

Incentivi alle assunzioni

# Ricollocazione al lavoro di particolari categorie

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

Nel meritevole intento di favorire, in qualsiasi modo, la ricollocazione al lavoro di soggetti con particolari difficoltà che hanno perso il posto di lavoro a seguito della crisi mondiale, il Legislatore, con la legge n. 191/2009, ha aggiunto, al sistema delle assunzioni incentivate, cresciuto a dismisura nel corso degli anni e, il più delle volte, senza alcun percorso logico, ulteriori benefici destinati alle imprese che prendono nel proprio organico prestatori che si trovano in particolari condizioni e che, è bene precisarlo, erano privi di incentivi diretti, correlati alla loro ricollocazione. L'obiettivo che ci si pone con questa riflessione è quello di esaminare i "bonus", previsti nella Finanziaria per l'anno 2010 o anche prorogati dopo l'esperienza della legge n. 33/2009, riferiti alla assunzione di particolari categorie di lavoratori, senza esaminare, peraltro, i benefici economici riconosciuti alle Agenzie di lavoro le quali, svolgendo la propria attività di mediazione sul mercato, collocheranno personale disponibile a tempo indeterminato, determinato (non meno di due anni in una prima ipotesi e non meno di dodici mesi in un'altra) e nel caso di soggetti disabili, anche con il contratto di inserimento. È l'art. 2 della legge n. 191/2009 a prevedere le varie ipotesi.

## Incentivi

### Disoccupati con 35 anni di contribuzione

Con i commi 132 e 133 è stato previsto, fino al 31 dicembre 2010, un incentivo destinato a favorire il rientro nel ciclo

produttivo dei soggetti che risultino disoccupati ma che abbiano almeno trentacinque anni di anzianità contributiva. Che si tratti di lavoratori non occupati si evince chiaramente dal testo normativo, atteso che viene precisato che gli stessi debbono essere beneficiari di «qualsiasi trattamento di sostegno al reddito non connesso a sospensioni dal lavoro»: l'ampia dizione operata dal Legislatore fa sì che possano essere compresi i soggetti in disoccupazione ordinaria anche con requisiti ridotti, in mobilità, anche in deroga, mentre l'incentivo non può trovare applicazione nei confronti di quei lavoratori che pur trovandosi in difficoltà hanno ancora in essere un rapporto con il proprio datore di lavoro come nel caso delle varie ipotesi di cassa integrazione guadagni (ordinaria, straordinaria o in deroga), di solidarietà ex art. 1, comma 1, della legge n. 863/1984 o ex art. 5, comma 5, 7 e 8 della legge n. 236/1993, o di sospensione ex art. 19 della legge n. 2/2009.

L'altra condizione richiesta è rappresentata dalla accettazione di una proposta lavorativa che comporti un inquadramento retributivo inferiore di almeno il 20% rispetto a quello di provenienza: la norma non dice altro, tralasciando anche riferimenti alla distanza del posto di lavoro, pur presenti, in passato, in provvedimenti analoghi come quello dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (art. 9, comma 2, della legge n. 223/1991, ove si fa riferimento alla distanza di 50 chilometri e ad un'ora di mezzi pubblici per il trasferimento).

*Se il lavoratore che si trova in*

*queste condizioni (disoccupato percettore di una indennità e con trentacinque anni di anzianità contributiva) accetta l'offerta di lavoro, quale è il vantaggio che ne riceve?*

Gli viene riconosciuta una contribuzione figurativa integrativa, fino alla data della maturazione del pensionamento e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2010: essa è la risultante della differenza tra il contributo accreditato per le mansioni di provenienza ed il contributo obbligatorio per il nuovo lavoro. Tale disposizione va raccordata con quanto riportato al comma 134, laddove si parla degli incentivi a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori disoccupati con un'età superiore ai cinquanta anni.

La disposizione non è, per così dire, "automatica" in quanto necessita di due passaggi: il primo è rappresentato dalla emanazione di un decreto "concertato" tra il Ministro del lavoro e quello dell'economia con il quale andranno disciplinate le modalità di attuazione della disposizione, mentre il secondo è rappresentato dalla domanda che l'interessato dovrà fare (presumibilmente all'Inps, ma questo lo dirà il decreto interministeriale) per poter "godere" del beneficio che risulta finanziato per l'anno corrente con 40 milioni di euro.

Alcune riflessioni, ad avviso di chi scrive, si rendono necessarie.

### Nota:

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

È, indubbiamente, prematuro prevedere quale sarà l'impatto di questo incentivo che, peraltro, a differenza di altri presenti nel nostro ordinamento, non prevede alcun vantaggio "tangibile" per il datore di lavoro: bisognerà attendere l'emanando decreto "concertato" che, al momento, avrà una valenza temporale fino al 31 dicembre di quest'anno e, soprattutto, occorrerà verificare come questo beneficio entrerà, in concorrenza, (potendo, per certi aspetti, avere un ambito di applicazione comune), con altri incentivi "consolidati" nel tempo, come ad esempio, quello relativo al reinserimento dei lavoratori in mobilità (anche qui ci sono lavoratori in trattamento di sostegno con anzianità contributiva di trentacinque anni o «in mobilità lunga» ex art. 19 della legge n. 223/1991).

C'è, poi, un'altra considerazione da fare e riguarda il riferimento al limite retributivo ridotto: la percentuale del 20% rispetto all'inquadramento precedente è l'unico elemento da prendere in considerazione, atteso che non c'è alcun rapporto con le mansioni svolte o equivalenti come, ad esempio, prevede per i lavoratori in mobilità l'art. 9, comma 1, della legge n. 223/1991.

## Assunzioni degli "over 50"

Chi assume (commi 134 e 135) prestatori di lavoro beneficiari dello "status" di disoccupazione e che hanno più di cinquanta anni "gode", per il solo 2010 ed in via sperimentale, di un incentivo che si sostanzia in un abbattimento dei contributi a proprio carico.

Prima di andare nello specifico dei benefici occorre individuare la platea dei lavoratori la cui assunzione genera i vantaggi di natura contributiva.

Essi sono coloro che, oggetto di provvedimento di licenziamento, sono beneficiari dell'indennità di disoccupazione con requisiti normali (cinquantadue settimane di contributi

da lavoro dipendente nel biennio antecedente la data del licenziamento): detto questo sono, potenzialmente, ricompresi:

**a)** gli impiegati e gli intermedi, con esclusione di coloro che hanno avuto un contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale. Tale esclusione è la diretta conseguenza del dettato normativo contenuto nell'art. 19 della legge n. 2/2009 che, peraltro, non fa che riprendere concetti espressi, più volte, dalla Corte di Cassazione che ha ritenuto il periodo di «non lavoro» nel part-time verticale, frutto di una scelta consapevole delle parti e non, quindi, effetto dell'accadimento di un evento involontario;

**b)** i dirigenti privati;

**c)** i lavoratori a domicilio (tranne i periodi intercorrenti tra una commessa e l'altra);

**d)** i soci lavoratori di società cooperative, con esclusione di quelli ricadenti sotto il D.P.R. n. 602/1970;

**e)** gli apprendisti licenziati ex art. 19, comma 1, lettera c), della legge n. 2/2009, come modificato dalla legge n. 33/2009. Questa ipotesi, nel caso di specie, tenuto conto dell'età posseduta dai lavoratori, è del tutto teorica;

**f)** i lavoratori disoccupati, per il solo 2010 ed in via sperimentale (caratteristica, ormai, costante nel panorama delle integrazioni salariali e di quelle di disoccupazione) che possano computare anche periodi di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, per un massimo di tredici settimane e per i quali sono stati effettuati i versamenti alla gestione separata dell'Inps. Tale disposizione che è contenuta nel comma 131, il quale ha introdotto un nuovo comma, il 2-bis, all'art. 19 della legge n. 2/2009, detta anche le modalità di calcolo: l'equivalente in giornate lavorative si ottiene dividendo il totale dell'imponibile contributivo dei versamenti relativi agli ultimi due anni per il minimale di retribuzione giornaliera;

**g)** i lavoratori «dimissionari

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

**h)** le mamme (o i padri) dimissionarie durante il periodo di tutela della maternità, dell'adozione o dell'affido o con un figlio di età inferiore all'anno.

I datori di lavoro privati destinatari degli incentivi sono tutti: la norma non fa alcuna distinzione sia rispetto all'organico che al settore.

Il beneficio è del tutto analogo a quello previsto per l'assunzione dei lavoratori in mobilità dall'art. 8, comma 2 (assunzione a termine per un massimo di dodici mesi) e 25, comma 9 (assunzione a tempo indeterminato, con un "bonus" contributivo di diciotto mesi) della legge n. 223/1991. Il datore di lavoro paga il 10% del contributo a proprio carico, come previsto, in via ordinaria, per gli apprendisti, dopo le modifiche intervenute con la legge n. 296/2006. La durata dell'incentivo è prolungata in favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in mobilità o che godono del trattamento normale di disoccupazione con almeno trentacinque anni di anzianità contributiva, fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento e, comunque (stando alla tem-

poralità ed alla sperimentali-  
tà della disposizione), fino al 31  
dicembre 2010.

La norma necessita, senz'altro,  
di chiarimenti amministrativi:  
tuttavia, a mio avviso, ai fini  
dell'effettivo godimento, non  
può che trovare applicazione  
l'art. 1, comma 1175, della  
legge n. 296/2006 e le succes-  
sive circolari applicative del  
Ministero del lavoro e delle  
politiche sociali n. 5 e n. 34  
dell'anno 2008, che lo subor-  
dinano al possesso del Durc  
ed al rispetto dei trattamenti  
previsti dalla contrattazione  
collettiva nazionale e, se esi-  
stente, da quella territoriale  
od aziendale. È pur vero che,  
ad esempio, ai fini del ricono-  
scimento dei benefici contri-  
butivi, le note appena menzio-  
nate escludono le situazioni  
ove, per scelta del Legislatore,  
interi settori (es. quello marit-  
timo o quello agricolo), aree  
(zone montane o svantaggiate)  
o tipologie contrattuali (ap-  
prendistato) hanno una contri-  
buzione di favore, ma è anche  
vero che per la contribuzione  
«ridotta» in favore dei datori  
di lavoro che assumono sog-  
getti in mobilità, la circolare  
n. 5/2008 non fa assolutamente  
sconti.

## Assunzione di altre categorie di lavoratori

Nell'intento di favorire, in  
qualsiasi modo, la ricolloca-  
zione del personale espulso  
dai processi produttivi, il Legi-  
slatore (comma 151) ha ipotiz-  
zato, anche qui in via speri-  
mentale e soltanto per l'anno  
2010 e prevedendo una spesa  
di 12 milioni, un incentivo fi-  
nalizzato a favorire le assun-  
zioni.

Vediamo di cosa si tratta.

La disposizione si rivolge ai  
datori di lavoro che nei dodici  
mesi precedenti non abbiano  
proceduto a riduzioni di perso-  
nale con la stessa qualifica  
posseduta dai lavoratori che  
si intendono assumere e, al  
contempo, non abbiano in corso  
sospensioni dal lavoro *ex*  
art. 1 della legge n. 223/1991

(ossia, un trattamento integra-  
tivo salariale straordinario). I  
“costituendi” rapporti di la-  
voro debbono essere a tempo  
pieno ed indeterminato e deb-  
bono riguardare i lavoratori  
destinatari dell'indennità di di-  
soccupazione ordinaria o del-  
l'indennità di disoccupazione  
speciale edile prevista dall'art.  
9 della legge n. 427/1975, il  
cui importo (il dato va riporta-  
to per completezza di informa-  
zione) è stato agganciato, dal  
comma 150, alla previsione  
contenuta nell'art. 1, comma  
27, della legge n. 247/2007:  
in sostanza, esso viene rivalu-  
tato annualmente nella misura  
del 100% dell'indice Istat.  
L'incentivo, che è a domanda,  
non è di immediata operatività,  
atteso che la stessa è rinviata  
all'emanazione di un decre-  
to “concertato” tra il Ministro  
del lavoro e quello dell'econo-  
mia: esso verrà concesso dal-  
l'Inps attraverso i conguagli  
contributivi e consiste nel nu-  
mero delle mensilità di soste-  
gno non ancora erogate, de-  
tratta la contribuzione figurati-  
va. La disposizione termina ri-  
chiamando il rispetto dell'art.  
8, comma 4-*bis* della legge n.  
223/1991.

Così come è scritta, la norma  
merita alcuni approfondimenti.  
Il primo riguarda il campo di  
applicazione: ripetendo, pres-  
soché pedissequamente, quan-  
to già previsto per la ricolloca-  
zione dei lavoratori in Cigs o  
in mobilità in deroga dall'art.  
7-*ter*, comma 7, della legge  
n. 33/2009, il Legislatore limi-  
ta la possibilità di assunzione  
ai datori di lavoro del settore  
industriale che non hanno in  
corso sospensioni dal lavoro  
e che nel semestre precedente  
hanno occupato mediamente  
più di quindici dipendenti (in  
questo modo, infatti, va spie-  
gato il riferimento all'art. 1  
della legge n. 223/1991). Nel  
computo rientrano anche gli  
apprendisti, i dirigenti, i lavo-  
ratori a domicilio, gli assunti  
con contratto di inserimento  
(se si sostiene l'analogia con  
i contratti di formazione e la-  
voro allora compresi) mentre  
i lavoratori a tempo parziale e  
quelli «a chiamata» contano

in proporzione all'orario svol-  
to. Anche l'incentivo è del tut-  
to analogo a quello previsto  
dall'art. 7-*ter*, comma 7, della  
legge n. 33/2009, consistendo  
nel numero delle mensilità  
non ancora erogate, detratta  
la contribuzione figurativa.  
C'è, piuttosto, un elemento  
che lascia perplessi: per quale  
motivo si è voluto limitare il  
campo di applicazione riferito  
alle imprese con almeno quin-  
dici dipendenti del settore in-  
dustriale (o assimilato), mentre  
per gli “over 50” che “godo-  
no” i benefici del trattamento  
di disoccupazione, i possibili  
destinatari sono tutti i datori  
di lavoro, a prescindere dal  
settore e dal numero dei dipen-  
denti?

Il secondo approfondimento  
concerne il requisito derivante  
dal fatto che il datore di lavoro  
non deve aver effettuato licen-  
ziamenti di lavoratori con la  
stessa qualifica nei dodici mesi  
precedenti. Il riferimento a tale  
periodo era, in passato, legato  
al diritto di precedenza alla  
riassunzione che, fino al 29  
gennaio 2003, data di entrata  
in vigore del D.Lgs. n. 297/  
2002, era, appunto, di un an-  
no. Oggi esso appare, quantomeno,  
singolare atteso che con il provvedimento appena  
citato il diritto di precedenza  
(peraltro, disponibile da parte  
del lavoratore) è stato ridotto  
a sei mesi, con una modifica  
all'art. 15, comma 6, della leg-  
ge n. 269/1949, cosa che si è  
direttamente riverberata anche  
sulla analoga disposizione re-  
lativa ai lavoratori in mobilità,  
contenuta nell'art. 8 della leg-  
ge n. 223/1991.

Il terzo chiarimento riguarda la  
qualifica dei lavoratori da as-  
sumere: l'ostacolo c'è soltanto  
se la qualifica è la stessa dei  
lavoratori licenziati, cosa che  
in caso di mansioni diverse  
od equivalenti, non pare esser-  
ci.

La quarta riflessione concerne  
l'entità dell'incentivo: esso  
non è fisso ma è strettamente  
correlato al numero delle men-  
silità non ancora corrisposte ai  
lavoratori: da ciò discende (co-  
sa non nuova, atteso che il  
principio è lo stesso che regola

l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori in mobilità (art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991) che per il datore di lavoro potrebbe essere più conveniente assumere un lavoratore all'inizio del "godimento" del trattamento, piuttosto che uno verso la fine. Il quinto approfondimento è frutto della necessità che il datore di lavoro sia in regola da un punto di vista contributivo e che applichi, regolarmente, i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva: nell'ottica di quanto affermato dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e delle circolari del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 5 e n. 34 del 2008, gli incentivi rientrano tra i c.d. «benefici contributivi» per i quali sono necessari il rispetto della contrattazione nazionale (e, se presente, di quella territoriale od aziendale) e l'assenza di cause ostative al rilascio del Documento unico di regolarità contributiva (Dure), contenute nella tabella allegata al D.M. 24 ottobre 2007.

Il sesto riguarda il richiamo effettuato dal Legislatore all'art. 8, comma 4-bis della legge n. 223/1991. Qui sono specificate alcune condizioni come quella che l'assunzione non debba riguardare lavoratori licenziati non solo dallo stesso datore di lavoro negli ultimi sei mesi ma anche da società o imprese unite al datore di lavoro che ha effettuato i recessi, da rapporti di colleganza o di controllo. Ovviamente, senza entrare nel merito di altre riflessioni che ci porterebbero lontano, si può affermare che nella "colleganza" rientrano anche i rapporti datoriali di natura familiare, mentre per quel che concerne il concetto di imprese controllate e collegate occorre far riferimento all'art. 2359 c.c. .

Per completezza di informazione e seguendo un indirizzo amministrativo consolidato (tale previsione fu inserita nella circolare del Ministero dell'economia già nel 1994 allorquando fu trattata la materia degli incentivi occupazionali

*ex lege* n. 489/1994), si ricorda che nelle imprese in forma societaria si considerano controllate:

**a)** quelle in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili in assemblea: a tal proposito, vanno computati anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e ad interposta persona, mentre non vanno calcolati i voti spettanti per conto terzi (tali principi si applicano anche alla ipotesi relativa al punto **b**);

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

**c)** quelle che sono sotto influenza dominante di un'altra società, in virtù di particolari vincoli contrattuali.

Sono, invece, da considerare collegate le società nelle quali un'altra esercita un'influenza notevole: questo si presume allorquando nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno 1/5 dei voti ovvero 1/10 se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati.

## Lavoro accessorio per i percettori di indennità di sostegno al reddito

La crisi occupazionale attraversata dal nostro Paese ha fatto sì che la misura sperimentale introdotta dall'art. 7-ter della legge n. 33/2009 sia stata prorogata a tutto il 2010 (comma 148, lettera g): da ciò ne consegue che nel limite di 3.000 euro netti complessivi (l'indicazione "non lordizzata" del valore si desume dalla circolare Inps n. 81/2009) e non riferiti ai singoli committenti, i soggetti percettori di trattamento integrativo, anche in deroga, potranno prestare attività occasionale ed accessoria in tutti i settori produttivi, cumulando le somme riscosse con il sistema dei "voucher" (la procedura per l'accredito telematico o cartaceo è ben evidenziata nella cir-

colare Inps n. 81/2008), con il trattamento integrativo: l'ulteriore novità è rappresentata dal fatto che essa può essere prestata anche in favore degli Enti locali in funzione di committenti.

È questa una novità particolarmente significativa nel momento in cui, a ragione, le Amministrazioni locali, più a stretto contatto con la realtà delle crisi aziendali, chiedono di partecipare con iniziative di sostegno al reddito dei lavoratori espulsi o sospesi dai processi produttivi. Per queste ultime il ricorso a tali prestazioni è consentito nel rispetto dei vincoli previsti in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno (comma 2-ter dell'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003, come introdotto dal comma 149).

Anche in questo caso si rendono necessari alcuni chiarimenti. La norma si presenta come una parziale eccezione al principio della non cumulabilità tra prestazione lavorativa e prestazioni economiche integrative del reddito, contenuto sia nella Direttiva del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 18 settembre 2008 che, da ultimo, nella legge n. 2/2009. Essa si spiega con il fatto, oltre modo condivisibile, che consente a chi è stato espulso dal lavoro, anche temporaneamente, di svolgere un'attività regolare, con copertura contributiva ed assicurativa, sia pure entro un tetto massimo di compenso pari a 3.000 euro netti fino al prossimo 31 dicembre.

La somma incassata, al netto delle ritenute per l'assicurazione Inps (gestione separata), Inail e costo di gestione è esente da imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato od inoccupato, sicché è ininfluenza anche per gli indicatori economici Isee ed Isae.

Il rapporto è regolare, nel senso che per il committente l'unico obbligo consiste nella comunicazione anticipata al centro di contatto Inps - Inail dei propri dati identificativi, di

quelli del lavoratore, del luogo della prestazione e della presumibile durata, non essendo prevista alcuna comunicazione obbligatoria on-line al centro per l'impiego, alcun contratto scritto (il "quantum" è rimesso alla libera pattuizione tra le parti) e alcuna "scritturazione" sul libro unico del lavoro: spetta all'Inps l'onere di fare i conguagli sulla contribuzione figurativa connessa al versamento delle integrazioni salariali.

## Considerazioni finali

Se una riflessione è consentita sul tema delle «agevolazioni finalizzate alle assunzioni» (nelle quali vanno comprese anche quelle scaturenti, in determinate circostanze, dal credito d'imposta o quelle di natura prettamente normativa) si può, ad avviso di chi scrive, affermare che, forse, è giunta l'ora di una loro completa ri-

visitazione, atteso che spesso si sovrappongono, anche in modo confuso e disordinato, sicché anche un operatore attento trova difficoltà a districarsi. L'occasione potrebbe essere quella, prossima, della "riscrittura" degli ammortizzatori sociali, nell'ottica di un vero "Statuto dei lavori": ma su questo saranno, senz'altro, il Governo "in primis" ed il Parlamento a dettare le eventuali linee di intervento.