

Lavoratori svantaggiati e incentivi alla ricollocazione

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

Con la circolare n. 39 del 19 novembre 2010, il Ministero del lavoro offre “agli utenti” alcune direttive finalizzate a far conoscere i benefici, previsti nel nostro ordinamento, a favore dei soggetti titolari, a vario titolo, di forme di sostegno del reddito, per i quali recenti provvedimenti governativi (e, segnatamente, l’art. 7-ter, comma 7, della legge n. 33/2009 e l’art. 2, commi 134, 135 e 151 della legge n. 191/2009) hanno prestato una particolare attenzione.

C’è da sottolineare, tuttavia, che nel vasto panorama di norme spesso “affastellate” senza alcun razio-cinno legislativo (e di qui la necessità di procedere al riordino degli incentivi come postulato dalla delega contenuta nell’art. 46, comma 1, della legge n. 183/2010 - cosa che si dovrebbe fare entro ventiquattro mesi), in passato altri provvedimenti hanno cercato di favorire la ricollocazione di particolari soggetti espulsi dal mercato o in forte difficoltà di inserimento. Ci si riferisce ai:

- a) lavoratori iscritti nelle liste di mobilità titolari e non titolari dell’indennità di mobilità;
- b) lavoratori in Cigs;
- c) lavoratori beneficiari del trattamento speciale di disoccupazione cui fu offerta l’assunzione con contratto di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991 (norma che, peraltro, in circa venti anni, ha avuto una scarsissima applicazione);
- d) disoccupati da oltre ventiquattro mesi o in Cigs da un uguale periodo;

e) dirigenti privi di occupazione.

Delle casistiche appena evidenziate la nota ministeriale non parla, rimandando ai precedenti chiarimenti sia ministeriali che dell’Inps che degli altri Enti previdenziali: si ritiene, tuttavia, che, per completezza di trattazione, se ne debba fare cenno al termine delle questioni specifiche evidenziate con la circolare n. 39/2010. Ma andiamo con ordine, rimarcando, peraltro, che una serie di incentivi di natura temporale con scadenza al 31 dicembre 2010 (che è una costante che, ad esempio, si registra nei benefici ipotizzati con la legge n. 191/2009) sono stati prorogati per effetto della c.d. “legge di stabilità”.

Ammortizzatori sociali in deroga

Beneficiari

Con l’art. 7-ter, comma 7, della legge n. 33/2009, il Legislatore, spinto dalla crisi e nell’intento di “coprire” sotto l’ombrello degli incentivi chi, rispetto alle disposizioni “consolidate” era privo di “appeal” per una eventuale nuova assunzione. Sul punto, l’Inps, con circolare n. 5/2010 ha fornito alcune indicazioni che possono riassumersi in questo modo:

a) l’incentivo a favore del datore di lavoro assumente è pari al trattamento di sostegno corrisposto al lavoratore, “nettizzato” del 5,84% e con esclusione di quanto riconosciuto a titolo di contribuzione figurativa. Il “godimento” avviene

attraverso lo strumento della compensazione con quanto dovuto a titolo di contributi previdenziali, previa dichiarazione autocertificata di responsabilità del datore circa il possesso dei requisiti, con l’indicazione dei dati relativi al lavoratore. Nulla dice la circolare circa la regolarità del datore di lavoro con riferimento al possesso dei requisiti del Durc ed al rispetto del trattamento economico e normativo previsto dal Ccnl e da quelli territoriali od aziendali, se esistenti (art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006). Ad avviso di chi scrive, non si può prescindere dagli stessi sulla scorta di quanto affermato dallo stesso Ministero del lavoro con le circolari del 2008, in perfetto “pendant” con quanto sostenuto, a suo tempo, per le assunzioni dei lavoratori in mobilità o disoccupati da oltre ventiquattro mesi;

b) la platea dei “possibili” destinatari comprende tutti i datori di lavoro che non abbiano in atto sospensioni dal lavoro, nel caso di assunzione di lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali in deroga (il termine ultimo è fissato al 31 dicembre 2010 ma, come si è detto, è stato prorogato a tutto il 2011), licenziati o sospesi per cessazione totale o parziale dell’attività dell’azienda di provenienza o per intervento di procedura concorsuale. Due sono le particolarità da

Nota:

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

sottolineare. La prima che si deve trattare di aziende non rientranti nelle ipotesi previste in caso di procedura concorsuale dall'art. 3 della legge n. 223/1991. La seconda riguarda l'interpretazione fornita dall'Inps con la circolare n. 5/2010: il beneficio è stato limitato ai soli ammortizzatori sociali in deroga, con espressa esclusione di tutti i lavoratori cui si riferisce l'art. 19, comma 1, della legge n. 2/2009; c) le condizioni che possono limitare l'accesso al beneficio si riferiscono, essenzialmente, allo *status* del datore di lavoro assumente, nel senso che nei suoi confronti opera il "blocco" operante per effetto della sostanziale coincidenza con gli assetti proprietari della vecchia impresa (es. rapporti familiari o di ragione sociale) o in rapporto di colleganza o controllo, come previsto dall'art. 8, comma 4-*bis*, della legge n. 223/1991. Tale impedimento non è, tuttavia, assoluto, in quanto esso cessa al compimento dei sei mesi dall'evento.

Disoccupati in situazioni particolari

L'argomento che segue va trattato avendo quale riferimento sia l'art. 2, commi 134, 135 e 151 della legge n. 191/2009 che i due decreti attuativi emanati dal Ministro del lavoro con il "concerto" di quello dell'economia che portano i numeri 53343 e 53344 e che sono datati 26 luglio 2010.

A quali lavoratori ci si riferisce?

Il comma 151 parla di disoccupati di qualunque età che "godono" dell'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti normali o del trattamento speciale di disoccupazione edile. Per completezza di informazione giova ricordare come l'indennità ordinaria spetti agli impiegati, agli operai, agli intermedi, ai dirigenti privati, ai lavoratori a domicilio (tranne i periodi intercor-

renti tra una commessa e l'altra) ed ai soci lavoratori di società cooperative con esclusione di quelle ricadenti nel D.P.R. n. 602/1970 e come la condizione essenziale per la fruizione consista nell'averle cinquantadue settimane di contributi da lavoro dipendente nel biennio antecedente la data del licenziamento (con esclusione dei contributi figurativi relativi al servizio civile volontario) ed essere assicurati da almeno due anni. L'incentivo postula una assunzione a tempo pieno ed indeterminato. Il primo periodo del comma 134, invece, si riferisce ai lavoratori di età non inferiore ai cinquanta anni, titolari di un'indennità di disoccupazione con requisiti normali ed il *bonus* scatta in caso di una loro assunzione.

Il secondo periodo del comma 134 si riferisce, infine, all'assunzione od al mantenimento in servizio di chi abbia almeno un'anzianità contributiva di trentacinque anni che non possa godere di determinati incentivi connessi alla posizione di disoccupato.

La fruizione degli incentivi fa necessariamente riferimento:

a) al campo di applicazione: esso si riferisce a tutti i datori di lavoro che assumono a tempo pieno ed indeterminato, ivi comprese le società cooperative, anche nel caso in cui stipulino con un socio un contratto di lavoro subordinato. Vale la pena di ricordare come per effetto del regolamento previsto dalla legge n. 142/2001 queste ultime possono fissare l'ulteriore rapporto, rispetto a quello associativo, con le caratteristiche della subordinazione (che viene, in questa ipotesi, incentivata), o della collaborazione coordinata e continuativa, o in qualsiasi altra forma e come, per effetto delle novità introdotte con la legge n. 183/2010, i regolamenti delle società cooperative possano, oggi, essere oggetto di certificazione da parte di qualsiasi organo a ciò deputato e non soltanto di quello, eventualmente, costituito presso la Provincia. Il D.M. n. 53444 prevede l'in-

centivazione, fino al 31 dicembre 2010 (ma, come si è detto, la data è stata portata in avanti di un anno dalla c.d. Legge di stabilità) anche nel caso in cui venga trasformato a tempo pieno ed indeterminato il rapporto già attivato a tempo determinato;

b) alle condizioni per l'accesso al beneficio: i datori di lavoro (che sono sempre quelli che non hanno in corso sospensioni dell'attività) debbono effettuare l'assunzione a tempo indeterminato liberamente e non per un obbligo imposto dalla legge o dal contratto collettivo ed individuale. Ciò sta a significare, ad avviso di chi scrive, che l'incentivo non può essere riconosciuto se il datore assume per la copertura di un obbligo *ex lege* n. 68/1999 (qui, in verità, sono previsti altri possibili benefici nella nuova versione dell'art. 13) o perché, in virtù dell'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949 deve riassumere un lavoratore licenziato meno di sei mesi prima o perché ciò è susseguente ad un onere scaturente dalla pattuizione collettiva od individuale. L'incentivo spetta a chi nei dodici mesi precedenti non ha proceduto a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (es. esigenze dell'impresa dettate da crisi di mercato) o procedure collettive di riduzione di personale che hanno interessato lavoratori con la stessa qualifica di quello che si intende assumere. Parimenti, le imprese non debbono aver in corso sospensioni o riduzioni di orario connesse a crisi o riorganizzazioni aziendali *ex art.* 1 della legge n. 223/1991 e non debbono aver rapporti di colleganza, controllo o proprietà sostanzialmente coincidente con l'azienda che ha proceduto alla risoluzione del rapporto con il lavoratore, fatta, ovviamente, salva l'ipotesi nella quale l'assunzione avvenga dopo che siano trascorsi sei mesi dal licenziamento (art. 8, comma 4-*bis*, della legge n. 223/1991). Da quanto appena detto emergono due considerazioni: la prima concerne la possibilità di procede-

re ad assunzione (ed alla relativa fruizione dell'incentivo) nel caso in cui la qualifica del lavoratore da assumere sia sostanzialmente differente da quella degli *ex* dipendenti oggetto di licenziamento, la seconda riguarda la possibilità che aziende non appartenenti al settore industriale (e, quindi non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 1 della legge n. 223/1991) possano procedere all'assunzione pur in presenza di riduzione oraria, conseguente all'attivazione del contratto di solidarietà *ex* art. 5 della legge n. 236/1993. In questo caso, tuttavia, l'assunzione deve riguardare un lavoratore con qualifica completamente diversa da quella posseduta dai lavoratori "in solidarietà";

c) procedura di accesso: i datori di lavoro devono presentare all'Inps istanza di accesso all'incentivo entro il mese successivo alla stipula del contratto, con possibilità per chi ha attivato la procedura prima del 28 ottobre 2010, data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.M. n. 53344, di presentare la domanda entro il mese successivo. C'è da osservare, tuttavia, che non essendo stata emanata la circolare applicativa dell'Inps tali termini potrebbero slittare;

d) importo ed erogazione dell'incentivo: anche in questo caso esso è pari alle mensilità di trattamento non ancora erogate, escluso quanto dovuto per la contribuzione figurativa. Ciò avviene a conguaglio con la contribuzione previdenziale dovuta dal datore di lavoro. L'incentivo è cumulabile con la riduzione contributiva prevista dall'art. 2, comma 134, della legge n. 191/2009. Anche in questo caso si rendono necessarie due considerazioni. La prima, non richiamata dalla circolare n. 39/2010 ma che si ricava da quanto lo stesso Dicastero del lavoro ha detto in passato, consiste nella necessità che il datore di lavoro sia in regola con il Durc e con il rispetto delle previsioni economiche della contrattazione collettiva nazionale e, se esisten-

te, di secondo livello, la seconda è che maggiore è l'incentivo di cui può usufruire il datore di lavoro se l'assunzione del disoccupato avviene allorché lo stesso è all'inizio del "godimento" del trattamento di disoccupazione, atteso che esso è strettamente correlato alle mensilità non ancora percepite.

Riduzione contributiva

Assunzione di "over 50"

Fino al prossimo 31 dicembre 2011 chi assume lavoratori beneficiari del trattamento di disoccupazione con requisiti normali ultracinquantenni può usufruire della riduzione contributiva a proprio favore del tutto analoga a quella riconosciuta ai datori di lavoro che assumono dalle liste di mobilità sia a tempo determinato - per un massimo di dodici mesi - che a tempo indeterminato (art. 8, comma 2 e art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991): l'ammontare complessivo è pari al 10%, in quanto è uguale a quella prevista, in via ordinaria, per gli apprendisti. La stessa agevolazione spetta alle società cooperative che stipulano l'ulteriore rapporto con il proprio socio nella forma della subordinazione. Il D.M. n. 53343 riconosce lo sgravio anche nel caso di trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato all'atto del compimento dei cinquanta anni.

Anche in questo caso le condizioni e le procedure per l'accesso sono del tutto identiche a quelle di cui si è parlato pocanzi: non ci deve essere un obbligo scaturente da un'imposizione di legge o di contratto, non ci debbono essere sospensioni o riduzioni di orario in corso, non ci devono essere lavoratori licenziati a seguito di riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo che hanno un diritto di precedenza *ex* art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949 a meno che la professionalità

sia sostanzialmente differente, e non deve sussistere l'ipotesi richiamata dall'art. 8, comma 4-*bis*, della legge n. 223/1991 ed il datore di lavoro deve presentare l'istanza all'Inps entro il mese successivo alla stipula del contratto.

L'incentivo (pari ad una contribuzione ridotta del 10%) è riconosciuto fino al 31 dicembre 2010 nel limite delle risorse stanziare.

Assunzione di lavoratori in mobilità o percettori di indennità di disoccupazione

Anche in questo caso ci si trova di fronte ad una norma con scadenza prorogata al 31 dicembre 2011 dalla c.d. Legge di stabilità: coloro che consentono al datore di lavoro, in caso di assunzione, di usufruire di sgravi contributivi sono coloro che sono iscritti nelle liste di mobilità, titolari dell'indennità di disoccupazione con requisiti ordinari e con almeno 35 anni di contributi.

Non ci sono particolari questioni da segnalare se non che le condizioni e la procedura di accesso all'incentivo ed il riconoscimento del beneficio contributivo (10%) sono del tutto identici a quelli di cui si è già parlato diffusamente. La circolare n. 39 non ne parla ma anche in questo caso, ai fini del godimento del beneficio, si ritiene necessario, per le considerazioni espresse in precedenza, il possesso del Durc.

Incentivi alla imprenditorialità

La circolare n. 39/2010, continuando nell'esame dei provvedimenti incentivanti che hanno caratterizzato il 2009 ed il 2010 ricorda come l'art. 7-*ter*, comma 7, della legge n. 33/2009, modificato dall'art. 1, commi 7 e 8 della legge n. 102/2009 abbia previsto un sostegno ai percettori di prestazioni di sostegno del reddito che intendono avviare

un'attività di lavoro autonomo o associarsi in cooperativa. Il decreto interministeriale 18 dicembre 2009 n. 49409 e due messaggi dell'Inps n. 8123/2010 e n. 23542/2010 hanno dettato una serie di modalità operative. Questo incentivo si aggiunge ad uno analogo previsto dall'art. 7, comma 5, della legge n. 223/1991 in favore dei lavoratori collocati in mobilità e che, in un'unica soluzione, possono percepire quanto a loro ancora dovuto se iniziano un'attività associata in cooperativa o autonoma. Con il decreto interministeriale si completa il percorso già individuato dall'art. 7, comma 5, della legge n. 223/1991 per i lavoratori già licenziati "in godimento" dell'indennità di mobilità: quello che, in sostanza, favorisce chi invece di restare, fino alla fine del trattamento a carico dell'Inps, prova ad iniziare un'attività autonoma, anche di natura imprenditoriale. Per completezza di informazione è opportuno ricordare come, oltre al dettato normativo appena citato, per i lavoratori in mobilità che si mettano in proprio o si associno in cooperativa, intervennero, a suo tempo, il decreto lavoro - tesoro n. 142/1993, le circolari Inps n. 70/1996, n. 261/1996, n. 32/2000 e n. 174/2002, nonché le sentenze della Corte di Cassazione n. 6679/2001 e n. 900/2002.

Prima di entrare nel merito del decreto ministeriale e di quanto riportato nella circolare esplicativa, appare necessario (anche per notare le eventuali differenze) sottolineare come l'Inps riconosca il diritto all'anticipazione del trattamento di mobilità *ex art. 5, comma 5, della legge n. 223/1991*, in favore:

a) dei lavoratori che all'atto della collocazione in mobilità già svolgono un'attività di lavoro autonomo (ad esempio, perché occupati a tempo parziale o perché, "messisi in proprio" nelle more della procedura di iscrizione). Su tale orientamento ha "pesato" la sentenza della Cassazione n. 6679/2001 la quale ha fornito

una nozione larga del verbo «intraprendere» (presente anche nei commi 7 ed 8 dell'art. 1 della legge n. 102/2009), inteso non solo come "iniziare", ma anche come applicazione con maggiori energie ad un'attività in corso;

b) dei lavoratori che intraprendono l'attività di imprenditore. Anche qui ha "pesato" l'orientamento della Suprema Corte (Cass. n. 900/2002) secondo il quale per attività autonoma (e la stessa frase è presente nei commi 7 ed 8) si intende qualcosa di più ampio rispetto a «lavoro autonomo», rientrandovi anche le ipotesi nelle quali il lavoratore collocato in mobilità dia inizio ad un'attività imprenditoriale senza concorrervi con lavoro prevalentemente proprio;

c) dei lavoratori che presentano la domanda nei sessanta giorni successivi all'inizio dell'attività (trova applicazione, infatti, in analogia con il trattamento di disoccupazione, l'art. 129 del R.D.L. n. 1827/1935). Il decreto interministeriale n. 49409 consta di due parti che, da un punto di vista procedurale, presentano passaggi analoghi: di conseguenza, le riflessioni che su certe espressioni ed istituti saranno effettuate per i lavoratori percettori di trattamento di sostegno in deroga o sospesi, varranno anche per coloro che usufruiscono dell'integrazione salariale straordinaria.

La platea dei soggetti interessati è individuata dagli articoli 1 e 5 del D.M. n. 49409: con il primo, facendo riferimento all'art. 7-ter, comma 7, della legge n. 33/2009, peraltro oggetto di modifica attraverso l'art. 1, comma 8, della legge n. 102/2009, vengono individuati, per l'anno 2009 e 2010 (ma anche per il 2011 per effetto della proroga contenuta nella c.d. Legge di stabilità), i percettori di «ammortizzatori sociali in deroga» o di trattamenti integrativi susseguenti alla sospensione *ex art. 19, comma 1, della legge n. 2/2009*. In sostanza, si tratta di quei prestatori che non sono coperti (per settore e limiti di

mensionali dell'azienda del proprio datore) dagli ammortizzatori "tradizionali" e per i quali, attraverso l'*iter* concertato a livello regionale o anche con l'ausilio degli Enti bilaterali, c'è stata l'ammissione al "sostegno del reddito".

Con il secondo (art. 5), avendo sempre quale periodo di riferimento gli anni sopra considerati, vengono individuati come teorici destinatari dell'integrazione anticipata i lavoratori percettori di trattamento di integrazione salariale ordinaria e straordinaria, sia nell'ipotesi in cui la sospensione sia a zero ore, che, ad orario ridotto, che «a rotazione». Il comma 2 specifica, altresì, che nella platea dei soggetti interessati rientrano anche i lavoratori nella cui impresa sia in corso un contratto di solidarietà difensivo *ex art. 1, comma 1, della legge n. 863/1984*.

Alcune riflessioni si rendono necessarie.

La prima riguarda le tipologie di integrazione: si parla di ordinaria, ma anche di straordinaria. Ciò comporta che l'integrazione anticipata è attivabile per tutti i lavoratori in trattamento a prescindere dalla causale (crisi temporanea di mercato, ristrutturazione, riconversione, riorganizzazione, crisi aziendale con chiusura di reparto o di attività, procedura concorsuale). Il riferimento ai lavoratori in cassa integrazione guadagni ordinaria fa sì che, per effetto dell'art. 1 della legge n. 164/1975 e dell'art. 14, comma 2, della legge n. 223/1991, vi possano essere compresi gli operai e gli impiegati, compresi i viaggiatori ed i piazzisti, dipendenti da imprese industriali che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni ad orario ridotto in dipendenza di situazioni aziendali dovute ad effetti transitori e non imputabili all'imprenditore ovvero a determinate situazioni temporanee di mercato. Non vi rientrano i dirigenti, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio e quelli portuali.

Un discorso analogo va fatto per le Cigs ove, per effetto di

norme che hanno esteso in maniera permanente, il campo di applicazione, vi possono rientrare, ad esempio, anche i dipendenti di quelle imprese che industriali non sono (artigiane, con particolari caratteristiche, *ex art. 12, comma 2, della legge n. 223/1991, commerciali, art. 12, comma 3, della legge n. 223/1991, imprese che utilizzano o estraggono l'amianto, art. 13, comma 1, della legge n. 257/1992, imprese appaltatrici dei servizi di pulizia, a certe condizioni, art. 1, comma 7, della legge n. 451/1994, aziende appaltatrici della ristorazione con più di quindici dipendenti, presso aziende industriali, art. 23, della legge n. 155/1981, ecc.).*

La seconda concerne i contratti di solidarietà: il dettato normativo, esclude quelli *ex art. 5, comma 5, 7 e 8 della legge n. 236/1993*. Si tratta di quelli attivabili dalle imprese non industriali, come alternativi alla procedura di mobilità (azienda sovra dimensionata alle 15 unità) o al licenziamento per giustificato motivo oggettivo plurimo (datore di lavoro sotto dimensionato), dalle imprese alberghiere e dalle aziende termali (a prescindere dal requisito dell'organico) ubicate in comuni individuati in un D.P.C.M., dalle imprese artigiane (anche qui il numero dei dipendenti non conta), laddove c'è il contributo dell'Ente bilaterale. La ragione di tali esclusioni appare evidente: tali contratti sono, sostanzialmente, "coperti" da un contributo tratto annualmente dal Fondo per l'occupazione (art. 1, comma 7, della legge n. 236/1993) e non gravano sugli specifici fondi integrativi salariali dell'Inps.

L'incentivo che viene riconosciuto è diverso (e lo vedremo successivamente): ciò che va sottolineato è che esso viene corrisposto a quei prestatori che intendano avviare un'attività di lavoro autonomo, un'attività autoimprenditoriale, una micro impresa, o intendano associarsi in cooperativa. Anche in questo caso si rendono

no necessarie alcune riflessioni.

La prima riguarda l'attività di lavoro autonomo: l'espressione appare molto ampia, potendovi rientrare una serie di ipotesi, tra cui, ovviamente, quelle ove è richiesta l'iscrizione in albi professionali o di categoria: gli articoli 3 e 7, relativamente alle casistiche considerate, richiedono, in favore dell'Inps, l'apposita documentazione.

La seconda concerne il riferimento alla micro impresa: qui, il termine non va usato in senso "atecnico" (impresa con un solo dipendente) come fatto dalla circolare n. 30/2008 del Ministero del lavoro con la quale è stata "spiegata", relativamente al provvedimento di sospensione, la Direttiva del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 18 settembre 2008. Quel concetto rimane ed è perfettamente valido nel caso in cui venga trovato un solo lavoratore dipendente in forza all'azienda e per di più "in nero": in quel caso, non si procede al provvedimento di sospensione (fatta salva l'ipotesi correlata a gravi inadempienze in materia di sicurezza), ma trovano applicazione tutte le sanzioni relative al rapporto di lavoro irregolare (es. maxi sanzione nelle forme previste dall'art. 4 della legge n. 183/2010, lettera di assunzione, busta paga, libro unico del lavoro, tutte diffidabili, con la sola esclusione di quella per mancata comunicazione al centro per l'impiego, assorbita dalla «maxi», secondo la previsione contenuta nella circolare n. 38/2010).

Nel nostro caso, invece, che è del tutto diverso, e riguarda l'esercizio di un'attività imprenditoriale, occorre rifarsi alla raccomandazione Ce del 6 maggio 2003: è considerata micro impresa quella che occupa fino a nove dipendenti ed ha un fatturato o un bilancio inferiore o pari a due milioni di euro.

La terza si riferisce all'associazione in cooperativa che, ovviamente, va documentata con l'iscrizione della società

nel registro del Tribunale, nonché nell'Albo nazionale degli Enti cooperativi. Se il lavoratore si associa ad una cooperativa o partecipa alla costituzione di una nuova, instaurando con la stessa un ulteriore rapporto di natura subordinata rispetto a quello associativo *ex art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001*, l'incentivo spetta rispettivamente alla cooperativa o, in caso di partecipazione alla costituzione, deve essere conferito dal lavoratore nel capitale sociale. L'anticipazione del trattamento integrativo è perfettamente compatibile con quello previsto dall'art. 17 della legge n. 49/1985 a favore della partecipazione in società cooperative attraverso un fondo di rotazione a carattere permanente presso la sezione speciale per il credito cooperativo.

La quarta considerazione concerne l'importo da percepire: questo può variare da persona a persona, non soltanto perché va posto in relazione al *quantum* ancora da percepire, ma anche dal "valore" del trattamento integrativo cui si riferisce: sulla somma globale non incidono (e, quindi, non rientrano nel computo), in alcun modo, le eventuali proroghe del trattamento riconosciute dopo la presentazione dell'istanza di «liquidazione anticipata».

Prima di entrare nel merito della procedura "concessoria" vanno esaminate alcune questioni relative all'importo del trattamento.

Sia nella prima che nella seconda ipotesi (articoli 2 e 6) si fa riferimento ad un «numero di mensilità pari a quelle autorizzate e non ancora percepite». E, qui, come si comprende l'ammontare, a prescindere da quanto già percepito che non è uguale per tutti i soggetti interessati, appare più basso per i provvedimenti in deroga (rimessi al *quantum* stabilito a livello regionale) o di sospensione *ex art. 19, comma 1, della legge n. 2/2009* (sono novanta giorni complessivi ad anno solare), che per quelli che "godono" dell'inte-

grazione salariale ordinaria o straordinaria o della solidarietà "industriale" (oggi elevata all'80%).

I lavoratori in cassa integrazione guadagni per crisi aziendale a seguito di cessazione totale o parziale di attività, di procedura concorsuale (art. 3 della legge n. 223/1991) o per i quali, sia stato già dichiarato un esubero strutturale (cosa che è ipotizzabile in alcune situazioni di proroga della Cigs per chiusura d'azienda) sommano al trattamento integrativo che sarebbe spettato, un importo equivalente al trattamento di mobilità che sarebbe spettato, per un massimo di dodici mesi: l'importo per l'anno corrente è stato rivalutato e si trova espresso nella circolare n. 17/2010 dell'Inps. Tale incentivo, tuttavia, è sottoposto ad una ulteriore condizione correlata all'anzianità aziendale che deve essere di almeno dodici mesi, di cui almeno sei effettivamente prestati, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività ed infortuni, con un rapporto a carattere continuativo e, comunque, non a termine.

La procedura si attiva con un'istanza inviata dal lavoratore interessato all'Inps, competente per territorio, attraverso un modello predisposto dall'Istituto che è tenuto ad accertare il diritto del beneficiario, l'idoneità della documentazione e la quantificazione del beneficio: se tutto è a posto l'Istituto eroga il 25% del trattamento complessivo, interrompendo l'erogazione di quello residuo. *Il restante 75% (e per i lavoratori in Cigs per crisi aziendale, esubero strutturale o procedura concorsuale le dodici mensilità di indennità pari alla mobilità) quando sarà corrisposto?*

Esso è subordinato alla presentazione di tutta la documentazione completa attestante l'esercizio dell'attività in proprio o in forma cooperativa oltre che alle dimissioni dall'azienda. Queste ultime vanno formalizzate per iscritto, entro

i quindici giorni successivi alla comunicazione di accoglimento dell'istanza: copia della lettera va consegnata all'Istituto. Per quel che concerne l'attività di lavoro associato in cooperativa, va documentata l'iscrizione della cooperativa nel registro presso il Tribunale, competente per territorio, nonché nell'albo nazionale degli Enti cooperativi.

Ovviamente, in capo al datore di lavoro incombono tutti gli oneri conseguenti alla risoluzione del rapporto di lavoro che sono quelli di natura legale e contrattuale (ad esempio, la corresponsione del trattamento di fine rapporto, il pagamento dei ratei retributivi non corrisposti e delle altre eventuali provvidenze economiche come il pagamento delle ferie «non godute» o la comunicazione di cessazione da inviare on line al centro per l'impiego entro i cinque giorni successivi).

Le dimissioni, essendo un atto unilaterale di natura ricettizia, sono, in genere, connotate da libertà di forma, tranne il caso in cui nella contrattazione collettiva sia stata individuata una particolare forma convenzionale, sicché, potrebbero essere desunte, per *facta concludentia* anche da un comportamento omissivo (Cass., 20 maggio 2000, n. 6604). Nella nostra ipotesi l'adempimento specifico nei confronti dell'Istituto le fa divenire, in forma scritta, *ad substantiam*.

Il lavoratore che abbia fatto richiesta di associarsi in cooperativa ha, poi, nei confronti dell'Inps un ulteriore onere: deve presentare, nei successivi quindici giorni, da quando è stata presentata istanza di associazione copia del contratto di lavoro, ulteriore rispetto al rapporto associativo, ex art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001. Siccome la disposizione appena richiamata afferma che successivamente all'instaurazione del rapporto associativo può essere costituito un altro rapporto, in forma subordinata od autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordi-

nata non occasionale, finalizzati al raggiungimento degli scopi sociali, tale comunicazione all'Istituto riveste una particolare importanza ai fini dell'erogazione del «trattamento integrativo»: infatti nel caso in cui venga sottoscritto un contratto di lavoro subordinato l'incentivo spetta direttamente alla cooperativa.

Un problema che potrebbe presentarsi è quello legato al periodo di preavviso. Come è noto, l'art. 2118 c.c. prevede che ciascuno dei contraenti possa recedere dal contratto a tempo indeterminato dando il preavviso nei termini e nei modi stabiliti. In linea di massima, il preavviso va lavorato e il lavoratore rassegnando le dimissioni potrebbe chiedere di essere riammesso (cosa che, in pratica, soprattutto se si è a «zero ore» o in procedura concorsuale è pressoché impossibile).

Cosa succede se dall'esame della documentazione e prima dell'erogazione del "saldo" l'Inps si accorge che il lavoratore richiedente non aveva diritto al trattamento anticipato?

Gli articoli 4, comma 4, ed 8, comma 4, del decreto ministeriale rispondono, concordemente, ed in maniera precisa (delegando, tutto sommato, all'Istituto le modalità) che si deve provvedere al recupero delle somme anticipate (ossia, del 25%).

Con il messaggio n. 8123 del 23 marzo 2010, indirizzato alle proprie sedi periferiche, l'Inps ha dettato i passaggi che le stesse debbono effettuare per la sussistenza delle condizioni che danno diritto all'erogazione anticipata: ciò vale sia per l'incentivo ex art. 7-ter, comma 7, della legge n. 33/2009 che per quello individuato dall'art. 1, comma 8, della legge n. 102/2009. Esse sono:

- a) l'accertamento del diritto del beneficiario all'ammortizzatore in deroga (prima ipotesi) o alla integrazione salariale (seconda ipotesi);
- b) la verifica dell'idoneità della documentazione presentata

dall'interessato, attestante la sussistenza delle condizioni per avviare un'attività di lavoro autonomo, un'attività auto imprenditoriale o una micro impresa, o per associarsi in cooperativa;

c) la quantificazione del beneficio spettante in relazione al numero delle mensilità o delle giornate di trattamento di sostegno al reddito autorizzate e non erogate (prima ipotesi); se, invece, ricorrono gli estremi per l'applicazione dell'art. 1, comma 8, della legge n. 102/2009, essa riguarderà il beneficio spettante correlato al numero di mensilità di integrazioni salariali spettanti in base al provvedimento di concessione delle stesse;

d) l'erogazione, qualora ne sussistano i presupposti, del 25% dell'incentivo, con l'interruzione del trattamento di sostegno.

Per la corresponsione del residuo 75% il messaggio Inps continua affermando che le sedi periferiche debbono:

a) accertare il diritto del lavoratore all'integrazione salariale;

b) verificare l'idoneità della documentazione;

c) quantificare il beneficio residuo spettante in relazione sia al numero delle mensilità che delle giornate di trattamento di sostegno (prima ipotesi); nel secondo caso, la quantificazione del beneficio va fatta in relazione al numero delle mensilità di integrazione salariale non erogate spettanti sulla base del provvedimento autorizzatorio.

Contribuzione figurativa

Percettori di trattamento di sostegno del reddito con almeno 35 anni di contributi

L'intento, finalizzato alla ricollocazione dei lavoratori percettori di un'indennità di sostegno che accettino una ricollocazione con una retribuzione inferiore del 20%, definito dal Legislatore nella legge

n. 191/2009, è stato oggetto di alcuni approfondimenti da parte del Ministero del lavoro sia nel decreto interministeriale del 30 luglio 2010 che nella circolare n. 39.

Andiamo con ordine.

I destinatari della norma sono i lavoratori che hanno almeno 35 anni di anzianità contributiva e che sono percettori di un'indennità di sostegno non connessa a sospensioni dal lavoro: essi possono usufruire di una contribuzione figurativa integrativa nel caso in cui accettino un'offerta di lavoro con un inquadramento retributivo inferiore di almeno il 20% rispetto a quello di provenienza e che determini la perdita del trattamento. L'integrazione contributiva è riconosciuta a condizione che:

a) il richiedente abbia i requisiti per accedere alla contribuzione figurativa integrativa (ossia 35 anni di contribuzione all'atto della presentazione della domanda);

b) la *bonus* (decreto interministeriale del 30 luglio 2010) non vada oltre il 31 dicembre 2010: ma come si è visto tale termine è stato spostato, in avanti, di dodici mesi dalla c.d. Legge di stabilità;

c) rientri nei limiti di spesa complessiva pari a 40 milioni di euro per l'anno 2010, secondo un ordine cronologico delle istanze presentate all'Inps dal singolo lavoratore il quale deve allegare alla domanda copia del contratto di lavoro precedente alla fruizione del trattamento di sostegno ed il nuovo contratto finalizzato a dimostrare l'inquadramento in un livello retributivo inferiore di almeno il 20% a quello delle mansioni di provenienza. Si ha motivo di ritenere che, in un'ottica di semplificazione, sia possibile produrre, in luogo del contratto precedente (che, magari, risale molto nel tempo), qualunque altra documentazione (es. ultime buste paga) atta a dimostrare il precedente inquadramento contrattuale.

La circolare n. 39 fa riferimento ad altre ipotesi nelle quali esistono incentivi finalizzati

all'assunzione di lavoratori percettori, a vario titolo, di indennità di sostegno del reddito e che sono state disciplinate in passato: di conseguenza, si ritiene opportuno, per una trattazione esaustiva, parlarne, sia pure brevemente, trattando l'argomento unicamente sotto l'aspetto degli incentivi di natura economica, contributiva e, se esistenti, di natura normativa.

Lavoratori in mobilità

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

Assunzione a tempo indeterminato

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

L'Inps, con messaggio n. 3491 del 22 ottobre 1998, ha chiarito 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.

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, 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.

Assunzione a tempo determinato

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.

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 sin-

golo 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 230/1962, fa sì che i mesi lavorati *ex art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991*, non si sommino con gli altri contratti a termine eventualmente svolti ai sensi delle leggi appena citate, sì da non essere compresi nel computo complessivo dei trentasei mesi (i contratti di natura stagionale non vi rientrano) trascorsi i quali il rapporto, se continua, si considera a tempo indeterminato e, in ogni caso, un nuovo contratto a termine (nella previsione massima prevista dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva) può essere stipulato davanti al funzionario della Direzione provinciale del lavoro e con l'assistenza di un rappresentante sindacale per il lavoratore;

c) il contratto a termine agevolato non può durare, per lo stesso datore di lavoro ed ai soli fini del riconoscimento dell'agevolazione più di dodici mesi. A tale termine si può giungere attraverso un contratto iniziale ed una successiva proroga che, ovviamente, può essere anche superiore al contratto iniziale. Il contratto può avere anche una durata più lunga ma gli incentivi sono limitati a dodici mesi;

d) trascorsi sei mesi dal licenziamento, lo stesso datore di lavoro può riassumere, sia a tempo determinato che indeterminato, gli stessi lavoratori posti in mobilità usufruendo dei benefici economici e contributivi: questo afferma il Ministero del lavoro con la nota n. 25/1/0001564 del 13 luglio 2006, rispondendo ad un interpellato.

Disoccupati o sospesi da almeno ventiquattro mesi

L'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990 prevede un abbattimento contributivo per trentasei mesi nel caso in cui i datori di lavoro assumano a tempo indeterminato disoccupati da almeno ventiquattro mesi o lavoratori sospesi e beneficiari di trattamento integrativo straordinario da un uguale periodo. Le assunzioni non debbono essere dirette a sostituire lavoratori licenziati o sospesi. Per quel che concerne il concetto di «sostituzione», nel silenzio della legge, si ritiene applicabile il limite dei sei mesi, previsto dall'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, ai fini del diritto di precedenza alla riassunzione. L'incentivo è soltanto di natura contributiva ed è pari:

- a) al 50% nel centro nord;
- b) al 100% nel Mezzogiorno e in favore delle imprese artigiane, ovunque ubicate.

Ovviamente, 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.

Il beneficio non è riconosciuto ai soci lavoratori delle cooperative (v. messaggio Inps n. 22923 dell'11 marzo 1999), atteso che al di fuori dei casi tassativamente previsti non è

possibile riconoscere ai soci lavoratori le altre agevolazioni che il Legislatore ha previsto per incentivare l'occupazione. 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.

Assunzione a tempo pieno ed indeterminato di lavoratori in Cigs

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

Quali sono gli incentivi per il datore di lavoro assumente?

Essi sono di natura contributiva ed economica.

Incentivi di natura contributiva

Per un periodo di dodici mesi la quota di contribuzione a carico del datore è del tutto uguale a quella prevista, in via ordinaria, per gli apprendisti, ossia il 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Presupposto per il "godimento" è la regolarità con le norme che disciplinano il Dure (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 di dirigenti privi di occupazione

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

Incentivi di natura contributiva

La contribuzione complessiva

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

Offerta di lavoro congruo

Dopo essersi soffermata su una serie di passaggi burocratici amministrativi finalizzati alla dichiarazione di immediata disponibilità per i percettori di trattamenti di sostegno al reddito, postulata sia dal D.L.vo n. 181/2000 che dalla legge n. 2/2009 e sulle ipotesi di decadenza dal beneficio (rifiuto di un percorso di riqualificazione, mancata o parziale partecipazione, senza adeguata giustificazione, al percorso di riqualificazione individuato dai servizi competenti, rifiuto di un lavoro congruo) e sull'obbligo per taluni soggetti pubblici e privati (centri per l'impiego, responsabili dell'attività formativa, datori di lavoro) di segnalare le cause di decadenza, la circolare n. 39 si preoccupa di offrire la definizione di «lavoro congruo», secondo la previsione dell'art. 19, comma 10, della legge n. 2/2009 e dell'art. 1-*quinqüies* della legge n. 291/2004. Per quest'ultimo non rilevano le leggi regionali che, peraltro, possono avere una loro specifica rilevanza ai fini dell'attuazione del c.d. «patto di servizio» che ha altre finalità.

I requisiti perché un'offerta di lavoro sia ritenuta congrua e perché da un eventuale rifiuto scattino le conseguenze appena evidenziate occorre:

a) che essa sia conforme alle conoscenze, alle qualifiche possedute ed ai compiti lavorativi precedentemente assolti;

b) che il nuovo inquadramento retributivo non sia inferiore del 20% rispetto a quello delle mansioni di provenienza. Tale limite non si applica se non è possibile fare riferimento ad un livello retributivo precedente;

c) che il luogo di lavoro non disti più di cinquanta chilometri dalla residenza del lavoratore o sia raggiungibile, con mezzi pubblici, in ottanta minuti. Questo requisito è, per così dire, ricorrente nel nostro ordinamento: basti pensare alla previsione già contenuta in passato nella legge n. 675/1977 il cui scopo principale era quello di ricollocare al lavoro un gran numero di soggetti che, già dipendenti di grandi imprese, soprattutto a capitale «partecipato» dal pubblico, dovevano essere ricollocati.

Banca dati

Secondo la nota ministeriale che richiama l'art. 19, comma 4, della legge n. 2/2009 (peraltro modificato nel corso del 2009 per effetto dell'articolo 1, comma 4-*terdecies* del D.L. n. 134) possono accedere alla banca dati dei percettori delle indennità integrative del reddito per le finalità istituzionali di controllo:

a) i servizi competenti, ossia i centri per l'impiego, i soggetti autorizzati od accreditati a svolgere le specifiche funzioni sul mercato del lavoro, in conformità alle norme regionali e delle Province autonome di Trento e Bolzano;

b) le Regioni e le Province autonome;

c) la Direzione generale degli ammortizzatori sociali ed incentivi all'occupazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

d) gli Enti bilaterali, previa convenzione con l'Inps;

e) i Fondi interprofessionali, anche in questo caso attraverso la convenzione con l'Inps;

f) Italia Lavoro SpA e l'Isfol. Nell'elenco non sono comprese le Direzioni provinciali del lavoro che, ad avviso di chi scrive, avrebbero titolo ad essere inserite per la funzione specifica che svolgono in materia di vigilanza sul lavoro che, è bene non dimenticarlo, riguarda anche le situazioni in cui un uso «distorto» degli ammortizzatori sociali spesso si combina con forme di lavoro nero.