



Le assunzioni con benefici delle donne e degli “over 50”

*a cura di Eufrazio Massi – Direttore della Direzione territoriale del Lavoro di Modena**

Nel vasto panorama delle assunzioni incentivate di particolari categorie divengono pienamente operative quelle previste dall'art.4, co.8, della legge n.92/12, il quale opera dal 1° gennaio 2013: tutto ciò per effetto della [circolare Inps n.111 del 24 luglio 2013](#). Per la verità quest'ultima nota richiama anche i successivi commi 9, 10 ma anche 11. Quest'ultimo riguarda le donne, residenti in aree svantaggiate, o di qualsiasi età, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi o ventiquattro mesi.

Agevolazioni per le assunzioni di donne

I chiarimenti amministrativi si sono accavallati con frequenza giornaliera: in attesa di una circolare esplicativa del Dicastero del Lavoro, la nota dell'Istituto ne rinviava l'esame ad un momento successivo, non dimenticando, peraltro di sottolineare come la locuzione legislativa “privo di impiego regolarmente retribuito” presente nel testo, debba essere interpretata in conformità al DM del titolare del Ministero datato 20 marzo 2013. La nota ministeriale è uscita il giorno dopo (è la [circolare n.34](#) della Direzione Generale per le Politiche Attive e Passive del Lavoro ed è datata 25 luglio 2013) e sul punto relativo alla locuzione legislativa appena citata, afferma che ai fini che interessano la materia agevolazioni “il citato decreto ministeriale reca implicitamente l'indicazione per cui la nozione di impiego regolarmente retribuito viene riferita non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di lavoro, quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata (per il lavoro subordinato) o della remunerazione (per il lavoro autonomo): i rapporti di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi sono pertanto considerati “non regolarmente retribuiti” e, quindi, non possono essere presi in considerazione per la verifica del requisito; analogamente è da dirsi per le attività di lavoro autonomo la cui remunerazione, su base annuale, è inferiore ai limiti esenti da imposizione – 4.800 euro per lavoro autonomo propriamente detto e 8.000 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre collaborazioni ex art.50, co.1, lettera c-bis) del DPR n.917/1986”. **La condizione di donna “priva di impiego regolarmente retribuito” non richiede, aggiunge sempre la nota ministeriale, la previa registrazione presso il centro per l'impiego**, essendo sufficiente la verifica di ciò che nel semestre precedente l'assunzione, ha fatto (sotto l'aspetto lavorativo) l'interessata, avendo cura di verificare, in presenza di lavoro autonomo o di collaborazione coordinata e continuativa che non siano stati superati i limiti reddituali appena evidenziati.

Il co.11 parla dell'applicazione del medesimo sgravio contributivo del 50% della quota a carico dei datori di lavoro per le assunzioni delle donne di qualsiasi età residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea (il periodo 2007 – 2013 è stato definito dalla Decisione n.2007/5618 recepita con DM del Ministro dello Sviluppo Economico 27 marzo 2008 e consultabile all'indirizzo:

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

http://www.dps.mef.gov.it/QSN/gsn_aiuti_di_stato.asp come afferma la circolare n.34) e nelle aree individuate anche con riferimento a settori specifici e professioni da un Decreto interministeriale (ancora da emanare) e, in alternativa, a favore delle assunzioni in favore di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti. Anche in quest'ultimo caso, afferma la nota ministeriale, occorrerà effettuare un'indagine sul tipo di attività eventualmente svolto riferendosi ai parametri temporali (sei mesi per lavoro autonomo) o reddituali sopra evidenziati. Le assunzioni, come per gli "over 50" di cui si parlerà tra poco, dovranno essere di natura incrementale rispetto all'organico medio degli ultimi dodici mesi, con l'esclusione dal computo per la base di calcolo di una serie di risoluzioni del rapporto di lavoro verificatesi e che sono diverse, come vedremo più avanti, dai licenziamenti per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo. La circolare n.34 ricorda che sono esclusi dal campo di applicazione dell'incentivo i datori di lavoro domestici.

L'incentivo appena esaminato si pone, in successione temporale, ricalcandone alcuni aspetti, con quello previsto dal vecchio art.54, co.1, lettera e) del D.Lgs. n.276/03, abrogato, come tutta la materia relativa ai contratti di inserimento dal 1° gennaio 2013, per effetto dell'art.1, co.14, della legge "Fornero".

Sulla scorta di quanto verificatosi negli ultimi giorni l'Inps, con messaggio n.12212 del 29 luglio 2013, ha aggiornato la circolare n.111, affermando che nel "cassetto previdenziale" è disponibile il modello 92-2012 (che vale anche per gli "over 50"), elemento indispensabile per accedere al beneficio la cui richiesta va presentata prima dell'invio della denuncia contributiva e la risposta dell'Istituto (positiva o negativa) sarà fornita entro il giorno successivo.

Agevolazioni per le assunzioni degli "over 50"

Una costante che va tenuta in debito conto relativa alle agevolazioni è che, ormai, più benefici potrebbero riguardare lavoratori disoccupati in possesso di particolari condizioni soggettive: ciò è ben presente nella nota dell'Istituto che, a fronte di situazioni sovrapponibili (ad esempio, un ultracinquantenne disoccupato da più ventiquattro mesi che potrebbe, in caso di assunzione a tempo indeterminato, portare in "dote" l'incentivo dell'art.4, co.8, oppure, quello dell'art.8, co.9, della legge n.407/1990), offre precise indicazioni su quale beneficio contributivo riconoscere. Purtroppo, la legislazione dell'emergenza di fronte alla quale ci troviamo ad operare da anni, non ha consentito, finora di effettuare una revisione normativa razionalizzata degli incentivi (che sono di natura economica, contributiva, normativa e fiscale), e che spesso sono sovrapposti e scollegati tra di loro.

L'incentivo previsto dal co.8 si riferisce ai soggetti ultra cinquantenni, disoccupati da almeno 12 mesi: costoro, se assunti a tempo determinato con contratto a termine fino a dodici mesi, consentono di far beneficiare ai datori di lavoro di un incentivo pari al 50% dei contributi a carico di questi ultimi per un uguale periodo che sale a 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato.

Lo "sconto" del 50% **si applica anche ai premi assicurativi INAIL**: così afferma il Dicastero del Lavoro con la circolare n.34, dopo aver acquisito il parere conforme sia della Direzione Generale per le Politiche previdenziali ed assicurative che del Ministero dell'Economia. Quest'ultimo passaggio non fa altro che confermare il crescente "peso" di quest'ultimo del quale va verificato l'assenso in presenza di qualunque impegno di spesa. Va, peraltro, ricordato come, per effetto delle modifiche introdotte nell'art.7 del D.L. n.76/13 che ha "abrogato" le novità introdotte con la Riforma "Fornero", si resta iscritti nelle liste per l'impiego in presenza di un reddito da lavoro dipendente od autonomo nei limiti di spesa sopra evidenziati, riportati nella circolare n.34, ai quali, si possono

aggiungere quelli derivanti da prestazione di lavoro accessorio fino a 5.000 euro netti per anno solare che non influiscono sullo “status” di disoccupato od inoccupato per effetto dell’art.72 del D.Lgs. n.276/03.

Fin qui il dettato normativo, rispetto al quale la circolare n.111 effettua alcune ovvie chiare precisazioni che riguardano la platea dei potenziali beneficiari. Ne sono esclusi per la tipicità del rapporto, i datori di lavoro domestici, quelli che assumono lavoratori con contratto intermittente (art.34 e seguenti del D.Lgs. n.276/03), con lavoro ripartito (art.41 seguenti del D.Lgs. n.276/03) e con prestazioni di lavoro accessorio (art.70 e seguenti del D.Lgs. n.276/03), mentre tra gli stessi sono compresi coloro che assumono a tempo parziale (ovviamente, “pro – quota”, per effetto dell’art.6 del D.Lgs. n.61/00) e le cooperative di produzione e lavoro le quali, in attuazione dell’art.1, co.3, della L. n.142/01, stipulano un rapporto di lavoro subordinato, distinto da quello associativo.

Il beneficio, per espressa disposizione del Legislatore, spetta anche in caso di assunzione a scopo di somministrazione sia a termine che a tempo indeterminato e, a determinate condizioni (la circolare n.111 è “solare” negli esempi), nel rispetto del requisito dei dodici mesi di permanenza nelle liste di disoccupazione, sia nel caso di utilizzazione con somministrazione successiva ad assunzione diretta che nell’ipotesi di assunzione diretta successiva ad una utilizzazione attraverso un contratto di somministrazione (l’incentivo viene riconosciuto se l’assunzione è effettuata senza soluzione di continuità rispetto all’utilizzazione e se è effettuata entro la scadenza dello stesso, computata rispetto alla situazione dell’ex utilizzatore.



Ma quali sono le fattispecie generali da cui scaturisce il riconoscimento dell’incentivo (beninteso, nel rispetto di alcune condizioni che saranno esaminate da qui a poco) e che non possono riguardare i datori di lavoro domestici in quanto la materia degli aiuti di Stato, fissata a livello europeo si riferisce ai datori di lavoro che esercitano attività economica nell’ambito di un mercato, prescindendo sia dallo scopo di lucro che dall’organizzazione aziendale?

- a) Assunzioni a tempo indeterminato;
- b) Assunzioni a tempo determinato;
- c) Trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.

a) Per quel che concerne la prima ipotesi c’è poco da dire: si tratta di un rapporto di **lavoro a tempo indeterminato** (anche part-time) che, da un punto di vista burocratico si perfeziona (o si è perfezionato a partire dal 1° gennaio 2013) con la comunicazione di assunzione inviata telematicamente al centro per l’impiego prima della effettiva instaurazione del rapporto e con tutto ciò che ad essa consegue (lettera di assunzione, ecc). Ovviamente, superato il periodo di prova eventualmente apposto, il lavoratore è pienamente computabile nell’organico aziendale anche per l’applicazione di istituti legali e contrattuali che presuppongono l’individuazione di una soglia numerica (ad esempio, L. n.68/1999 per il calcolo dei disabili, legge n.300/1970 per i limiti dimensionali connessi all’applicazione del nuovo articolo 18).

b) Anche le **assunzioni a termine** seguono lo schema individuato dal D.Lgs. n.368/01, sottoposto, anche di recente (art.7 del D.L. n.76/13), ad un’attività di restyling ed il beneficio trova piena applicazione (nel limite massimo dei dodici mesi) pur in caso di proroga del contratto a tempo determinato. Da ciò discende piena applicazione della c.d. “acausalità” se si tratta di un primo rapporto a tempo determinato (prorogabile, nell’ambito dei dodici mesi, una sola volta, secondo le modifiche normative apportate

proprio con il Decreto Legge appena citato), piena applicazione delle causali “storiche” (esigenze tecnico – produttive, organizzative e sostitutive che, peraltro, vanno sempre ben declinate), piena applicazione, in caso di più contratti a tempo determinato, del nuovo stacco di dieci o venti giorni (a seconda che il precedente rapporto abbia avuto una durata, rispettivamente, fino a sei mesi o superiore), piena applicazione del principio dello “sforamento” del termine, fissato, previa corresponsione delle maggiorazioni legali, in trenta (se il rapporto ha avuto una durata pari o inferiore a sei mesi) o cinquanta giorni, piena applicazione del cumulo dei trentasei mesi in relazione a contratti a termine o in somministrazione già instaurati od instaurandi, piena applicazione del principio del diritto di precedenza per una assunzione a tempo indeterminato in caso di contratti con durata complessiva superiore a sei mesi.

g) Le **trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine già agevolati** sono incentivate attraverso una riduzione complessiva della contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura del 50%, per un massimo complessivo di diciotto mesi: esse debbono avvenire prima della scadenza del beneficio (cosa che l’istituto ben chiarisce con alcuni esempi riportati nella circolare n.111 al punto 2.1.1.).

In tutte le ipotesi che sono state, sia pure sommariamente, sopra riportate c’è un dato da sottolineare: quello del riconoscimento dell’agevolazione all’interno dei tetti massimi, pur se vi sia stata tra la prima e la seconda assunzione una soluzione di continuità, nel senso che in presenza di due contratti a tempo determinato di durata di 3 mesi e poi, trascorso il periodo minimo di “stop” (10 giorni) sia stato costituito un nuovo rapporto di 11 mesi, essa spetta per complessivi dodici mesi, come spetta per complessivi diciotto mesi se ad un contratto a termine di 3 mesi sia succeduto un ulteriore contratto a tempo indeterminato (ai 3 mesi di beneficio ne seguono soltanto 15).

Il richiamo alla normativa generale sui diritti di precedenza ed alle altre situazioni legali che non comportano il riconoscimento dei benefici, postulato dall’art.4, co.12, lettere a), b), c) e d), fa sì che, ad esempio, l’incentivo rapportato alle proroghe ed alle trasformazioni di rapporti a tempo determinato instaurati entro il 31 dicembre 2012, pur se, teoricamente, riconoscibile, non lo è nell’ipotesi in cui il dipendente abbia maturato un diritto di precedenza, valido dodici mesi, ex art.4, co.4 – quater, del D.Lgs. n.368/01 (attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi).

Le agevolazioni sono riconosciute, così come avviene, ormai per la quasi totalità degli incentivi nel rispetto dei co.1175 e 1176 dell’art.1 della L. n.296/06. **Ciò significa regolarità contributiva** (nel contratto di somministrazione riguarda l’Agenzia essendo la stessa gravata, in via principale, del rispetto degli obblighi contributivi ex art.25 del D.Lgs. n.276/03) **e rispetto degli obblighi di sicurezza in materia di lavoro**. Ma il richiamo alla normativa appena citata significa anche applicazione integrale della parte economica e normativa del Ccnl e se esistenti, anche di quello di secondo livello, come chiarito dallo stesso Ministero del Lavoro fin dal 1998 con le circolari n.5 e 34.

Altro ostacolo da superare riguarda il rispetto delle condizioni individuate dall’art.4, commi 12, 13 e 15 della L. n.92/12: è questa, ormai, una costante che, direttamente, viene sempre correlata dall’Istituto al riconoscimento di qualsiasi “bonus”.

L’assunzione non deve scaturire dal rispetto di un obbligo legale o contrattuale come, ad esempio, la riassunzione di un lavoratore licenziato nei sei mesi di tutela del diritto previsto dall’art.15, co.6, della L. n.264/1949, o come l’assunzione di un orfano o coniuge superstite avvenuto in applicazione dell’obbligo previsto dall’art.18, co.1, della L. n.68/1999. Va, peraltro, ricordato come la circolare Inps n.137/12 abbia ritenuto sussistenti (in quanto disposti da una norma speciale) i benefici economici previsti

dall'art.13 della legge appena citata, finalizzati a favorire l'occupazione di soggetti affetti da handicap particolarmente gravi.

La valutazione di un diritto di precedenza (il discorso oltre che al licenziamento si applica ai contratti a termine di durata superiore a sei mesi o anche, ad esempio, al lavoratore che, superato un momento difficile della propria vita in quanto affetto da patologia oncologica, intende tornare a tempo pieno) va, ovviamente, valutata ogni volta in presenza del singolo rapporto per il quale si richiede l'incentivo.

Anche la presenza di cause sospensive del rapporto (interventi integrativi per crisi o riorganizzazioni, contratti di solidarietà sia ex art.1 della L. n.863/1984 che ex art.5 della L. n.236/1983, ecc.) deve essere oggetto di valutazione: in genere, le nuove assunzioni non sono ammesse, a meno che non ci si trovi in presenza di lavoratori con qualifiche e professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei dipendenti sospesi o con orario ridotto. Il trattamento ordinario di integrazione salariale non è citato dal Legislatore, per cui si ritiene che lo stesso non possa, di per se stesso, essere ostacolo al beneficio, trovando, sovente, la propria motivazione in situazioni di crisi non strutturali e, talora, in motivazioni del tutto "esterne" alla realtà aziendale.

La presenza di assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o di collegamento impedisce l'assunzione agevolata di quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da un datore di lavoro che presenti le caratteristiche appena evidenziate: si tratta di una norma che è, sì contenuta nell'art.4, co.12, lettera d), della L. n.92/12 ma che già troviamo presente nel nostro ordinamento con la L. n.223/1991.

Altra condizione connessa al riconoscimento delle agevolazioni è quella che scaturisce dall'applicazione dei paragrafi 2, 3 e 5, dell'art.40 del Regolamento CE n.800/08. In sostanza, perché possa essere riconosciuto il beneficio occorre che ci si trovi in presenza di un incremento netto dell'occupazione rispetto alla media degli ultimi dodici mesi (requisito, quindi, che va valutato all'atto della instaurazione del rapporto) e che va effettuata rispetto all'impresa nel suo complesso e non con riferimento alla singola unità produttiva.

Nel computo non vanno compresi i lavoratori che hanno ridotto volontariamente l'orario di lavoro o che hanno risolto il rapporto per:

- a) Dimissioni volontarie;
- b) Invalidità sopravvenuta o decesso;
- c) Pensionamento per raggiunti limiti di età (forse, tra costoro, ma occorrerebbe un chiaro intervento amministrativo, potrebbero essere compresi anche i prepensionati secondo la procedura fissata dai commi da 1 a 7 – ter dell'art.4 della L. n.92/12);
- d) Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;

Nel computo complessivo vanno considerati tutti i lavoratori in organico a prescindere dalla tipologia contrattuale a tempo determinato (in caso di sostituzione si computa soltanto il sostituito) od indeterminato, con la sola eccezione dei prestatori di lavoro accessorio. Ciò vale, ai fini dell'incremento occupazionale, anche in caso di proroga o di trasformazione a tempo indeterminato, con l'ovvia esclusione del soggetto interessato.

Tutti gli incentivi che, peraltro, non incidono in alcun modo sulla regolarità del contratto posto in essere (esso dispiega la propria forza autonomamente, è "soltanto non agevolato") sono subordinati:

- a) Alla circostanza che il datore di lavoro non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti definiti illegali o incompatibili dalla Commissione Europea (art.1, par.6 Regolamento CE n.800/08 e art.46 della L. n.234/12);

b) Alla circostanza che il datore di lavoro non sia un'impresa in difficoltà, come definita dall'art.1, paragrafo 7, del Regolamento CE n.800/08.

La circolare n.111 offre, poi, alcune considerazioni di coordinamento tra gli incentivi previsti dal co.8 e quelli riferibili ad altre normative: il pensiero corre, ad esempio, all'art.8, co.9, della L. n.407/1990 che riguarda i disoccupati da oltre 24 mesi e agli art.8, commi 2 e 4 e 25, co.9, della L. n.223/1991 i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità. L'incentivo previsto dalla legge del 1990 spetta nell'ipotesi in cui si trasformi a tempo indeterminato un rapporto a termine agevolato a condizione che, al momento della trasformazione, il lavoratore avesse avuto un'anzianità di disoccupazione almeno biennale, se il rapporto fosse cessato invece di essere trasformato. L'incentivo non spetta, invece, se il lavoratore ha maturato un diritto di precedenza in virtù del precedente rapporto.

In presenza, invece, di incentivi *ex lege* n.223/1991 in capo allo stesso lavoratore, trovano applicazione le agevolazioni disciplinate da quest'ultima legge.

Le agevolazioni previste per le assunzioni degli "over 50" riecheggiano, per diversi aspetti, quelle "non strutturali" già previste, dall'art.2, co.134, della L. n.191/09 che sono cessate al 31 dicembre 2012. Lì si parlava di incentivi in favore dei datori di lavoro che assumevano ultracinquantenni beneficiari dell'indennità di disoccupazione con requisiti normali (contribuzione analoga a quella degli apprendisti per diciotto mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato) ed il Decreto Ministeriale n.53343 del 26 luglio 2010 lo escludeva per una serie di ipotesi che sono state riprese, in via amministrativa, per l'applicazione dei commi 8, 9 e 10 dell'art.4 della L. n.92/12 (adempimento di un obbligo legale o contrattuale, assunzione di soggetti licenziati nei sei mesi antecedenti da imprese collegate o controllate, o con assetti societari sostanzialmente coincidenti, ecc.).

Da ultimo, la circolare Inps n.111 fornisce alcuni chiarimenti operativi indirizzati ai datori di lavoro dei vari settori che hanno assunto (o assumeranno) lavoratori e lavoratrici in possesso dei requisiti soggettivo esaminati in questa riflessione, distinguendo tra quelli che operano con il sistema Uniemens, quelli agricoli e quelli dello spettacolo e dello sport professionistico, ponendo l'attenzione (si fa il caso dell'Uniemens) soprattutto sul recupero dei periodi di spettanza dell'agevolazione (gennaio – luglio 2013) per le assunzioni effettuate prima del 24 luglio 2013 (differenza tra la contribuzione piena e quella agevolata), "valorizzando all'interno dell'elemento Denuncia Individuale, Dati retributivi, AltreAcredito, CausaleAcredito, il nuovo codice L431, avente il significato di recupero contributivo art.4, commi 8- 11, della L. n.92/12 e nell'elemento ImpotoAcredito il relativo importo.