



Le assunzioni incentivate dei lavoratori licenziati

a cura di Eufrazio Massi - Dirigente della Direzione territoriale del Lavoro di Modena*

Con un [Decreto Direttoriale n. 264/13](#) della Direzione Generale per le politiche attive e passive del lavoro³, il Dicastero del Welfare ha previsto, sia pure entro limiti di spesa ben definiti, un ulteriore incentivo per l'occupazione dei lavoratori disoccupati, attingendo 20 milioni di euro dal Fondo di rotazione per la formazione professionale e per l'accesso al Fondo sociale europeo previsto dall'art.25 della L. n.845/78. Con questo provvedimento, anticipato dalla nota del Ministro Fornero del 14 marzo u.s., il cui scopo era quello di disporre, in via amministrativa, interventi a favore dei datori di lavoro che intendessero assumere lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo, si è voluto, in sostanza, rispondere alle violente critiche che hanno accompagnato la mancata proroga della iscrizione nelle liste di mobilità (senza la percezione di alcun "benefit economico") dei prestatori licenziati dalle imprese sottodimensionate alle sedici unità, per giustificato motivo oggettivo connesso ad una riduzione, ad una trasformazione o ad una cessazione di attività.

L'origine dell'agevolazione

Nato intorno alla metà degli anni '90, ma non strutturale, bensì prorogato di anno in anno, **l'istituto che consentiva l'iscrizione nelle liste di mobilità**, come per gli altri lavoratori espulsi dai processi produttivi a seguito di procedura collettiva di riduzione di personale, aveva il pregio di favorire, attraverso la contribuzione agevolata nella misura del 10% nella quota a carico dei datori di lavoro, l'assunzione a tempo determinato od indeterminato di tali soggetti, con le stesse modalità previste dagli art.8 e 25 della L. n.223/91. L'obiettivo di riparare, in qualche modo, alla mancata proroga della c.d. "piccola mobilità", traspare, chiaramente, dalle premesse al provvedimento, laddove si ricorda che i lavoratori sopra considerati non possono, far usufruire, in caso di assunzione gli incentivi contributivi previsti per la mobilità e che, pertanto, lo scopo prioritario del provvedimento è quello di "agevolare il reimpiego" di tali prestatori.



Ma quali sono i contenuti del testo che si compone di cinque articoli?

Articolo 1

Con il primo si delimita, sotto l'aspetto soggettivo, il campo di applicazione della normativa, nel senso che **i potenziali beneficiari sono individuati nei datori di lavoro privati che assumono a tempo determinato od indeterminato, anche nella forma part-time, lavoratori che siano stati licenziati negli ultimi dodici mesi con una**

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

³ In attesa di essere pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale.

motivazione riconducibile ad un giustificato motivo oggettivo (riduzione di personale, trasformazione o cessazione di attività).

Quanto appena detto postula alcuni chiarimenti.

1. Il primo concerne la **platea dei potenziali datori di lavoro**: la dizione del decreto esclude soltanto quelli pubblici individuati dall'art.1, co.2 del D.Lgs. n.165/01 e quelli domestici (comma 5) per la peculiarità del rapporto. Da ciò discende la **piena applicabilità dell'incentivo anche in favore di coloro che non possono essere definiti imprese** come, ad esempio, gli studi professionali o le fondazioni.

2. L'assunzione, che deve essere effettuata nel corso del 2013, **deve essere di natura subordinata o attraverso un contratto di somministrazione**: ma, parlare di contratto a tempo indeterminato significa, escludere contratti di apprendistato che, sono pur sempre a tempo indeterminato (art.1, co.1, del D.Lgs. n.167/11) ma che rappresentano una tipologia del tutto particolare soggetta al rispetto di una serie di norme sostanziali in materia di formazione, oltre, ovviamente, i contratti intermittenti a tempo indeterminato ove la prestazione non è continua ma soggetta alla "chiamata" del datore. L'instaurazione del rapporto può essere anche a tempo determinato e a tempo parziale (sia riferito all'assunzione a termine che a tempo indeterminato) e deve riguardare soltanto quei lavoratori che, guardando il calendario "a ritroso", siano stati licenziati da un precedente datore di lavoro (che, in teoria, potrebbe essere lo stesso o altro in rapporto di collegamento o controllo se sono trascorsi almeno sei mesi dal recesso, secondo la previsione contenuta nell'art.8 , co.4bis, della L. n.223/91). Ovviamente, la motivazione deve essere una di quelle riconducibili alle ipotesi comprese nel Decreto Ministeriale. La disposizione trova applicazione anche nei confronti dei soci delle cooperative che, successivamente alla loro adesione alle stesse, instaurino, nella previsione dell'art.1, co.3, della L. n.142/01, un ulteriore e distinto rapporto di lavoro subordinato rispetto a quello associativo (comma 4).

Così come è scritta, **la norma ben si attaglia ai lavoratori licenziati dai piccoli datori di lavoro che non hanno alcuna tutela incentivante**, pur se, teoricamente, la norma non escluderebbe la possibilità di riferirsi anche ad altri soggetti iscritti nelle liste di mobilità a seguito di "eventi diversi" che, tuttavia, sono nella condizione di far "godere" il datore di lavoro assumente di incentivi ben più cospicui, come nel caso dell'assunzione a tempo indeterminato con diciotto mesi di sgravi contributivi al 10%, accompagnati dal 50% dell'indennità di mobilità alla quale si ha diritto ma che non è stata ancora percepita.

3. Il beneficio economico, riconosciuto ai datori di lavoro (attraverso il sistema del conguaglio contributivo, dopo l'autorizzazione dell'Inps intervenuta ex art.2, co.2) è pari a **190 euro mensili per dodici mesi in caso di assunzione a tempo pieno ed indeterminato e di sei mesi** (intesi come limite massimo) **in caso di assunzione a tempo determinato, con la riproporzione strettamente correlata al rapporto tra l'orario contrattuale e quello effettivamente svolto.**

Vale la pena di ricordare come il D.Lgs. n.61/00 non preveda un numero minimo di ore nel part-time e che eventuali "sbarramenti verso il basso" possono essere individuati dalla contrattazione collettiva. Da quanto appena detto emerge una constatazione relativa ai contratti a termine: quandanche il periodo del rapporto sia superiore ai sei mesi, è quest'ultimo il limite massimo del beneficio riconosciuto. Ovviamente, è appena il caso di sottolineare che il contributo addizionale dell'1,40% previsto dall'art.2, co.28, della L. n.92/12 trova, in ogni caso, applicazione sia per i contratti a tempo determinato "acausali", che per quelli con una motivazione riferibile ad esigenze tecnico - produttive ed organizzative.

Articolo 3

La fruizione degli incentivi è condizionata (art.3) al rispetto di quanto stabilito dal Regolamento (CE) n.1998/06 del 15 dicembre 2006, relativamente alle previsioni del **c.d. “de minimis”** (sono gli aiuti di importanza minore), contenute negli art.87 e 88.

Questi ultimi hanno introdotto alcune deroghe relative a sovvenzioni considerate di “basso importo”, ritenendo che le stesse non siano considerate come “aiuti di Stato” qualora si presentino dimensionate al di sotto di alcuni limiti riferiti ad un arco triennale (tre esercizi finanziari). In generale, la quota non superabile è fissata in 200.000,00 euro che scendono a 100.000,00 nel trasporto su strada, a 30.000,00 nel settore della pesca ed a 7.500,00 nell’ambito della produzione di prodotti agricoli.



Ma quali condizioni deve soddisfare il datore di lavoro per poter accedere al beneficio?

Il co.2 dell’art.1, richiede (al momento, senza particolari indicazioni normative, forse rimandate alla circolare esplicativa dell’Inps o ad un successivo chiarimento del Ministero del Lavoro) al datore di lavoro di garantire interventi di formazione “in the job” anche con il ricorso alle risorse di competenza regionale destinate alla formazione continua.

Gli art.2, 4 e 5 affidano direttamente all’Inps la gestione degli incentivi affermando che la fruizione dei benefici da parte dei datori di lavoro interessati sarà attivata con un’istanza, da inviare esclusivamente in via telematica, all’Istituto secondo le modalità definite entro i successivi trenta giorni dall’entrata in vigore del Decreto Direttoriale: da ciò consegue che, al momento non è possibile inviare all’Istituto alcuna domanda. Sicuramente nella circolare esplicativa saranno chiarite moltissime cose: al momento, il Decreto si limita ad “ancorare” l’autorizzazione al riscontro positivo circa la comunicazione obbligatoria di assunzione effettuata e alle dichiarazioni contributive dei soggetti datoriali interessati e ad affermare che l’erogazione avverrà attraverso il sistema del conguaglio. Si ha motivo di ritenere, comunque, che anche per il riconoscimento di queste agevolazioni trovi applicazione l’art.1, co.1175, della L. n.296/06, il quale ha una valenza generale e che lo subordina oltre che al DURC anche al rispetto dei CCNL e di quelli, se esistenti, di secondo livello (territoriali ed aziendali), stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L’art.3 tratta il c.d. “de minimis” cui si è accennato brevemente pocanzi: c’è da dire che, probabilmente, l’Istituto, sulla falsariga dell’allegato n.4 alla circolare n.128/12 emanata per gli sgravi contributivi totali per le imprese dimensionate fino a nove dipendenti che assumono apprendisti nel quinquennio 2012 – 2016, chiederà la produzione di una autocertificazione ex DPR n.445/00 ove il datore di lavoro attesterà che nel 2013 e nei due esercizi finanziari antecedenti, non avrà percepito a seguito di disposizioni incentivanti nazionali, regionali o locali, agevolazioni eccedenti il limite complessivo di 200.000 euro (fatti salvi i settori particolari sopra evidenziati). Il Decreto Direttoriale parla di assunzione anche attraverso il contratto di somministrazione: si ha motivo di ritenere che, come nel caso dell’apprendistato in somministrazione richiamato nella circolare Inps n.128/12, i limiti all’utilizzo degli aiuti comunitari debbano essere riferiti al soggetto utilizzatore.

Ad avviso di chi scrive il riconoscimento delle agevolazioni economiche previste dal Decreto Direttoriale non può prescindere dalla previsione contenuta nel co.12, lett.a) e b) dell’art.4 della L. n.92/12 il quale afferma che gli incentivi non spettano se l’assunzione costituisce attuazione di un obbligo scaturente dalla legge o dalla

contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore venga utilizzato attraverso il contratto di somministrazione o sia assunto in violazione di un diritto di precedenza.

La circolare Inps n.137/12 ha evidenziato alcune ipotesi di natura legale:

- a) l'art.15, co.6, della L. n.264/49 che riserva un diritto di precedenza per le assunzioni a tempo determinato od indeterminato a favore dei lavoratori licenziati, negli ultimi sei mesi, per giustificato motivo oggettivo correlato sia all'attività produttiva che all'organizzazione ed al regolare funzionamento dell'azienda e di quelli che sono stati oggetto di procedura collettiva di riduzione di personale (art.8 della L. n.223/91);
- b) l'art.5, co.4 *quater* del D.Lgs. n.368/01 che riserva un diritto di precedenza di dodici mesi, nelle assunzioni a tempo indeterminato per le mansioni già espletate in favore dei lavoratori che abbiano prestato la loro attività con uno o più contratti a termine per un arco temporale superiore a sei mesi. La facoltà di esercitare il diritto di precedenza va espressa al datore di lavoro nei sei mesi successivi alla cessazione del rapporto. Per completezza di informazione, si ricorda che il successivo comma 4 *quinquies* stabilisce una sorta di precedenza per i lavoratori stagionali, ma soltanto nell'ambito della stagionalità: in questo caso il diritto di precedenza va reso noto al datore entro i tre mesi successivi alla fine del contratto (co.4 *sexies*);
- c) l'art.47, co.6, della L. n.428/90 che stabilisce, in caso di cessione d'azienda (nelle varie forme consentite dall'ordinamento) un diritto di precedenza di dodici mesi (o termine più ampio individuato nell'accordo sindacale) in favore di quei lavoratori che non passino immediatamente alle dipendenze del nuovo datore;
- d) l'incentivo non spetta anche allorquando, ponendo in essere un comportamento elusivo, il datore di lavoro ricorra al contratto di somministrazione (art.4, co.12, lettera b), secondo periodo).

L'Istituto, nella stessa nota di chiarimento, ricorda l'esistenza di alcuni obblighi di precedenza derivanti dalla contrattazione collettiva secondo quanto previsto, in alcuni settori, a seguito di cambio di appalto come nel caso delle pulizie, ove il CCNL per le imprese "multi servizi", impone all'impresa subentrante, a parità di condizioni contrattuali preesistenti, di assumere tutto il personale in forza sul cantiere da almeno quattro mesi.

Il mancato riconoscimento degli incentivi qualora l'assunzione costituisca "un obbligo stabilito da norme di legge", non riguarda il collocamento dei disabili, come opportunamente precisato dalla circolare Inps n.137/12, in quanto gli incentivi previsti dall'art.13 della L. n.68/99 sono contenuti in una disposizione speciale che si pone come deroga rispetto all'art.4, co.12, lettera a) ed, inoltre, gli stessi sono finalizzati a favorire l'occupazione di soggetti con particolari e gravi handicap psico-fisici.

Articolo 4

L'art.4 ricorda due principi fondamentali:

1. il **fondo dei 20.000.000 di euro non può essere superato**: quindi lo "stop" sarà legato alla valutazione "ex ante" del costo legato ad ogni assunzione agevolata autorizzata;
2. il **beneficio correlato alle autorizzazioni segue l'ordine cronologico di presentazione delle istanze telematiche pervenute all'Istituto** e, in ogni caso, non si può "prenotare" l'assunzione ma l'agevolazione sarà strettamente connessa alla instaurazione del rapporto già avvenuta.

Da quanto appena detto e tenuto conto dell'ammontare complessivo dei benefici si può sostenere che, in presenza di tutte assunzioni a tempo pieno ed indeterminato, potranno, al massimo, essere agevolati 8.771 rapporti a tempo pieno [il numero si ottiene dividendo 20.000.000 euro - ammontare complessivo - per 2180 (che è la risultante di 190 euro – ammontare massimo mensile – moltiplicato per 12 – che rappresenta il massimo delle

mensilità agevolate riconoscibili)): il numero, ovviamente, è destinato a salire in presenza di contratti a tempo determinato o con tipologia a tempo parziale.

Articolo 5

L'art.5, posto a chiusura del provvedimento, impone all'Inps una rendicontazione trimestrale sulle somme erogate da inviare alla Direzione Generale per le Politiche Attive e Passive del Lavoro del Ministero, in un'ottica di trasferimento progressivo delle risorse impegnate dal Fondo di rotazione previsto dall'art.25 della L. n.845/78.

SONO IN PARTENZA
I NUOVI CORSI AVANZATO PAGHE E CONTRIBUTI

Corso di 4 giornate in aula **Orario:** 9:00 - 13:00 e 14:00 - 18:00

Corso Avanzato Paghe e Contributi

Fondo PROFESSIONI
Adierici per avere un Contributo pari a **80%** del costo sostenuto

BOLOGNA dal 12 giugno 2013
FIRENZE dal 12 giugno 2013
MILANO dal 12 giugno 2013

PECARO dal 14 giugno 2013
TREVISO dal 14 giugno 2013

ACCDI AL SITO **ISCRIVITI ORA**

Gruppo **EUROCONFERENCE**
COSTRUZIONE COMPATTA

Centro Studi **Lavoro e Previdenza**