



Roma, 18 ottobre 2006

## Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Alla Confederazione Nazionale dell'Artigianato e  
della Piccola e media impresa di Bologna  
Viale Aldo Moro 22  
Bologna

Prot. n. 25/I/0004910

*Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - risposta istanza di interpello avanzata da Cna Bologna – regime de minimis e contratto di inserimento – contratto di inserimento ed assunzione di donne ai sensi dell'art. 54, comma 1 lett. e D.Lgs. n. 276/2003 – benefici ed individuazione dei “costi salariali”.*

La CNA di Bologna ha trasmesso a questa Direzione tre quesiti, fra loro connessi, relativi al contratto di inserimento di cui agli artt. 54 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003.

### *Primo quesito*

Con il primo degli interpelli proposti si chiede di sapere se al contratto di inserimento sia applicabile il regime *de minimis* con l'effetto di ritenere legittima l'agevolazione contributiva superiore alla misura generale del 25 % pur in assenza delle condizioni previste dal Reg. n. 2204 del 2002, operanti per il contratto di inserimento a seguito della modifica apportata dall'art. 59, comma 3 del D.Lgs. n. 276 del 2003 ad opera dell'art. 13, comma 1, del D.Lgs. 251 del 2004.

Nel rispondere al quesito occorre innanzitutto precisare che i Regolamenti n. 69/2001 sugli aiuti di importanza minore (c.d. *de minimis*) e n. 2204/2002 sugli aiuti all'occupazione si configurano come regolamenti di esenzione dall'obbligo di notifica ex art. 88, par. 3, del Trattato CE, la cui base giuridica è costituita dal Regolamento CE del Consiglio 7 maggio 1998 n. 994 che attribuisce alla Commissione il potere di adottare regolamenti di esenzione dall'obbligo di notifica per determinate categorie di aiuti, ritenute a priori compatibili con il Mercato Comune.

L'obiettivo e l'effetto degli aiuti esentati dall'obbligo di notifica deve essere quello di promuovere l'occupazione secondo le linee tracciate dalla “*Strategia Europea per l'Occupazione*” in particolare per i lavoratori delle categorie svantaggiate, senza alterare gli scambi comunitari in misura contraria all'interesse comune. Nei casi di esenzione dall'obbligo di notifica il controllo

della Commissione Europea viene esercitato in un secondo tempo, dopo la trasmissione da parte degli Stati membri di tutte le informazioni relative agli aiuti concessi alle imprese.

Tali regolamenti, quindi, contengono discipline specifiche che, in quanto aventi natura derogatoria di un preciso obbligo contemplato dalla normativa comunitaria di rango superiore non sono tra lo sovrapponibili ed hanno carattere tassativo. Del resto, non può ignorarsi la circostanza secondo cui il singolo regolamento di esenzione opera a condizione che lo stesso sia espressamente menzionato dalla fonte di diritto interno che concede l'aiuti di Stato.

Ciò è quanto avvenuto proprio in materia di contratto di inserimento, laddove l'art. 59 del D.Lgs. n. 276/2003, nella versione risultante dalle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 251/2004, vincola l'applicabilità del regime contributivo agevolato già previsto per i contratti di formazione e lavoro al rispetto del regolamento CE n. 2204/2002.

Deve quindi concludersi che, in mancanza di un espresso riferimento al regolamento CE sugli aiuti di importanza minore, al contratto di inserimento non può applicarsi la regola *de minimis* a nulla rilevando la contiguità tra la predetta tipologia contrattuale ed il contratto di formazione e lavoro.

Non appare infine rilevante la circostanza che la commissione europea si sia espressa favorevolmente sulla questione dell'applicabilità della regola *de minimis* al contratto di formazione e lavoro qualora si consideri che la posizione della istituzione comunitaria si fonda su un quadro normativo sopranazionale antecedente all'introduzione dei regolamenti di esenzione.

#### *Secondo quesito*

Con riferimento al secondo quesito, e cioè se la possibilità di usufruire delle agevolazioni nelle ipotesi di assunzioni di donne aventi il requisito di residenza sub art. 54, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 276/2003, si deve rilevare che la questione è oggetto di specifica istanza di interpello di prossima emanazione.

#### *Terzo quesito*

Con riferimento al terzo quesito si chiede di sapere se al fine di rispettare il tetto massimo del beneficio e cioè il 50 % del costo salariale annuo del lavoratore assunto (60% per i disabili), debba ricomprendersi tutta la massa contributiva, compresi i contributi INPS ed INAIL.

Per rispondere al quesito occorre attenersi alle indicazioni del Reg. CE 2204 che pone il predetto limite; nell'art. 2, sulle definizioni, sub lett. i) il Reg. CE include tra i "*costi salariali*" alla lett. ii): "*i contributi di sicurezza sociale obbligatori*"; il successivo art. 5 fissa il limite dell'intensità lorda dell'aiuto al 50% "*dei costi salariali*". Ne consegue che la formula comunitaria

prima richiamata ricomprende qualunque forma di contribuzione di sicurezza sociale obbligatoria ivi comprese le somme da versare a titolo di premi assicurativi INAIL. Del resto anche la normativa in tema di c.f.l. e nello specifico l'art. 8, comma 1 della L. n. 407 del 1990, prevede la riduzione percentuale *“sulle correnti aliquote dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti”* senza operare alcuna esclusione.

IL DIRETTORE GENERALE  
(f.to Mario Notaro)

**PP**

GLe