termine o a tempo parziale), né se debba essere contemporanea alla trasformazione o ci sia un "lasso temporale" di tolleranza. L'unica cosa chiara che emerge è che il lavoratore nuovo assunto può non essere in possesso di uno dei tre requisiti individuati dal comma 2.

L'altro elemento essenziale per ottenere il beneficio economico è rappresentato dall'incremento occupazionale calcolato sul "numero dei lavoratori rilevato in ciascun mese e il numero dei dipendenti mediamente occupati nei 12 mesi precedenti l'assunzione". Ciò significa "monitoraggio" costante dell'organico, anche se il paragrafo 4 dell'art. 40 del Regolamento CE n. 800/2008 sembrerebbe risolvere gran parte dei problemi in quanto afferma che il beneficio è riconosciuto "nei casi in cui l'assunzione non rappresenti un aumento netto del numero dei dipendenti dell'impresa interessata rispetto alla media dei dodici mesi precedenti, il posto o i posti occupati sono resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età (ma anche prepensionamento ex art. 4, commi da 1 a 7 - ter, della legge n. 92/2012), riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione di personale". Da ciò si dedurrebbe (ma tale disposizione dovrebbe essere supportata da un chiarimento amministrativo) che ai fini della percezione mensile del beneficio, che è strettamente correlato all'incremento occupazionale, andrebbero computate soltanto le riduzioni di personale. La realtà da verificare, peraltro, potrebbe essere ancora più complicata da valutare se ci si dovesse trovare in presenza di società controllate per le quali il Decreto Legge n. 76/2013 invoca l'art. 2359 c.c. che prevede una sorta di controlli acquisibili soltanto in sede di assemblea e di proprietà di azioni. E' appena il caso di sottolineare (ma anche questo concetto per avere "dignità interpretativa" dovrebbe essere ricompreso in una nota di chiarimento) come per i soggetti che sono divenuti datori di lavoro dopo il 28 giugno 2013, non si possa parlare di media occupazionale degli ultimi 12 mesi e, di conseguenza, ogni lavoratore dipendente assunto con uno dei requisiti del comma 2, è da considerare incremento della base occupazionale.

Quanto appena detto sembra, in ogni caso, suggerire una previsione di ricorso all'incentivo abbastanza "accidentata", in quanto, fermo restando che l'occupazione incrementale è strettamente correlata alle opportunità lavorative offerte dal mercato e dalle commesse, appare estremamente difficoltosa l'assunzione in aziende o gruppi che hanno visto decrescere il proprio personale con procedure di mobilità, magari risoltesi anche consensualmente, utilizzando eventuali criteri "personalizzati", frutto di accordi sindacali ex art. 5, comma 1, della legge n. 223/1991.

GLI INCENTIVI PREVISTI PER LE ASSUNZIONI DI APPRENDISTI

Dopo aver, sia pure sommariamente, esaminato i contenuti dell'art. 1 del D.L. n. 76/2013, si rende necessario esaminare gli incentivi che sono stati previsti per l'apprendistato il quale, nelle forme del professionalizzante e di quello per alta formazione o ricerca, si rivolge a giovani della stessa fascia di età (da 18 a 29 anni) ma senza i limiti soggettivi, sia pure disgiunti tra loro, previsti al comma 2 ("status" di disoccupato da almeno sei mesi, assenza di diploma di scuola media superiore od universitaria, mono nucleo familiare o con persone a carico). Da ciò discende che il contratto di apprendistato è attivabile per il conseguimento di una qualifica

professionale (art. 4) o di un diploma di scuola superiore, universitaria o dottorato di ricerca (art. 5) in favore di tutti i giovani compresi nella fascia di età considerata, senza alcun limite. Indubbiamente, rispetto ad una assunzione a tempo indeterminato "tout court" (ma anche l'apprendistato lo è, sia pure con la possibilità del recesso al termine del periodo formativo), il datore di lavoro ha l'onere della formazione tecnico – professionale fissata, annualmente, dal contratto collettivo per tutta la durata del periodo, oltre che di quella trasversale erogata dalle Regioni nel limite massimo di 40 ore l'anno, ma questo, se riferibile ad una "formazione vera", non deve essere inteso come un "peso" ma come una possibilità di crescita professionale del giovane.

Qualsiasi forma di apprendistato, attivata nel nostro ordinamento ex D.L.vo n. 167/2011 "gode" dei medesimi incentivi a prescindere dalle modalità di svolgimento del rapporto contrattuale. L'unica eccezione è rappresentata dai lavoratori in mobilità che possono esser assunti con contratto di apprendistato (art. 7, comma 4 del D.L.vo n. 167/2011): in questo caso le agevolazioni contributive sono le stesse previste per l'assunzione a tempo indeterminato dall'art. 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 avevano in forza un numero di dipendenti pari od inferiore a nove l'onere dell'aliquota a loro carico era ridotto 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. Tutto è cambiato, però, per effetto dell'art. 22 della legge n. 183/2011, per le assunzioni effettuate nell'arco temporale compreso tra il 1° gennaio 2012 ed il 31 dicembre 2016: a chi assume giovani con rapporto di apprendistato, a prescindere dalla modalità prescelta, viene riconosciuto uno sgravio contributivo totale (per la quota a carico del datore di lavoro) di durata triennale, prescindendo dalla durata del periodo formativo che, per i profili professionali riconducibili dalla contrattazione collettiva alla figura dell'artigiano può arrivare fino a cinque anni.

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 del 2 novembre 2012. Dal 1° gennaio 2013 la contribuzione di riferimento venga maggiorata di 1,31% alla quale 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. Nei

profili professionali riferibili al settore artigiano la contribuzione, dopo i tre anni, è pari all'11,61%;

- 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 18 mesi per tutti i rapporti di apprendistato instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, secondo la previsione contenuta nel comma 4 dell'art. 7 del D.L.vo n. 167/2011.

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

Sono esclusi dal computo numerico:

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

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

Il concetto di "sgravio contributivo del 100%" presuppone l'applicazione dei commi 1175 e 1176 dell'art. 1 della legge n. 296/2006 : ciò significa regolarità contributiva e applicazione della parte economica e normativa dei contratti nazionali e, se esistenti, di quelli di secondo livello. Le assunzioni relative al quinquennio 1° gennaio 2012 - 31 dicembre 2016, danno diritto ad uno sgravio triennale totale: nel settore artigiano (art. 4, comma 2, del D.L.vo n. 167/2011) e negli altri settori in cui la contrattazione collettiva ha individuato profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano (si

pensi, ad esempio, al panificatore presente anche nel commercio) la durata massima dell'apprendistato può essere di cinque anni. Da ciò discende 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.

Con la circolare n. 128/2012 l'INPS ha richiesto agli interessati allo sgravio contributivo totale una dichiarazione relativa alla fruizione delle agevolazioni nell'ambito della regola del "de minimis" che trae origine dal Regolamento CE n. 1998/2006 della Commissione del 15 dicembre 2006. Vi sono sovvenzioni pubbliche considerate di "importo minimo" che non sono considerate "aiuti di Stato". Il riferimento temporale è un arco triennale identificabile in tre esercizi finanziari e la somma complessiva non può superare i 200.000 euro: 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 prescinde dalla forma giuridica rivestita, e comprende 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 DPR n. 445/2000 (il facsimile è contenuto nell'allegato n. 4 alla circolare n. 128) ove va attestato che nell'anno della stipula del contratto di apprendistato e nei due esercizi finanziari antecedenti, non siano stati percepiti aiuti previsti da normative nazionali, regionali o locali eccedenti il limite complessivo del "de minimis": se "goduti dovranno essere indicati. Il periodo di riferimento è "mobile" nel senso che la sua individuazione è strettamente correlata all'assunzione, per cui va riproposta di volta in volta, sommando tutti gli importi di aiuti riferiti a qualsiasi tipologia, inclusa l'agevolazione richiesta. Qualora ci si trovi in presenza di un contratto di apprendistato in regime di somministrazione, i limiti sull'utilizzo degli aiuti "de minimis" vanno riferiti al soggetto utilizzatore che, quindi, è tenuto a presentare l'autocertificazione.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato l'agevolazione contributiva del 10% viene riconosciuta per i dodici mesi successivi, come riconfermato dall'art. 7, comma 9, del D.L.vo n. 167/2011.

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 (per 18 mesi) disciplinate dall'art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991 (10%, con regolarità contributiva ed applicazione dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva, anche di secondo livello, se esistente).

Incentivi di natura economica

Altra agevolazione non secondaria che gioca a favore dell'apprendistato è quella di natura economica.

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

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

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

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

Incentivi di natura normativa

Anche incentivi di natura normativa spingono verso una scelta in favore dell'apprendistato.

Gli assunti con tale tipologia contrattuale (fino alla scadenza del periodo formativo) non rientrano nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva: ciò significa, ad esempio, che non sono computati ai fini dell'aliquota dei disabili, prevista dalla legge n. 68/1999 o dell'applicazione dei limiti dimensionali previsti dall'art. 18 della legge n. 300/1970.

Ovviamente ci sono delle eccezioni che, però, debbono essere previste da disposizioni imperative: è il caso, dell'art. 1 della legge n. 223/1991 il quale li comprende, 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, pur escludendoli dal beneficio, mentre vi rientrano nelle ipotesi delineate dall'art. 5 della legge n. 236/1993 (settori non industriali).

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

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

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

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

Incentivi di natura fiscale

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

LE ASSUNZIONI DI GIOVANI DISOCCUPATI EX LEGE n. 407/1990

Incentivo di natura contributiva

L'incentivo di natura contributiva previsto per le assunzioni ex art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990 è preso in considerazione unicamente per l'ipotesi nella quale ad essere assunto a tempo indeterminato sia un giovane di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, disoccupato da oltre 24 mesi. Esso è, per la quota a carico dei datori di lavoro, totale nelle Regioni del Mezzogiorno e in favore delle imprese artigiane ed al 50% nel centro nord: il tutto per 36 mesi. In caso di assunzione a tempo parziale il beneficio, rapportato alla prestazione lavorativa, viene riconosciuto "pro - quota", sulla base degli orientamenti amministrativi espressi, nel tempo, sia dal Ministero del Lavoro, con la nota n. 1179 del 4 marzo 1993 che dall'INPS con le circolari n. 25/1991, n. 215/1991 e n. 121/1993.

Sotto l'aspetto prettamente operativo vanno segnalate alcune recenti disposizioni che, da un lato, sembrano agevolare la fruibilità dell'agevolazione e, dall'altro, richiamando il rispetto dei diritti di precedenza, precludono il riconoscimento del beneficio in presenza di alcune condizioni. Ci si riferisce all'art. 4, comma 14, della legge n. 92/2012 che ha reso meno stringente la condizione ostativa del licenziamento (rispetto all'assunzione agevolata): essa 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 significa, ad esempio, che l'agevolazione per la nuova assunzione viene riconosciuta anche in presenza di un licenziamento avvenuto "per giusta causa" ,per inidoneità fisica o durante il periodo di prova. Il rispetto del diritto di precedenza, quale causa di esclusione dell'incentivo, scaturisce dal mancato rispetto dello stesso secondo la previsione contenuta nell'art. 4, comma 12, lettera b) e d) della legge n. 92/2012.

Una obiezione facilmente sollevabile riguarda il periodo di due anni di disponibilità nelle liste del collocamento, utili alla fruizione dell'agevolazione in favore del datore di lavoro "assumente". La permanenza nelle liste è, oggi, in un certo senso favorita dal fatto che con il D.L. n. 76/2013 si è, nuovamente, intervenuti sul D.L.vo n. 181/2000, già toccato dalla riforma "Fornero", ripristinando la vecchia situazione. Infatti, il comma 7 dell'art. 7 stabilisce 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 (che sono 8.000 euro per il lavoro subordinato e 4.500 per il lavoro autonomo)". A ciò va aggiunta un'altra constatazione: l'aver prestato attività con lavoro occasionale ed accessorio nel limite massimo di 5.000 euro (netti, secondo una vecchia interpretazione dell'INPS) non incide sullo "status" di disoccupato od inoccupato (molti giovani potrebbero facilmente trovarsi in questa situazione).

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

Da ultimo, è appena il caso di sottolineare come il lavoratore assunto a tempo indeterminato, sia pure con gli incentivi previsti dalla legge n. 407/1990, rientra, a tutti gli effetti, nell'organico aziendale, con la conseguenza che è pienamente

computabile in tutti gli istituti legali e contrattuali che, ai fini della loro applicazione, sono subordinati al raggiungimento di un determinato limite dimensionale.

Modena, 11 luglio 2013

Eufanio MASSI

Dirigente della Direzione territoriale del Lavoro di Modena