

# Ammortizzatori sociali per il 2014

## (Parte seconda) (\*)

Eufrazio Massi - Esperto in diritto del lavoro

### Contratti di solidarietà

#### Imprese rientranti nel campo di applicazione della Cigs

Lo scopo precipuo dei contratti di solidarietà (*ex* articolo 1 del D.L. n. 726/1984, convertito in legge n. 863/1984) è quello di affrontare una crisi, temporanea, attraverso una riduzione concordata dell'orario di lavoro la quale ha anche l'obiettivo di bloccare per tutta la durata del trattamento la procedura collettiva di riduzione di personale. I destinatari sono i lavoratori e le imprese che rientrano nel campo di applicazione della Cigs. Ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D.M. n. 46448/2009, il trattamento viene esteso anche alle imprese appaltatrici dei servizi di mensa e di pulizia, presso imprese rientranti nel campo applicativo della Cigs. Il limite dimensionale minimo è rappresentato dai 15 dipendenti intesi come media nell'ultimo semestre antecedente l'istanza di solidarietà. Per il computo valgono gli stessi criteri in uso per la Cigs e richiamati dall'art. 1 della legge n. 223/1991. Una eccezione è prevista per le imprese editrici nella quali per la Cigs non c'è un limite minimo di dipendenti e, quindi, non c'è neanche per il contratto di solidarietà. Il settore grafico editoriale è del tutto particolare e la sua specialità è stata ribadita, in maniera inequivoca, dall'art. 7, comma 3, della legge n. 236/1993.

Sotto l'aspetto prettamente operativo il contratto di solidarietà (oggi possibile anche per i partiti e i movimenti politici per effetto dell'art. 16 della legge n. 13/2014) non può riguardare le imprese che si trovano in procedura concorsuale o hanno presentato istanza per essere ammesse, nel caso in cui la conti-

nuazione dell'attività non sia stata disposta o cessata (art. 2, comma 3, del D.M. n. 46448/2009).

Il contratto di solidarietà non trova applicazione neanche in edilizia, laddove si registra un «fine lavoro o fine fase lavorativa», fatto salvo il personale inserito nella struttura che resta (ad esempio, i dipendenti degli uffici amministrativi). Per completezza di informazione va ricordato come il contratto di solidarietà non trovi applicazione nei confronti di quei lavoratori con rapporto a termine la cui ragione giustificatrice è rappresentata da esigenze di natura stagionale.

Sotto l'aspetto soggettivo occorre precisare alcune esclusioni ed alcuni requisiti:

- a) sono esclusi dal trattamento sia il personale con qualifica dirigenziale che quello con rapporto di apprendistato;
- b) i dipendenti con rapporto a tempo determinato, con esclusione di quelli "stagionali", possono rientrare nel contratto di solidarietà ma occorre che venga dimostrato il carattere strutturale del rapporto nell'organizzazione del lavoro antecedente alla riduzione di orario;
- c) i lavoratori interessati debbono avere almeno 90 giorni di anzianità aziendale.

Altro aspetto importante è quello della riduzione di orario che è strettamente correlato alla situazione di eccedenza di personale. Nell'accordo da stipulare con le Ooss va quantificato e motivato l'esubero, mentre la riduzione dell'orario viene stabilita con ri-

#### Nota:

(\*) Il presente inserto è suddiviso in due parti. La prima è pubblicata nel numero precedente.

ferimento al giorno, alla settimana o al mese, fermo restando che secondo l'Inps (v. circolare n. 212/1994), si deve sempre tradurre in termini settimanali qualsiasi forma di riduzione attuata con periodi diversi, atteso che resta fondamentale ai fini dell'applicazione della normativa sull'integrazione salariale il riferimento all'orario settimanale.

Ma l'accordo va stipulato con le Ooss interne (siano esse Rsu o Rsa) o con quelle esterne di categoria? La risposta è che la presenza del sindacato interno è un presupposto indispensabile nella gestione della "solidarietà" con la conseguenza che lo stesso è il soggetto legittimato alla stipula cui si aggiunge la struttura di categoria o quella territoriale. L'accordo può essere raggiunto sia in sede aziendale che in sede amministrativa: l'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 469/1997, con il quale sono stati conferiti o delegati una serie di poteri agli Enti locali, afferma che le Regioni promuovono la stipula dei contratti di solidarietà (esse possono individuare sul territorio altra struttura a ciò deputata come, ad esempio, l'Assessorato al lavoro provinciale) ed, inoltre, con lo stesso provvedimento sono stati delegati alle Regioni ed alle Province i compiti di conciliazione amministrativa delle controversie collettive sia riferite alle procedure di riduzione collettiva di personale che all'esame congiunto per la Cigs *ex lege* n. 164/1975.

Con la circolare n. 33/1994 il Dicastero del lavoro indicò gli elementi base da inserire nell'accordo: tutto questo in un'ottica di facilitazione amministrativa nell'esame dell'istruttoria di solidarietà.

Di qui la necessità di indicare chiaramente il Ccnl applicato, l'orario di lavoro e la sua articolazione, la data dell'eventuale apertura della procedura di riduzione di personale ed il numero degli esuberi dichiarati, la quantificazione di questi ultimi all'atto della stipula dell'accordo, le motivazioni che li hanno determinati, la data di decorrenza del contratto di solidarietà, la durata, la forma di riduzione dell'orario (giornaliera, settimanale o mensile, anche di natura verticale che tuttavia, va tradotta, ai fini Inps, in termini settimanali), l'articolazione della riduzione e la sua riparametrazione sull'orario medio settimanale, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario e le eventuali deroghe, nonché le misure finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali. Parlando dei motivi che hanno determinato la crisi è opportuno che nell'accordo si faccia riferimento ad una serie di indicatori economici quali il fatturato, il risultato d'impresa e l'indebitamento: tutto questo anche in rapporto con il biennio precedente che dovrebbe dimostrare il carattere negativo dell'andamento o, quanto meno, la sua involuzione.

Strettamente correlato alla riduzione di orario è il c.d. "indice di idoneità" formulato dall'art. 4, comma 3, del D.M. n. 46448/2009: il contratto di solidarietà è considerato idoneo al raggiungimento dell'obiettivo prefissato allorché la riduzione di orario

concordata, parametrata sulla settimana, non superi il 60% dell'orario di lavoro contrattuale dei dipendenti coinvolti.

L'accordo che da origine al contratto di solidarietà esplica i propri effetti lungo un arco temporale che può essere anche di 24 mesi. Ebbene, nel frattempo l'impresa "vive", opera sul mercato e, quindi, esigenze particolari potrebbero portare ad una riduzione delle ore integrate. Per far ciò è sufficiente comunicare al Ministero una variazione di orario (art. 4, comma 4).

Al contrario, se si vuole incrementare il ricorso all'integrazione, occorre stipulare un nuovo contratto, come esplicitato dall'interpello del Ministero del lavoro n. 27/2012.

Il ricorso al lavoro straordinario dei lavoratori posti in solidarietà non è, ovviamente, possibile, a meno che l'impresa non provi (art. 4, comma 5) le straordinarie esigenze connesse all'attività produttiva.

Come si diceva, la durata massima è di 24 mesi, prorogabili al raggiungimento del limite, di altri 24 mesi che diventano 36 nelle zone del Mezzogiorno: esaurita la proroga, non può essere attivato alcun contratto di solidarietà se non sono trascorsi almeno 12 mesi.

Va, peraltro, ricordato che il contratto di solidarietà rientra nel periodo massimo integrabile, per ogni unità produttiva, nel quinquennio (l'attuale va dall'11 agosto 2010 e terminerà il 10 agosto 2015), che è di 36 mesi: nel computo vi rientrano anche gli interventi integrativi ordinari. L'Inps ha chiarito che le concessioni in deroga non rientrano nel computo massimo dei 36 mesi.

Ma di cosa vanno a beneficiare i lavoratori e le imprese?

Per i primi, l'art. 1, comma 186, della legge n. 147/2013, ha previsto che il trattamento integrativo, per tutto il 2014, sia del 70% della retribuzione persa: esso è, in via normale, del 60%, ma negli ultimi due anni è stato dell'80%. Dalla base di calcolo della retribuzione vanno esclusi gli eventuali aumenti scaturiti da una contrattazione aziendale stipulata nei 6 mesi precedenti la solidarietà, mentre, al contrario, vanno ricompresi gli aumenti previsti dal Ccnl nel frattempo stipulato (art. 13 della legge n. 223/1991). Le somme a titolo di Cigs sono soggette all'aliquota del 5,84%.

Per i datori di lavoro, invece, nel limite massimo dei 24 mesi, spettava una riduzione dei contributi per le ore lavorate pari al 25% se la riduzione oraria era compresa in una percentuale tra il 20% ed il 30% dell'orario contrattuale, o al 35% se le riduzioni di orario superava il 30%. Nel Mezzogiorno (Sicilia, Calabria, Puglia, Basilicata e Campania, l'art. 6, comma 4, della legge n. 608/1996, elevava le percentuali, rispettivamente, al 30% ed al 40%. Il beneficio, la cui gestione era affidata all'Inps, non era automatico ma doveva essere autorizzato dal Mini-

stero del lavoro e vi doveva essere l'apposita disponibilità nel Fondo per l'occupazione (in sostanza, dal dicembre 2005 non ci sono state più erogazioni).

Tutto questo è profondamente cambiato con l'art. 5 del D.L. 20 marzo 2014, n. 34, convertito, con modificazioni, nella legge n. 78/2014, che ha inserito un nuovo comma, il 4-bis, all'interno dell'art. 6 della legge n. 608/1996 che convertì, con modificazioni, il D.L. n. 508/1996: esso afferma che con decreto concertato tra Lavoro ed Economia (che, al momento, non è stato ancora emanato) sono stabiliti criteri per la individuazione dei datori di lavoro beneficiari della retribuzione contributiva, entro i limiti di spesa disponibili che, per il 2014, aumenta di 15 milioni di euro che vanno ad aggiungersi ai 50, stabiliti nella legge n. 147/2013. Da ciò si deduce che la contribuzione in favore dei datori di lavoro sarà "selezionata". Al contempo, la riduzione della contribuzione a favore del datore di lavoro non è più correlata all'ampiezza della stessa ed alla ubicazione geografica dell'azienda, ma è uniforme su tutto il territorio nazionale ed è pari al 35%.

Al contempo, al fine di favorire le c.d. "buone pratiche", ma anche un'attività di monitoraggio, è stato previsto che tutti i contratti di solidarietà *ex lege* n. 863/1984, siano depositati presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi ubicato presso il Cnel. L'art. 17 della legge n. 936/1986 stabilisce la procedura di deposito che deve avvenire a cura dei soggetti stipulanti (anche con lettera raccomandata o pec) entro i 30 giorni successivi alla sottoscrizione. La disposizione di riferimento chiarisce che tale documentazione va conservata nel tempo e che la consultazione è pubblica.

C'è, poi, la questione Tfr legata alle ore in integrazione. Esso spetta e la quota di accantonamento è a carico della Cigs, con la conseguenza che il Tfr maturato è, in parte, a carico del datore e, in parte a carico della Cigs. Al momento della cessazione del rapporto il datore recupera quanto dovuto dall'Inps, ovviamente rivalutato. Il calcolo di quanto dovuto dall'Istituto è determinato dividendo per 13,5 la retribuzione di riferimento concernente il contratto di solidarietà.

Ma, il contratto di solidarietà è compatibile, in capo allo stesso lavoratore, con il trattamento di cassa integrazione guadagni ordinaria?

La risposta è positiva in quanto si tratta di due istituti completamente diversi: tuttavia, occorre che le motivazioni che hanno portato alla Cigo non siano le stesse della solidarietà.

Tale compatibilità si estende anche alla ipotesi, nella stessa unità produttiva (ma non sugli stessi lavoratori), di un trattamento di Cigs?

La cumulabilità è possibile ma condizionata nella maniera seguente:

**a)** i programmi di Cigs siano esclusivamente quelli approvati per riorganizzazione o riconversione, ri-

strutturazione o crisi aziendale (non per cessazione di attività);

**b)** nei casi di crisi aziendale deve essere in corso un programma di risanamento con fondate previsioni positive sul mantenimento occupazionale;

**c)** i lavoratori interessati debbono essere diversi e tale diversità deve risultare da appositi elenchi.

Il cumulo è, in ogni caso escluso:

**a)** per cessazione di attività;

**b)** per presentazione di una procedura concorsuale;

**c)** per l'applicazione, in corso di godimento, della procedura di gestione degli esuberanti *ex art. 1* della legge n. 56/1994;

È possibile cumulare il contratto di solidarietà con la Cigs per cessazione di attività?

La risposta è, senz'altro, negativa allorché la fine dell'attività riguarda l'impresa nel suo complesso. Quando, invece, a cessare l'attività sono soltanto alcune unità produttive, mentre le altre continuano "a vivere", essendo interessate soltanto da una riduzione di orario, la cosa è possibile. Ovviamente, i lavoratori debbono essere ben distinti ed individuati per tutta la durata della Cigs e della solidarietà: così si è espresso il Ministero del lavoro con la nota n. 10195 del 9 giugno 2009.

Ma, quale è il rapporto del contratto di solidarietà con le ferie e le festività?

Durante la solidarietà le ferie e le festività maturano a carico del datore di lavoro in modo proporzionale all'orario effettivamente svolto, restando a carico della gestione Cigs la porzione degli istituti concernente le ore di sospensione (circolare Inps n. 9/1986, punto 3). A questo punto si innesta il problema del recupero delle quote a carico della gestione Cigs che va risolto secondo i seguenti principi:

**a)** se le ferie e le festività maturano per intero anche durante il contratto di solidarietà, le stesse sono retribuite a carico del datore di lavoro;

**b)** se il contratto prevede la riduzione di tali istituti in corrispondenza del contratto di solidarietà, la parte non a carico del datore viene indennizzata con il trattamento integrativo. Per le ferie va effettuata una ulteriore distinzione tra quelle maturate prima dell'attivazione del contratto di solidarietà e quelle successive. *Nulla quaestio* per le prime che sono interamente a carico del datore pur se fruite durante il periodo della riduzione di orario. Per i periodi, invece, maturati durante la solidarietà e fruiti durante il periodo autorizzato, la parte relativa al contratto di solidarietà è posta a carico della gestione Cigs. Non sono integrabili (circolare Inps n. 212/1994, punto 3) l'indennità sostitutiva delle ferie, quella relativa al mancato preavviso e il trattamento per le festività soppresse, atteso che non costituiscono un corrispettivo diretto ed immediato della prestazione di lavoro.

Ma come ci si comporta con gli assegni familiari?

La risposta è fornita dall'Inps al punto 5 della circolare n. 9/1986: il datore di lavoro è tenuto ad erogarli

non soltanto per le giornate di lavoro effettivamente prestate, ma anche per quelle integrate.

Come interagiscono sul contratto di solidarietà le giornate festive che cadono in mezzo alla settimana? Se la riduzione di orario è di natura orizzontale, il lavoratore ha diritto ad una quota erogata dal datore, rapportata alle ore di prestazione, ed una a carico della gestione Cigs relative alle ore di sospensione. Se la riduzione oraria è di natura verticale occorre verificare quando cade la festività: se ricorre nel periodo in cui è in corso una lavorazione ad orario normale, la retribuzione è totalmente a carico del datore; se, invece, cade in un periodo di sospensione totale del lavoro, l'integrazione è a carico della gestione Cigs (circolare Inps n. 212/1994, punto 3).

Atri istituti particolarmente importanti su cui incide la solidarietà sono la malattia e la maternità.

La circolare Inps n. 212/1994 al punto 4, afferma che il trattamento integrativo interviene soltanto se la normativa di riferimento che le disciplina sia carente. Da ciò ne consegue che le tutele della maternità prevalgono, sempre, sul trattamento Cigs con la conseguenza che in caso di maternità durante la solidarietà va erogata soltanto la relativa indennità legata alla gravidanza. Per i periodi di astensione obbligatoria per maternità con riduzione dell'orario di lavoro di tipo verticale, spetta l'indennità di maternità sia con riferimento ai periodi di lavoro che a quelli di sospensione. Il congedo parentale, invece, che presuppone una prestazione lavorativa con i relativi obblighi viene riconosciuto soltanto per i periodi di "vera" attività, restando erogabile, per gli altri periodi, il trattamento integrativo salariale.

Diverso è il discorso relativo alla malattia: il trattamento integrativo è cumulabile con l'indennità di malattia riferita allo stesso dipendente. L'indennità economica spettante (circolare Inps n. 38/1987) è riferita alla effettiva retribuzione che è strettamente correlata al nuovo orario di lavoro stabilito nell'accordo, mentre restano a carico della gestione Cigs le ore di riduzione contrattualmente previste. In caso di articolazione dell'orario di lavoro con riduzione verticale, se la malattia avviene durante un periodo di piena occupazione, spetta l'indennità di malattia. Per le malattie che ricadono in periodi di sospensione totale dell'attività, spetta il trattamento integrativo salariale.

### **Imprese non rientranti nel campo di applicazione della Cigs**

I contratti di solidarietà che riguardano le imprese non rientranti nel campo di applicazione della Cigs, pur essendo stati previsti **dall'art. 5, comma 5, del D.L. n. 148/1993**, convertito in legge n. 236/1993, necessitano ogni anno - per poter distribuire le proprie prestazioni - di erogazioni economiche da trarre dal Fondo per l'occupazione: per il 2014 la legge n.

147/2013 ha previsto, a tale scopo, 40 milioni di euro.

Ma quali sono le imprese destinatarie? La risposta è la seguente:

**a)** sono le imprese, non destinatarie di intervento Cigs, con più di 15 dipendenti che abbiano avviato la procedura di riduzione collettiva di personale *ex art. 24 della legge n. 223/1991*: ciò è stato affermato dal Ministero del lavoro con la nota n. 14/0022114 del 3 novembre 2009;

**b)** le aziende con un organico fino a 15 unità che stipulano contratti di solidarietà al fine di evitare licenziamenti plurimi per giustificato motivo oggettivo. Con la nota sopracitata del 3 novembre 2009 il Dicastero del lavoro ha ampliato la platea delle imprese destinatarie dell'ammortizzatore che prima erano escluse in quanto non potevano attivare la procedura di mobilità;

**c)** le aziende artigiane, a prescindere dal numero degli occupati, a condizione che il fondo bilaterale eroghi almeno la metà della quota del contributo pubblico. Se l'impresa artigiana ha in forza più di 15 dipendenti deve aver avviato le procedure di riduzione collettiva di personale *ex art. 24 della legge n. 223/1991*. L'accordo interconfederale del 20 luglio 1993 ha delineato la procedura di accesso al contributo del fondo bilaterale prevedendo che le parti sottoscrivano un accordo finalizzato ad evitare licenziamenti, procedendo ad una riduzione di orario, che le stesse parti inviino copia dell'accordo al fondo regionale previsto dal precedente accordo interconfederale del 21 luglio 1988, unitamente alla richiesta destinata ad ottenere i benefici in favore sia dell'impresa che dei lavoratori, che il fondo regionale deliberi l'erogazione del contributo a proprio carico, con i tempi e le modalità del fondo, rilasciando una certificazione attestante la finalità e l'entità del contributo e che l'impresa inoltri alla Direzione generale per le politiche attive e passive del lavoro del Ministero istanza per l'accesso ai benefici *ex art. 5, comma 5*, con le modalità previste per le altre aziende. L'istanza dell'impresa artigiana deve essere corredata dalla certificazione del fondo bilaterale o dalla delibera di erogazione del contributo;

**d)** le imprese alberghiere e le aziende termali pubbliche, ubicate nei comuni individuati con D.P.C.M. del 1° ottobre 1993, senza alcun limite dimensionale. Sotto l'aspetto economico, quali sono i benefici previsti?

Viene riconosciuto un contributo pari al 50% della retribuzione persa per le ore non lavorate, per un periodo massimo di 2 anni, calcolati con le stesse modalità della Cigs con il limite di 36 mesi nel quinquennio. Proroghe possono essere concesse soltanto se vi è soluzione di continuità e comunque sempre nel limite massimo quinquennale. Il contributo viene erogato in rate trimestrali e ripartito in parti uguali tra l'impresa ed i dipendenti interessati. Per questi ultimi

il contributo non ha natura di contribuzione. L'art. 5, comma 5, della legge n. 236/1993 afferma, però, che ai fini pensionistici, per il periodo di riduzione, si tiene conto dell'intera retribuzione. Il datore di lavoro deve versare i contributi sulla retribuzione ridotta, senza alcun obbligo di rispetto dei minimali giornalieri. Il ricorso al contratto di solidarietà, nell'ipotesi in cui, ad esempio, durante una settimana ci sia un orario di lavoro pari a zero, fa sì che vi sia incompatibilità con qualsiasi altro tipo di sostegno del reddito.

Quali sono i lavoratori, teoricamente, interessati al contratto di solidarietà?

La disposizione si riferisce a tutti i dipendenti con rapporto di lavoro subordinato in forza prima dell'avvio della procedura di mobilità, ad esclusione dei dirigenti e con l'inclusione dei lavoratori con contratto a termine (nei limiti della durata del rapporto) e con rapporto di apprendistato. Questa è la grossa novità rispetto al contratto di solidarietà *ex art. 1* della legge n. 863/1984 che esclude espressamente tale tipologia contrattuale perché fuori dal campo di applicazione della integrazione salariale straordinaria. Qui, invece, la solidarietà è possibile ma è condizionata al fatto che la riduzione concordata dell'orario non pregiudichi la parte formativa (che deve restare piena) ed il conseguimento della qualifica (circolare Inps n. 20/1994).

Sotto l'aspetto prettamente operativo, cosa deve fare un datore di lavoro che intende attivare un contratto di solidarietà?

Va stipulato un accordo con le stesse organizzazioni sindacali abilitate nella procedura collettiva di riduzione di personale (Rsu, Rsa, *in primis*, e Ooss di categoria o territoriali) *ex art. 24* della legge n. 223/1991, fatta eccezione per le imprese sottodimensionate alle 16 unità, per le imprese artigiane e quelle alberghiere o termali. Nelle aziende con un organico fino a 15 dipendenti, l'accordo deve esplicitare che la solidarietà viene effettuata per non procedere a licenziamenti plurimi per giustificato motivo oggettivo.

La procedura per l'erogazione del contributo di solidarietà ricalca, per certi versi (ma con qualche significativo scostamento) quella ipotizzata per le imprese *ex art. 1* della legge n. 863/1984. L'istanza, in bollo ed in due copie va presentata alla Direzione territoriale del lavoro, competente per territorio accompagnata da:

- a)** accordo sindacale;
- b)** scheda informativa con i dati strutturali;
- c)** dettagli sull'orario ordinario e sull'orario ridotto a seguito della solidarietà, precisando se la riduzione di orario avverrà in forma orizzontale o verticale;
- d)** elenco nominativo dei lavoratori interessati, sottoscritto dal responsabile aziendale, con una serie di indicazioni che riguardano, per ciascuno, la retribuzione lorda (escluso lo straordinario), il numero delle

ore retribuite, riferite ai 12 mesi precedenti la riduzione, la retribuzione media oraria pari al rapporto tra la retribuzione lorda ed il numero delle ore retribuite riferite ai 12 mesi precedenti la riduzione di orario, il numero delle ore per le quali si chiede il contributo, l'importo dell'integrazione per ogni singolo lavoratore pari alla retribuzione media oraria per le ore di retribuzione richieste diviso quattro;

**e)** i dati del tenuario del Libro unico del lavoro al fine di facilitare l'accertamento (v. nota del Ministero del lavoro n. 8781 del 15 giugno 2009);

**f)** la data di apertura della procedura di mobilità: ovviamente tale dato non è richiesto per le imprese come quelle artigiane o quelle con un organico inferiore alle 16 unità nelle quali non trova applicazione l'*iter* collettivo di riduzione del personale;

**g)** l'individuazione delle parti stipulanti;

**h)** il Ccnl applicato;

**i)** l'orario di lavoro e la sua articolazione;

**j)** le motivazioni delle eccedenze;

**k)** il numero dei prestatori interessati alla riduzione di orario;

**l)** la data di decorrenza della solidarietà e la durata;

**m)** l'eventuale devoluzione del *quantum* spettante all'azienda in favore dei dipendenti interessati;

**n)** le eventuali deroghe all'orario concordato;

**o)** le modalità organizzative per far fronte ad eventuali esigenze di maggior lavoro.

Al contratto di solidarietà va allegato, sottoscritto sia dal datore di lavoro che dalle Ooss stipulanti, l'elenco nominativo del personale interessato con la qualifica e la data di assunzione.

Prima dell'invio della documentazione alla Direzione generale per le politiche attive e passive del lavoro, la Direzione territoriale del lavoro è tenuta, attraverso i propri organi e funzionari, a fare alcune verifiche finalizzate, essenzialmente, alla verifica dell'impresa circa i requisiti legali per l'accesso alla solidarietà, all'autenticità dell'accordo, all'avvio della procedura di mobilità o alla dichiarazione (per le piccole aziende) che il contratto è richiesto per "scongiurare" licenziamenti plurimi per giustificato motivo oggettivo, che le imprese artigiane abbiano rispettato la procedura per l'ottenimento del contributo a carico del fondo bilaterale e che sia stato rispettato, nella riduzione di orario, l'indice di congruità che va verificato sulle ore ridotte nel complesso e non sui singoli lavoratori.

Il contributo viene riconosciuto con Decreto direttoriale ed è trasmesso oltre che all'azienda interessata, all'Inps nazionale ed a quello competente per territorio, oltre che alla Direzione territoriale del lavoro. Il Decreto riporta l'importo complessivo concesso determinato sulla base dei dati forniti dal datore di lavoro, con la scheda di individuazione dei lavoratori coinvolti e la previsione dell'importo per ogni singolo.

Quali sono le verifiche che devono effettuare gli organi della Direzione territoriale del lavoro?

Come si diceva, vanno effettuati una serie di controlli preventivi tesi anche a verificare che le modalità di svolgimento della riduzione di orario siano conformi all'accordo sottoscritto. Ciò comporta la necessità che il datore invii alla Dtl l'elenco aggiornato dei lavoratori con orario ridotto, con l'indicazione dell'effettiva riduzione e dell'importo da corrispondere, con l'obbligo di comunicare tempestivamente l'eventuale ripristino dell'orario normale.

Le imprese sono sottoposte, con cadenza trimestrale, al controllo degli organi di vigilanza. L'importo, previsto dal Decreto direttoriale, viene erogato all'azienda che, a sua volta, deve provvedere a versare ai singoli lavoratori quanto di loro spettanza.

Il Ministero del lavoro, con la nota del 15 giugno 2009, ha stabilito che gli accertamenti devono essere svolti a campione con queste modalità:

- a) il 10% dei lavoratori interessati per le aziende con un organico fino a 500 dipendenti;
- b) il 7% per quelle dimensionate tra le 500 e le 1.000 unità;
- c) il 5% per le imprese con oltre 1.000 dipendenti.

Parte del pagamento viene erogata a consuntivo: può, quindi, accadere che l'impresa abbia, nel frattempo, cessato l'attività. In questo caso, l'Inps provvede direttamente a pagare il dovuto ai lavoratori con versamento sui loro conti bancari. Ovviamente, la quota aziendale non viene versata.

Il contratto di solidarietà interviene, scongiurando i licenziamenti, su un'azienda che continua a vivere ed a produrre: quindi, si può verificare che, per maggior attività, la stessa possa utilizzare i lavoratori per un orario superiore a quello ridotto, con riduzione contestuale delle ore soggette a contributo: il tutto, deve essere sollecitamente comunicato alla Direzione territoriale del lavoro. Tale possibilità va inserita nell'accordo di solidarietà, oppure deve essere oggetto di un altro accordo integrativo.

Quale è il limite di maggiorazione dell'orario, in presenza di un contratto di solidarietà?

Per restare nell'ambito del contratto di solidarietà il maggior orario non può eccedere quello ordinario: eventuali prestazioni straordinarie (di natura, ovviamente, temporanea), legate al lavoro che viene svolto, debbono essere comunicate e motivate alla Dtl.

## **Integrazione salariale in deroga**

La crisi degli ultimi anni ha prodotto, nel nostro ordinamento, un nuovo ammortizzatore sociale c.d. "in deroga" sia di intervento salariale che di mobilità, finalizzato a coprire situazioni che non permettano l'accesso agli ammortizzatori sociali. Le difficoltà economiche e la gestione, per certi verso poco controllata, hanno visto sempre maggiori difficoltà a

reperire i fondi necessari e la legge n. 92/2012 ne ha decretato la fine nel 2015.

Destinatari degli interventi in deroga sono le imprese che non rientrano nell'ambito applicativo della Cigs o che, pur avendone diritto, ne hanno già fruito avendo varcato i limiti di durata. L'integrazione riguarda tutti i rapporti di lavoro subordinato, ivi compresi i lavoratori a domicilio, gli apprendisti ed i dipendenti somministrati (è questa la grossa novità rispetto alla Cigs). Sotto l'aspetto operativo un'azienda può, ad esempio, presentare una richiesta di Cigs per tutto il personale ed una di Cig in deroga per gli apprendisti in forza, come chiarito dal Ministero del lavoro con l'interpello n. 52/2009.

Ai fini del calcolo della prestazione integrativa va utilizzato, come riferimento, il criterio in uso per il calcolo dell'indennità di malattia.

L'istanza va presentata telematicamente con allegato il verbale di esame congiunto alla Regione o, qualora interessi più unità produttive localizzate in ambiti regionali diversi, alla Direzione generale per le politiche attive e passive del Ministero del lavoro, entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso nella settimana nella quale ha avuto inizio la riduzione di orario.

La concessione del trattamento, a seconda della competenza, è della Regione o del Ministero del lavoro: entrambi, provvedono a trasmetterla all'Inps.

L'Istituto è autorizzato ad anticipare le prestazioni, con riserva di richiesta di somme indebitamente percepite, in attesa del provvedimento regionale di concessione sulla base di una domanda corredata dall'accordo sindacale e dall'elenco dei lavoratori beneficiari. L'anticipazione dei trattamenti in deroga è effettuata per un massimo di 4 mesi, con l'avvertenza che, in caso di mancata comunicazione di decisione positiva da parte della Regione, provvederà al recupero. Ovviamente, se arriva il provvedimento della Regione, l'autorizzazione diviene definitiva.

L'integrazione spetta per le ore non lavorate comprese tra 0 e 40 o il minor orario previsto dal Ccnl. L'importo, nei limiti del massimale mensile, è pari all'80% della retribuzione globale lorda che il lavoratore avrebbe percepito per le ore non prestate. Tale importo è ridotto del 5,84% (aliquota in uso per gli apprendisti). Al lavoratore spettano gli assegni familiari e sulle somme integrate c'è l'accredito della contribuzione figurativa ai fini del futuro calcolo della pensione.

La fruizione del trattamento integrativo in deroga pone alcuni problemi di correlazione con altri ammortizzatori sociali:

- Cigs: se un'azienda ha usufruito di un periodo di cassa in deroga, può presentare istanza di Cigs, ma deve essere in possesso del requisito dimensionale previsto dall'art. 1 della legge n. 223/1991 (15 dipendenti intesi come media dell'ultimo semestre,

comprendendo nel numero sia gli apprendisti che i dirigenti);

- cassa in deroga come “ponte” tra due Cigs: la cosa è possibile, anche senza soluzione di continuità, purché siano rispettati i presupposti normativi;
- cassa in deroga per imprese sottoposte a procedura concorsuale: la cosa è possibile anche se l'impresa ha usufruito di un periodo di Cigs;
- cassa in deroga ed esuberi di personale: un'impresa in cassa in deroga può avviare procedure collettive di riduzione di personale nel rispetto delle previsioni contenute negli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991.

## Assicurazione sociale per l'impiego

Una delle grosse novità introdotte dalla legge n. 92/2012 è l'ASpI (art. 2, comma 31) che, entrata in vigore il 1° dicembre 2013, sostituisce l'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria con requisiti normali e l'indennità di disoccupazione speciale edile, con la prospettiva di sostituire anche l'indennità di mobilità, a partire dal 1° gennaio 2017.

### Destinatari

Da un punto di vista teorico sono iscrivibili all'ASpI:

- a)* i lavoratori del settore privato, ivi compresi gli apprendisti, a prescindere dalla tipologia contrattuale;
- b)* i soci lavoratori di cooperative che abbiano stipulato con le stesse un contratto di lavoro subordinato *ex lege* n. 142/2001;
- c)* i soci lavoratori della piccola pesca marittima e delle acque interne *ex lege* n. 250/1958;
- d)* i lavoratori a tempo determinato delle Pubbliche amministrazioni, come identificate dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001;
- e)* i soci delle cooperative *ex D.P.R.* n. 602/1970;
- f)* il personale artistico, teatrale e cinematografico, con rapporto di lavoro subordinato.

### Contributo ordinario, addizionale e di fine rapporto

Oltre a quello che è il contributo ordinario che i datori di lavoro versavano per l'indennità di disoccupazione, l'ASpI si finanzia (ma non solo) con il contributo addizionale dell'1,61% dei contratti di apprendistato e con l'1,40% dei contratti a termine (ad esclusione di quelli per ragioni sostitutive, stagionali o svolti presso Pubbliche amministrazioni). Tale contributo, per effetto dell'art. 1, comma 135, della legge n. 147/2013, viene restituito, attraverso un conguaglio e relativamente a tutti i mesi trascorsi, qualora al termine del contratto stesso, il datore di lavoro proceda alla trasformazione a tempo indeterminato. Ciò avviene anche nel caso in cui, entro i 6 mesi successivi al termine del rapporto, il datore proceda ad una assunzione a tempo indeterminato (in tal

caso, vengono detratti i contributi addizionali relativi ai mesi di “non lavoro”, nell'arco temporale considerato).

L'ASpI viene, inoltre, alimentato, dal contributo dovuto nei casi di interruzione di rapporti di lavoro di lavoratori a tempo indeterminato (la cosa vale anche per gli apprendisti a seguito del mancato “consolidamento” del contratto al termine del periodo formativo), con un valore, rapportato ai 36 mesi di anzianità aziendale pari, per il 2014, a 1.468,83 euro (489,61 all'anno) che, in caso di recesso datoriale vanno rapportati al mese (ed il superamento dei 15 giorni viene considerato come intero), secondo le modalità operative fornite con la circolare Inps n. 44/2013. Non rientrano nelle ipotesi le cessazioni di rapporto di lavoro determinate da:

- a)* dimissioni;
- b)* risoluzione consensuale, fatta salva l'ipotesi *ex art.* 7, comma 7, della legge n. 604/1966 in caso di vertenza relativa ad un possibile licenziamento per giustificato motivo oggettivo nelle imprese con più di 15 dipendenti;
- c)* dimissioni o risoluzione consensuale per rifiuto del lavoratore ad essere trasferito in una unità della stessa impresa distante più di 50 Km dalla propria residenza o mediamente raggiungibile con mezzi pubblici in più di 80 minuti;
- d)* cessazioni intervenute al termine di procedure collettive di riduzione di personale *ex* articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991;
- e)* cessazioni per pensionamento anticipato *ex art.* 4, commi da 1 a 7-ter, della legge n. 92/2012;
- f)* fino al 31 dicembre 2015, cessazione di rapporti con lavoratori, con rapporto a tempo indeterminato, licenziati in conseguenza di cambi di appalto con successive assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione di clausole del Ccnl che garantiscano la continuità occupazionale;
- g)* fino al 31 dicembre 2015, cessazione di rapporti con lavoratori, con rapporto a tempo indeterminato, licenziati per fine fase lavorativa o fine cantiere;
- h)* fino al 31 dicembre 2016, cessazione di rapporti con lavoratori al termine di procedure collettive di riduzione di personale, in quanto i datori di lavoro versano il contributo di ingresso alla mobilità.

### Requisito contributivo e calcolo dell'indennità

Il presupposto per il godimento dell'ASpI è rappresentato dalla presenza di una contribuzione biennale, di cui 52 settimane nell'ultimo anno. Per quel che concerne i lavoratori intermittenti, l'Inps, in merito al godimento e al criterio di calcolo dell'anzianità aziendale ai fini del contributo d'ingresso, ha precisato, con il messaggio n. 10358/2013 che i periodi non lavorati non concorrono nel computo dell'anzianità aziendale.

L'art. 2, comma 6, della legge n. 92/2012 prevede che l'importo dell'ASpI sia calcolato sulla retribu-

zione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 2 anni, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, divisa per il numero delle settimane di contribuzione e moltiplicata per un coefficiente che è 4,33. L'indennità mensile viene rapportata alla retribuzione mensile che è pari al 75% nel caso in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2014 all'importo di 1.192,98 euro. Se superiore, il predetto 75% va incrementato di un 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e 1.192,98 euro, con fissazione di un importo mensile massimo.

L'indennità di ASpI, cala del 15% dopo 6 mesi e di un ulteriore 15% dopo altri 6 mesi. Per il 2014 l'indennità viene riconosciuta per 8 mesi ai lavoratori "over 50", per 12 mesi ai soggetti con un'età compresa tra i 50 anni e i 54 anni e 364 giorni, per 14 mesi per i disoccupati di età superiore.

Il periodo in ASpI prevede il riconoscimento della contribuzione figurativa utile ai fini del trattamento pensionistico.

Due parole anche sulla c.d. "mini-ASpI" che riguarda quei lavoratori che possono far valere almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi: il trattamento è, sostanzialmente, assimilabile all'ASpI, ma ciò che cambia è la durata. L'art. 2, comma 21, della legge n. 92/2012, correlato con l'art. 1, comma 250 della legge n. 228/2012, afferma che l'indennità viene corrisposta con cadenza mensile per un numero di settimane pari alla metà di quelle contribuite nei 12 mesi antecedenti la data di cessazione del rapporto di lavoro. Sull'argomento sono intervenuti anche i chiarimenti amministrativi forniti dall'Inps con le circolari n. 142/2012 e n. 37/2013. È appena il caso di precisare che una mini-ASpI non completamente goduta a seguito di una nuova occupazione può esplicare i propri effetti ai fini di una nuova indennità di mini-ASpI, attraverso una sommatoria dei periodi precedenti con i nuovi, purché i periodi di contribuzione residui ricadano nei 12 mesi precedenti la data di cessazione dell'ultimo rapporto.

### **Assunzioni agevolate di lavoratori in godimento ASpI**

Esaminiamo, ora, quali sono le agevolazioni per i datori di lavoro che assumono personale che fruiscono del trattamento di sostegno.

Al vasto panorama delle assunzioni agevolate presenti nel nostro ordinamento lavoristico, il D.L. n. 76/2013, confermato, sul punto, dalla legge di conversione n. 99/2013, ne ha aggiunta una, particolare, che tende a favorire la ricollocazione dei lavoratori in «godimento ASpI», come previsto dall'art. 7, comma 5, lettera b), che ha introdotto un nuovo comma, il 10-bis, nel *corpus* dell'art. 2 della legge n. 92/2012.

### **Considerazioni iniziali**

Prima di entrare nello specifico del beneficio previsto per l'assunzione dei lavoratori che fruiscono dell'Assicurazione sociale per l'impiego, si ritiene opportuno partire dal dato normativo: «Al datore di lavoro che senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno ed indeterminato lavoratori che fruiscono dell'ASpI ... è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il diritto ai benefici economici di cui al presente comma è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative».

La circolare Inps n. 175 del 18 dicembre 2013 riconosce l'accessibilità al beneficio anche a quei datori di lavoro che trasformino a tempo pieno ed indeterminato un rapporto a termine già in essere con lavoratore, titolare di indennità ASpI al quale sia stata sospesa, per effetto dell'art. 2, comma 15, della legge n. 92/2012, l'indennità perché occupato a tempo determinato: il tutto, spiega l'Istituto, in una logica di aumento dell'occupazione stabile.

Alla luce di quanto sopra riportato non può che balzare agli occhi come l'Esecutivo, nella scrittura della disposizione, si sia ispirato al beneficio economico previsto per l'assunzione dei lavoratori in mobilità, ripetendo pedissequamente quanto già scritto nell'art. 8, comma 4, della legge n. 223/1991. Ovviamente, sarà l'Inps a dettare, anche in futuro, i chiarimenti amministrativi finalizzati al "godimento" dei benefici: tuttavia, prendendo lo spunto da quanto già affermato negli anni passati per i lavoratori in mobilità, si può affermare che le agevolazioni non si applicano alle Pubbliche amministrazioni individuate dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, ed ai datori di lavoro che assumano i predetti lavoratori per operare in paesi extra comunitari, assicurati in base alla legge n. 398/1987 (circolare Inps n. 236 del 30 luglio 1994). I benefici riguardano, alla luce della circolare Inps n. 175 del 18 dicembre 2013, anche le società cooperative che instaurano con soci lavoratori un rapporto di lavoro subordinato *ex art.* 1, comma 3, della legge n. 142/2001 e le imprese di somministrazione con riguardo ai soggetti assunti a scopo di somministrazione. L'agevolazione riguarda anche le imprese agricole (per queste ultime, in perfetto "pendant" con i lavoratori in mobilità, come chiarito con le circolari n. 39/1994 e n. 152/1995) e le assunzioni dei lavoratori a domicilio purché, na-



turalmente, le stesse non siano state effettuate per sostituire lavoratori licenziati o sospesi per altra causa. Per completezza di informazione va ricordato come la predetta circolare, al punto 5, riferendosi al socio lavoratore delle cooperative, affermi che l'agevolazione non spetta nel caso in cui l'interessato abbia già goduto della liquidazione, in un'unica soluzione, dell'indennità ASpI, proprio per associarsi in cooperativa.

Ma chi sono i lavoratori che, potenzialmente, usufruiscono dell'ASpI, quali requisiti debbono possedere e poi, quali sono la base di calcolo, l'importo e la durata dell'indennità?

Tutte le risposte, oltre che dall'art. 2 della legge n. 92/2012, sono esaurientemente fornite e spiegate con dovizia di particolari dalla circolare Inps n. 142 del 18 dicembre 2012.

Destinatari della tutela sono tutti i lavoratori dipendenti, ivi compresi gli apprendisti (è venuta meno la disposizione contenuta nell'art. 19, comma 1, lettera c, della legge n. 2/2009 che li proteggeva parzialmente), i soci lavoratori di cooperativa (anche di quelle previste dal D.P.R. n. 602/1970) ed il personale artistico, per effetto dei commi 2 e 69 del citato art. 2. Restano fuori "dall'ombrello ASpI i dipendenti delle Pubbliche amministrazioni, gli operai agricoli (che "godono" di una specifica tutela) ed i lavoratori extra comunitari che prestano la loro attività nel nostro Paese con contratto di lavoro stagionale.

Strettamente correlati all'individuazione dei soggetti sono i requisiti di cui gli stessi debbono essere in possesso:

**a)** stato di disoccupazione involontario, con esclusione delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali, fatte salve le ipotesi delle dimissioni intervenute durante il periodo di tutela della maternità (dal concepimento fino ad un anno dalla nascita del bambino), di quelle verificatesi per giusta causa (mancato pagamento della retribuzione, molestie sessuali, mobbing, modifiche peggiorative delle condizioni di lavoro, notevoli variazioni delle condizioni di lavoro per effetto di cessione dell'azienda,, spostamento ad altra sede in palese violazione dell'art. 2103 c.c., comportamento ingiurioso del datore verso il dipendente), mentre per quel che riguarda le eccezioni alle risoluzioni consensuali sono fuori dalla casistica quelle intervenute a seguito di conciliazione *ex art.* 410 c.p.c. durante il tentativo obbligatorio di conciliazione per licenziamenti con giustificato motivo oggettivo e quelle per rifiuto di un trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 Km dalla residenza e raggiungibile con mezzi pubblici in oltre 80 minuti (circolare Inps n. 108 del 10 ottobre 2006);

**b)** un biennio di assicurazione contro la disoccupazione involontaria, con determinazione del periodo dal primo giorno nel quale il lavoratore risulta senza

lavoro, ivi compresa quella dovuta ma non versata (principio di automaticità). Nel computo sono considerati utili i contributi figurativi per la maternità obbligatoria, i periodi di lavoro all'estero in paesi comunitari o che hanno convenzioni con l'Italia, l'astensione dal lavoro per malattia del bambino fino ad 8 anni nel limite di 5 giorni nell'anno solare;

**c)** 52 settimane di contribuzione contro la disoccupazione nel biennio precedente l'inizio della disoccupazione (contributo DS o ASpI).

L'indennità di ASpI viene calcolata, come già ricordato, sulla base della retribuzione imponibile ai fini previdenziali comprensiva di tutti gli elementi e delle mensilità aggiuntive (si tratta della retribuzione esposta in Uniemens), divisa per il totale delle settimane di contribuzione e moltiplicata per un coefficiente fisso che è pari a 4,33. Individuata, in questo modo, l'indennità mensile, occorre effettuare un'altra operazione: essa è pari al 75% se (valore del 2014, secondo la circolare n. 12/2014, rivalutabile ogni anno) è pari od inferiore a 1.192,98 euro mensili o, se superiore, incrementata del 25% della differenza tra la retribuzione mensile ed il predetto importo, con un limite non valicabile che è quello dell'importo massimo integrabile *ex lege* n. 427/1980 (per il 2014 è pari a 1.165,58). L'importo si defalca del 15%, trascorsi 6 mesi di "godimento" e di un ulteriore 15% dopo un analogo periodo.

La durata, correlata all'età del lavoratore, tende, progressivamente a salire fino al 2016:

**a)** 2013: era di 8 mesi per gli "under 50", e di 12 mesi per gli "over 50";

**b)** 2014: 8 mesi per gli "under 50", 12 mesi per gli "over 50" fino a 54 e 364 giorni, 14 mesi per i soggetti di età superiore, nei limiti delle settimane di contribuzione degli ultimi 2 anni;

**c)** 2015: 10 mesi per gli "under 50", 12 mesi per gli "over 50" fino a 54 anni e 364 giorni, 16 mesi per i lavoratori di età superiore, nei limiti della contribuzione riferita agli ultimi 2 anni;

**d)** 2016: l'ASpI, entra a regime, in quanto il periodo transitorio termina al 31 dicembre 2015. Per gli "under 55" l'indennità verrà corrisposta per un periodo massimo di 12 mesi, detratti i periodi già fruiti a titolo di ASpI o mini Aspi, nell'arco di un periodo precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro pari al periodo massimo teorico di spettanza della prestazione. L'ASpI sale per gli "over 55" ad un periodo massimo di 18 mesi, nel limite della contribuzione degli ultimi 2 anni e con la detrazione delle indennità già fruiti anche a titolo di mini-ASpI e sempre nell'arco di un periodo precedente la data di cessazione del rapporto del tutto uguale a quello appena evidenziato per gli "under 55".

Questa premessa relativa alla indennità di ASpI, seppur monotona nell'esposizione, si è resa necessaria per comprendere quale potrebbe essere, effettivamente, l'incentivo di natura economica che il datore

di lavoro andrà a percepire a fronte dell'assunzione di un lavoratore con tali caratteristiche.

### **Casi di esclusione del beneficio**

La norma si indirizza ai datori di lavoro che, senza esservi tenuti, assumono lavoratori in ASpI, a tempo pieno ed indeterminato e non riguarda quelli che fruiscono del c.d. trattamento di "mini ASpI".

Il riferimento alla mancanza di un obbligo (tale è il significato da attribuire all'inciso «senza esservi tenuti») fa intendere che la determinazione del datore di lavoro all'assunzione è strettamente motivata da esigenze di natura produttiva e non da situazioni di costrizione "legale" tutelate anche dall'art. 4 della legge n. 92/2012 il quale non riconosce i benefici economici qualora risultino violate, ad esempio, norme di precedenza previste da leggi o contratti collettivi.

Di quanto appena detto bisognerà tener conto anche perché l'Inps, prima di procedere al riconoscimento dell'agevolazione, ne chiederà il rispetto. Infatti, l'art. 4 della legge n. 92/2012, al comma 12, lettere a) e b), afferma che gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo scaturente dalla legge o dalla contrattazione collettiva: i benefici non sono riconosciuti anche nel caso in cui, per il lavoratore avente diritto, venga utilizzata la tipologia della somministrazione o sia assunto in violazione di un diritto di precedenza legale o di natura contrattuale. Sull'argomento ha fatto chiarezza la circolare Inps n. 137 del 12 dicembre 2012 evidenziando, nell'ambito delle previsioni legali, le seguenti ipotesi:

**a)** l'art. 15, della legge n. 264/1949, nella versione modificata dal D.Lgs. n. 297/2002 che riserva un diritto di precedenza di natura generale per tutte le assunzioni sia a termine che a tempo indeterminato in favore dei lavoratori licenziati, negli ultimi 6 mesi, per giustificato motivo oggettivo, correlato sia all'attività produttiva che all'organizzazione ed al funzionamento regolare dell'azienda e di quelli che sono stati oggetto di procedura collettiva per riduzione di personale;

**b)** l'art. 5, comma 4-*quater*, del D.Lgs. n. 368/2001 che riserva un diritto di precedenza, di 12 mesi, nelle assunzioni a tempo indeterminato per le mansioni già espletate nei confronti di lavoratori che abbiano lavorato con uno o più contratti a termine per un periodo superiore a 6 mesi. Identico diritto sussiste per i rapporti a termine di carattere stagionale (comma 4-*quinquies*): nella prima ipotesi, la facoltà di esercitare il diritto di precedenza va resa nota al datore di lavoro entro 6 mesi dalla cessazione del contratto, mentre in presenza di rapporti stagionali la durata per l'esercizio del diritto è di 3 mesi dalla fine del contratto (comma 4-*sexies*);

**c)** l'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990 che prevede, in caso di cessione d'azienda (di ramo o

parte di essa) un diritto di precedenza di 12 mesi (o termine più ampio previsto nell'accordo sindacale) in favore di quei lavoratori che non transitano immediatamente alle dipendenze del nuovo imprenditore;

**d)** l'incentivo non spetta anche nell'ipotesi in cui, ponendo in essere una condizione elusiva, il datore di lavoro ricorra all'utilizzazione del lavoratore avente diritto alla riassunzione attraverso un contratto di somministrazione (legge n. 92/2012, art. 4, comma 12, lettera b, secondo periodo).

Sotto l'aspetto degli obblighi derivanti dalla contrattazione collettiva, la nota dell'Istituto cita il caso, molto ricorrente nelle disposizioni che regolamentano i cambi di appalto, in base al quale (si veda, ad esempio, il Ccnl per le imprese di pulizia multi servizi) l'azienda subentrante, a parità di condizioni contrattuali preesistenti, è tenuta ad assumere il personale in forza presso l'azienda cedente, in forza da un determinato periodo (almeno 4 mesi).

Per quel che concerne, invece, la dizione normativa relativa «all'assunzione che costituisce un obbligo stabilito da norme di legge», la circolare n. 137, opportunamente, esclude gli incentivi previsti dall'art. 13 della legge n. 68/1999, finalizzati a favorire l'occupazione di personale disabile con particolari gravi handicap psico-fisici sulla base del concetto che le agevolazioni sono previste da una disposizione speciale che deroga rispetto alla regola generale fissata dall'art. 4, comma 12, lettera a) della legge n. 92/2012. Ciò non toglie, tuttavia, che l'incentivo sul quale si sta riflettendo, possa esser riconosciuto per l'assunzione di un disabile, in soprannumero, con il 46% di invalidità cosa che non fa usufruire all'imprenditore "assumente" il beneficio previsto dall'art. 13 della legge n. 68/1999.

Le disposizioni relative al diritto di precedenza meritano, ad avviso di chi scrive, alcuni approfondimenti. Il primo chiarimento riguarda la natura del diritto di precedenza. Il legislatore ha distinto l'ipotesi del licenziamento ove lo stesso scatta *ex lege* da quelle riferibili, ad esempio, ai contratti a termine ove è necessario un comportamento "attivo" del lavoratore il quale deve manifestare la propria volontà al datore di lavoro, per iscritto (pur se la norma nulla dice circa le modalità) entro un determinato arco temporale. Il diritto di precedenza è un diritto disponibile se nella sfera giuridica dell'interessato e, come tale, può essere oggetto di rinuncia, come dimostrano anche i contenuti di numerosi verbali di accordo raggiunti sia in sede aziendale, che amministrativa o sindacale. Ovviamente, ai fini del godimento di eventuali incentivi relativi ad una nuova assunzione, il datore di lavoro, a fronte di eventuali contestazioni o chiarimenti da parte dell'Istituto previdenziale, dovrà dimostrare l'inesistenza di qualsiasi diritto di precedenza, sulla base, ad esempio, di una rinuncia del soggetto interessato.



La seconda questione da chiarire riguarda gli effetti che il mancato rispetto del diritto di precedenza e, quindi, il non riconoscimento degli incentivi, ha sul rapporto di lavoro instaurato. Il rapporto resta in piedi, a tutti gli effetti: ciò che non è riconosciuto è soltanto il beneficio contributivo, con la conseguenza che il datore paga la contribuzione usualmente prevista e non gode della quota di ASpI prevista dal nuovo comma 10-*bis* dell'art. 2.

Proseguendo nella disamina, il legislatore ricorda come (legge n. 92/2012, art. 4, comma 12, lettera c) le agevolazioni non spettano «se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, fatti salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva».

L'ipotesi prevista alla lettera c) è, indubbiamente, diversa dalle precedenti, nel senso che riguarda non l'impresa nel suo complesso ma le singole unità produttive. Detto questo, si può affermare che la stessa ricorra in presenza di un trattamento integrativo salariale straordinario (ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, crisi aziendale con ripresa dell'attività produttiva) o di solidarietà (sia di tipo A - aziende industriali o che sono interessate dalla Cigs, che di tipo B - quelli previsti *ex art.* 5 della legge n. 236/1993), mentre paiono restare fuori le ipotesi coperte da integrazione salariale ordinaria ove le motivazioni del ricorso all'istituto, atteso anche il breve arco temporale di intervento, possono, talora, essere determinate da motivi contingenti o estranei alla stessa situazione di crisi produttiva.

Il riferimento alle professionalità diverse va, ad avviso di chi scrive, inteso nel senso che le professionalità interessate debbono essere "sostanzialmente" diverse da quelle possedute dai lavoratori in integrazione salariale e non di "mera facciata", dettata da un mansionismo contrattuale, nei fatti equivalente.

L'ultima ipotesi di "non riconoscimento" è prevista dalla lettera d) del comma 12, art. 4, legge n. 92/2012 e riprende un concetto già presente nel nostro ordinamento sin dai tempi dell'art. 2 della legge n. 451/1994 e che l'art. 7, comma 5, del D.L. n. 76/2013 ripete pedissequamente: «gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore».

Qui, è evidente come valgano le regole determinate dalla prassi che, nei casi dubbi, ha portato alla veri-

fica delle posizioni "proprietarie" e "societarie", anche in relazione ai rapporti di natura parentale. In altri casi per i concetti di colleganza e controllo (ma per il problema di riferimento si ritiene un criterio del tutto residuale, atteso che comporterebbe una serie di valutazioni abbastanza complicate) si può far riferimento anche alle ipotesi dell'art. 2359 c.c. (pur se non richiamato espressamente come nell'incentivo previsto dall'art. 1 del D.L. n. 76/2013).

### **Ulteriori considerazioni**

Dopo essersi soffermati sulle ipotesi di «non riconoscimento» del bonus economico, è necessario effettuare altre considerazioni.

La prima riguarda l'assunzione del lavoratore in "godimento AspI. Essa deve essere, oltre che a tempo indeterminato anche a tempo pieno, essendo esclusa qualsiasi forma di rapporto a tempo parziale, cosa, invece, possibile per le assunzioni dei disoccupati da oltre 24 mesi, secondo una nota chiarificatrice del Ministero del lavoro espressa nel lontano 4 marzo 1993.

La seconda concerne l'ampiezza dell'agevolazione (50% dell'indennità di ASpI non ancora percepita dal lavoratore): essa sarà tanto maggiore, quanto più il lavoratore sarà all'inizio della fruizione, essendo strettamente correlata alle mensilità non ancora corrisposte, con la conseguenza della maggiore appetibilità del soggetto appena licenziato (o dimessosi consensualmente per effetto della conciliazione avvenuta in forza dell'art. 7, comma 7, della legge n. 604/1966): ovviamente, tutto ciò vale da un punto di vista teorico, essendo preminenti altre considerazioni che fanno riferimento alle capacità professionali e potenziali del lavoratore in un'ottica di necessità aziendale. L'agevolazione, corrisposta sotto forma di conguaglio mensile, spetta soltanto per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore: la circolare Inps n. 175/2013 ricorda che in presenza di giornate non retribuite (ad esempio, per sciopero, malattia, maternità, ecc.) l'importo mensile deve essere diviso per i giorni di calendario del mese oggetto di considerazione ed il quoziente ottenuto, moltiplicato per il numero delle giornate non retribuite, andrà detratto dal contributo del mese stesso. Le giornate con emolumenti ridotti si considerano come retribuite. La somma a credito dell'impresa non potrà, in ogni caso, essere superiore alla retribuzione del lavoratore in quello specifico mese, comprendendo anche le eventuali competenze mensili calcolate *pro quota*. Ricorrendone i presupposti, l'agevolazione è cumulabile con altre di natura contributiva spettanti in forza della normativa vigente (ad esempio, lavoratori in mobilità, non destinatari dell'indennità *ex lege* n. 223/1991, mentre, al contempo, ricorda la circolare Inps sopra citata, non si estende ad altre tipologie di aiuto finanziario (ad esempio, art. 1 del D.L. n. 76/2013, convertito nella legge n. 99/2013).

La terza riflessione riguarda la percentuale riconosciuta al datore di lavoro assumente e le modalità di corresponsione: essa è pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore: essa è riconosciuta attraverso l'istituto del conguaglio con la contribuzione mensile.

La quarta considerazione non può prescindere dal fatto che l'agevolazione economica presuppone la regolarità contributiva con l'integrale rispetto dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 che è espressamente richiamato (unitamente al comma 1176) dalla circolare Inps n. 137/2012 e che riguarda il rispetto della parte economica e normativa del Ccnl applicato e, se esistenti, degli accordi di secondo livello. Per completezza di informazione si ricorda come il documento unico di regolarità contributiva sia stato disciplinato con D.M. 24 ottobre 2007 (G.U. n. 279 del 30 novembre 2007) e sia stato soggetto, negli anni successivi, a ulteriori puntualizzazioni.

La quinta considerazione riguarda il rispetto del “*de minimis*” (circolare Inps n. 128/2012 per quel che concerne le condizioni e le modalità operative) potendosi far rientrare tale agevolazione economica nell'ampio ventaglio degli aiuti di Stato, richiamati dal regolamento CE n. 1998/2006 della Commissione del 18 dicembre 2006: in assenza di una esplicita formulazione normativa, l'Inps, con la circolare n. 175/2013, ne ravvisa la necessità affermando che la trasmissione da parte delle aziende interessate dovrà avvenire nel più breve tempo possibile dall'assunzione, ricordando che l'inserimento del codice autorizzatorio alla fruizione dell'incentivo avverrà soltanto dopo l'acquisizione della dichiarazione con decorrenza dalla data nella quale è intervenuta l'assunzione.

A differenza dell'incentivo previsto all'art. 1 del D.L. n. 76/2013, per l'assunzione agevolata dei percettori di ASpI, non viene citato alcun obbligo incrementale, rispetto all'organico medio degli ultimi 12 mesi.

Infine, una breve considerazione sull'ultima frase del nuovo comma 10-*bis* della legge n. 92/2012, come formulato dal D.L. n. 76/2013: si afferma che il datore di lavoro deve dichiarare l'assenza di condizioni ostative all'atto della richiesta di avviamento. Probabilmente si tratta di un refuso scaturente dalla penna di chi ha scritto la disposizione, in quanto la richiesta di avviamento (se si fa eccezione per gli avviamenti nominativi del personale disabile) non c'è più nel nostro ordinamento da circa un ventennio, essendo, poi stata razionalizzata nella versione attuale, a partire dalla fine del 2007, attraverso la comunicazione anticipata di assunzione che va inviata telematicamente al centro per l'impiego prima della costituzione del rapporto.

### **Corresponsione dell'indennità in un'unica soluzione**

L'indennità di ASpI può essere, inoltre, corrisposta ai lavoratori beneficiari in un'unica soluzione: infatti è stato pubblicato sulla G.U. n. 133 del 10 giugno 2013 il D.M. 29 marzo 2013 con il quale, attraverso un decreto “concertato” tra Lavoro ed Economia si è data piena attuazione all'art. 2, comma 19, della legge n. 92/2012 con il quale viene riconosciuta la possibilità di percepire l'indennità di ASpI o mini ASpI in un'unica soluzione, al fine di poter iniziare un'attività in forma autonoma o in cooperativa quali associati. Si tratta di una misura sperimentale, non strutturale e valida per un triennio.

Di per se stesso il principio dell'anticipazione dell'indennità, finalizzata ad una nuova occupazione non subordinata, non è nuovo: basti pensare all'art. 7, comma 5, della legge n. 223/1991, al decreto interministeriale attuativo n. 142 del 17 febbraio 1993 ed alle successive note esplicative dell'Inps (v. circolari n. 70/1996, n. 174/2002) riguardanti l'anticipazione dell'indennità di mobilità per chi si mette in proprio. Va, poi, aggiunto che un analogo istituto fu previsto nel 2009 con il D.M. n. 49409 del 18 dicembre, attraverso il quale con procedure, più o meno analoghe a quelle dei lavoratori in mobilità, fu data la possibilità ai lavoratori in Cassa integrazione o in mobilità in deroga di usufruire delle mensilità non ancora percepite per avviare un'attività autonoma o in cooperativa.

Un esame del provvedimento governativo che deve tener conto delle indicazioni fornite dall'Inps con la circolare n. 145 del 9 ottobre 2013, non può che partire dalla platea dei soggetti destinatari, con l'avvertenza che i fondi destinati non sono illimitati, in quanto l'ultimo comma dell'art. 2 prevede per gli anni 2013, 2014 e 2015 un limite massimo complessivo (ovviamente, su base annuale) pari a 20 milioni di euro.

Sono l'art. 2 della legge n. 92/2012 e la successiva circolare Inps n. 142/2012 a declinare i potenziali lavoratori fruitori dell'indennità: essi sono i prestatori dipendenti che, involontariamente, hanno perso il posto di lavoro, ivi compresi gli apprendisti, i soci di cooperativa che hanno stabilito, con la propria adesione o successivamente alla instaurazione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro subordinato ed il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato (per i lavoratori agricoli si applica la disposizione speciale di settore). Sono fruitori dell'ASpI anche i lavoratori che si sono dimessi per giusta causa, o durante il periodo di maternità “protetto” (da 300 giorni prima della nascita fino al compimento di un anno di età del bambino), o con risoluzione consensuale del rapporto avvenuta avanti alla commissione provinciale di conciliazione al termine del tentativo obbligatorio per un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, postulato dal nuovo art.

7 della legge n. 604/1966. Per completezza di informazione va, opportunamente, sottolineato come la giurisprudenza e gli indirizzi amministrativi (v. circolare Inps n. 163/2003) abbiano declinato alcune ipotesi di dimissioni per giusta causa facenti riferimento al mancato pagamento delle retribuzioni, alle molestie sessuali sul luogo di lavoro, al mobbing, alle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione di azienda, alla mancanza delle esigenze tecnico, produttive ed organizzative alla base di uno spostamento, al comportamento ingiurioso di un superiore gerarchico, al trasferimento ad altra sede distante più di 50 Km dalla residenza del lavoratore o raggiungibile in oltre 80 minuti con un mezzo pubblico. Gli altri requisiti essenziali che danno diritto all'ASpI fanno riferimento ad almeno 2 anni dal versamento del primo contributo contro la disoccupazione e ad almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione. Per quel che concerne, invece, la mini ASpI si richiede, oltre al requisito della disoccupazione, quello della contribuzione per 13 settimane negli ultimi 12 mesi antecedenti la fruizione dell'indennità. L'art. 1 del D.M. 29 marzo 2013, n. 73380 parla dei lavoratori fruitori di ASpI o mini ASpI che intendono «intraprendere» un'attività di lavoro autonomo, o di auto impresa, o di micro impresa, o associarsi in cooperativa o che intendono sviluppare un'attività autonoma già iniziata nel periodo in cui erano dipendenti.

Così come è scritta la disposizione merita alcuni approfondimenti, nei quali, ad avviso di chi scrive, non ci si potrà che rifare anche ai chiarimenti intervenuti sul decreto per l'anticipo dell'indennità di mobilità del quale nel testo che si commenta, si rinvengono molte parole.

Il primo riguarda il significato del verbo «intraprendere»: la Corte di Cassazione, con sentenza n. 6679 del 21 febbraio 2001 che indusse l'Inps a cambiare un indirizzo precedente che riconosceva l'indennità di mobilità soltanto a quelle attività iniziate «dopo» il licenziamento, affermò che la dizione contenuta nel comma 5 dell'art. 7 della legge n. 223/1991 dovesse essere intesa non solo nel senso di «iniziare» una nuova attività, ma anche nel senso di proseguire con maggiore applicazione un'attività già intrapresa in precedenza, dedicandogli, ovviamente, un maggior tempo. Ora tale indirizzo è stato, chiaramente, riportato nell'art. 1 «attività autonoma iniziata durante il rapporto di lavoro», per cui, sotto questo aspetto, non dovrebbero esserci particolari problemi.

Il secondo riguarda l'attività di «lavoro autonomo»: l'espressione appare molto ampia, potendovi rientrare una serie di ipotesi tra cui, ovviamente, quella ove è richiesta l'iscrizione in albi professionali o di categoria. Per quelle nelle quali non esista l'albo o non sia obbligatoria l'iscrizione la circolare Inps n. 145/2013 afferma che l'istanza di anticipazione va corre-

data con documenti o altri elementi che attestino l'assunzione di iniziative finalizzate allo svolgimento dell'attività (numero partita Iva, contratto di affitto, utenze, ecc.).

Il terzo concerne la definizione di «auto impresa»: ad avviso di chi scrive, il significato non può che essere quello di un'attività economica gestita «in proprio» e con un apporto lavorativo preminente del titolare. Il quarto approfondimento riguarda la «micro impresa»: qui soccorre la raccomandazione 2003/361/Ce della Commissione del 6 maggio 2003, la quale definisce «micro» nell'ambito delle piccole e medie imprese, le aziende che presentano un organico inferiore alle 10 unità ed un fatturato o totale di bilancio non superiore a 2 milioni di euro. Di conseguenza, l'espressione non dovrebbe essere usata in senso «atecnico» (impresa con un solo dipendente) come fatto dalla circolare del Ministero del lavoro n. 30/2008, con la quale fu spiegata, relativamente al provvedimento di sospensione, la Direttiva Sacconi del 18 settembre 2008.

Il quinto chiarimento riguarda il concetto di «attività autonoma»: la Cassazione, con sentenza n. 900 del 20 giugno 2002, ne ha fornito una interpretazione più ampia di quella riferita al «lavoro autonomo, ricomprendendovi anche le casistiche relative ai lavoratori in mobilità che abbiano dato inizio ad un'attività imprenditoriale senza concorrervi con lavoro prevalentemente proprio. La Suprema Corte aveva precisato che l'anticipazione dell'indennità di mobilità (e per l'ASpI si può fare lo stesso ragionamento) perde il requisito di sostegno alla disoccupazione involontaria, trasformandosi in un contributo di natura finanziaria, destinato a sopperire ai bisogni che necessitano nella fase di avvio di un'attività, sia essa commerciale, artigiana o imprenditoriale. Va, peraltro, ricordato come l'Istituto, con la circolare n. 70/1996, abbia precisato che nei casi di costituzione di società poteva essere riconosciuto l'anticipo della indennità in favore dei lavoratori con qualifica di «socio d'opera» o di «socio d'opera e di capitale». L'indennità di ASpI che può essere liquidata in un'unica soluzione, riguarda il numero delle mensilità pari a quelle spettanti e non ancora percepite: essa è rapportata ad una base di calcolo della retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 2 anni comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, divisa per il totale delle settimane di contribuzione indipendentemente dalla verifica del minimale e moltiplicata per il coefficiente 4,33. La determinazione dell'indennità mensile è, per il 2014, pari al 75% di 1.192,98 euro mensili (valore 2014), annualmente rivalutata sulla base dell'indice Istat. Nel caso in cui il lavoratore abbia percepito più di tale somma, essa è incrementata del 25% del differenziale risultante tra la retribuzione percepita ed il predetto importo: tutto questo, ovviamente, nei limiti dell'importo mensile massimo inte-

grabile che, per l'anno in corso, è stato fissato dalla circolare Inps n. 12/2014 in 1.165,58 euro.

La durata dell'indennità sale progressivamente fino al 2016 e di ciò si è parlato, pocanzi, allorquando si è trattato l'argomento relativo alla fruizione dei trattamenti di AsPI. Per quel che concerne l'importo effettivo va ricordata la previsione del comma 9 dell'art. 2 della legge n. 92/2012 il quale afferma che trascorsi i primi 6 mesi di fruizione si applica una detrazione sull'importo corrisposto pari al 15%: tale detrazione è ulteriormente decurtata, con la stessa percentuale, dopo 12 mesi.

Per quel che riguarda la c.d. "mini-AspI" il punto 3.2 della circolare Inps n. 142/2012 ricorda che essa viene corrisposta (l'importo è uguale a quello previsto per l'ASpI) per un numero di settimane pari alla metà di quelle contribuite nei 12 mesi precedenti la data di cessazione del rapporto di lavoro, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel periodo: la disposizione non trova applicazione nei confronti degli apprendisti, degli operai agricoli e degli addetti ai servizi domestici.

L'art. 3 del decreto interministeriale 29 marzo 2013, n. 73380 stabilisce le modalità di trasmissione della domanda da parte degli interessati, la documentazione ed alcune questioni legate alla erogazione della prestazione: i contenuti della domanda sono gli stessi (anche nelle parole) già individuati dall'art. 1 del decreto n. 142/1993 per i lavoratori in mobilità e dall'art. 3 del D.M. n. 49409/2009 per i lavoratori in trattamento in deroga. Si chiede che l'istanza, presentata telematicamente all'Inps (e qui, sicuramente, come in passato, l'Istituto fornirà i propri indirizzi chiarificatori), deve specificare il tipo di attività da iniziare o da sviluppare. Il provvedimento continua affermando che:

**a)** l'istanza va corredata da documentazione idonea a chiarire il tipo di attività e le iniziative da sviluppare che danno titolo alla liquidazione anticipata del trattamento di Aspi;

**b)** se l'attività richiede l'iscrizione in specifici albi professionali o di categoria, il lavoratore deve documentare il rilascio dell'autorizzazione o certificare la propria iscrizione;

**c)** l'attività di associato in cooperativa va documentata con l'iscrizione di quest'ultima al registro delle società presso il Tribunale territorialmente competente e con quella all'Albo nazionale degli Enti cooperativi che è presso il Ministero dello sviluppo economico;

**d)** l'Inps attribuisce un numero di protocollo informatico a tutte le istanze pervenute, cosa estremamente opportuna per stabilire una sorta di precedenza, alla luce del contingentamento delle risorse disponibili.

L'articolato continua affermando che nell'ipotesi di associazione ad una cooperativa già esistente o partecipando ad una di nuova costituzione con la suc-

cessiva instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato *ex art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001*, la liquidazione delle mensilità non ancora corrisposte spetta alla cooperativa (se già "in vita") o, se di nuova costituzione, va conferita dall'interessato al capitale sociale di quest'ultima.

Quanto appena, sinteticamente, riportato ai punti a), b) e c) (che, sul tema, ripetono, pedissequamente, i precedenti decreti), suscita qualche perplessità alla luce della previsione contenuta nell'art. 15, comma 1, della legge n. 183/2011 e della direttiva del Ministro della pubblica amministrazione e della semplificazione n. 14 del 22 dicembre dello stesso anno. Essa è stata, comunque, superata dalla circolare Inps n. 145/2013 che ha ricordato come nei rapporti con la Pubblica amministrazione in luogo dei certificati e degli atti di notorietà siano sempre utilizzate dichiarazioni sostitutive.

Il successivo art. 4 del decreto 29 marzo 2013, n. 73380 si occupa dei termini di trasmissione dell'istanza da parte del lavoratore e della restituzione in caso di nuova occupazione con un rapporto di lavoro subordinato.

L'istanza deve essere trasmessa all'Istituto entro i termini di fruizione della prestazione mensile di ASpI o mini-AspI e, in ogni caso, entro 60 giorni (il termine decadenziale appare perentorio) dalla data di inizio dell'attività autonoma o dell'associazione in cooperativa, in perfetta simmetria con la previsione contenuta anche nella circolare n. 174/2002 relativa all'anticipo in favore dei lavoratori in mobilità, emanata dopo che il Comitato amministratore delle gestioni degli interventi assistenziali e di sostegno delle gestioni previdenziali, ritenne validamente presentate le domande pervenute nei 60 giorni successivi alla data di inizio dell'attività autonoma o in cooperativa, in analogia al termine previsto dall'art. 129 del R.D.L. n. 1827/1935.

Ma cosa succede se il lavoratore, dopo aver ottenuto in un'unica soluzione quanto dovutogli ancora mensilmente, si rioccupi con un rapporto di lavoro di natura subordinata? La risposta che fornisce il provvedimento governativo è la seguente: se la nuova occupazione è avvenuta prima della scadenza del periodo spettante di indennità corrisposta, occorre restituire quanto percepito. Il testo parla soltanto di occupazione alle dipendenze senza stabilire, né la tipologia contrattuale, né la durata, né l'impegno orario. Conseguentemente, l'obbligo alla restituzione scatta in caso di assunzione a tempo indeterminato, determinato, anche a tempo parziale, con rapporto di apprendistato o anche con lavoro intermittente. Ovviamente, se la nuova occupazione avviene dopo la scadenza del periodo, nulla è dovuto.

Da ultimo, l'art. 4 pone a carico del lavoratore l'invio, alla sede dell'Inps che ha erogato l'anticipo di una comunicazione scritta riguardante l'avvenuta as-

sunzione: tutto questo va fatto entro 10 giorni dalla instaurazione del nuovo rapporto.

Due piccole considerazioni si rendono necessarie. Con il sistema delle comunicazioni telematiche obbligatorie ai centri per l'impiego il datore di lavoro è già tenuto a comunicare l'assunzione del lavoratore almeno il giorno prima dell'effettivo inizio dell'attività: tale comunicazione ha efficacia legale nei confronti di tutti gli enti interessati (e, quindi, anche per l'Inps). Da ciò ne consegue che il datore di lavoro è onerato di un adempimento relativo ad una nuova situazione che l'Istituto già dovrebbe conoscere.

La seconda considerazione è che il termine (parentorio) di 10 giorni potrebbe cadere anche all'interno del periodo di prova con risoluzione del rapporto durante la stessa. Ma questo, di per se stesso, non sembra inficiare la procedura, in quanto il decreto interministeriale collega, giustamente, la restituzione soltanto al verificarsi di una condizione: nuovo rapporto di lavoro subordinato instaurato durante il periodo di indennità spettante.

## Indennità di mobilità

L'indennità di mobilità, prevista dall'art. 7 della legge n. 223/1991, è, storicamente, figlia delle procedure collettive di riduzione di personale, concluse con licenziamenti adottati secondo i criteri individuati dall'art. 5 (con prevalenza di quelli pattizi, su quelli legali). Possono iscriversi nelle liste di mobilità:

**a)** gli operai, i quadri e gli impiegati licenziati al termine di una procedura collettiva di riduzione di personale *ex art.* 24 della legge n. 223/1991. Tra questi rientrano anche lavoratori che non percepiscono l'indennità di mobilità in quanto sono stati licenziati da imprese che non rientrano nella disciplina della cassa integrazione. Ovviamente, la loro iscrizione, per tutta la durata di spettanza teorica dell'indennità di mobilità (ma percepiscono, se hanno i requisiti, l'ASpI) consente ai datori di lavoro che intendessero assumerli, di usufruire della contribuzione agevolata *ex art.* 25, comma 9 (18 mesi di contribuzione al 10% in caso di assunzione a tempo indeterminato) o *ex art.* 8, comma 2 (12 mesi di contribuzione al 10% in caso di assunzione a termine);

**b)** gli operai, i quadri e gli impiegati per i quali il datore di lavoro non prevede una utilizzazione al termine di un periodo di Cigs, secondo la previsione dell'art. 4 della legge n. 223/1991;

**c)** i lavoratori a domicilio, sottoposti a licenziamento collettivo, secondo una interpretazione fornita dal Ministero del lavoro con la nota n. 5/26855 del 25 settembre 1993;

**d)** i lavoratori aventi titolo alla disoccupazione speciale e beneficiari del trattamento di proroga per crisi economica settoriale o locale o per crisi aziendale, nonché i lavoratori, operanti nelle aree del Mezzo-

giorno ed aventi titolo al trattamento speciale di disoccupazione;

**e)** i lavoratori edili già impegnati nel completamento di opere industriali o di opere pubbliche di grandi dimensioni, nelle aree in cui con decreto ministeriale sia accertato uno stato di grave crisi dell'occupazione, conseguente al completamento di tali attività;

**f)** i lavoratori impegnati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità, e titolari per tutto il periodo, dello specifico sussidio;

**g)** i lavoratori che, pur in assenza di procedure di mobilità non attivate a causa del comportamento omissivo del datore di lavoro, possono essere, su richiesta, iscritti nelle liste, qualora sia stata accertata la natura collettiva dei licenziamenti, conseguenti alla totale cessazione dell'attività aziendale: ciò in conseguenza della sentenza n. 6 del 21 gennaio 1999 della Corte Costituzionale.

Dal 1° gennaio 2013 non sono più iscritti nelle liste della c.d. "piccola mobilità" che, non essendo strutturale, non è stata prorogata, i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo nelle imprese dimensionate fino a 15 dipendenti.

Il diritto al godimento della indennità di mobilità è correlato al requisito dei 12 mesi di anzianità aziendale (art. 16) dei quali 6 di effettivo lavoro. Il riferimento è il rapporto di lavoro con l'impresa che ha attuato la procedura di mobilità. Più rapporti di lavoro, ai fini del raggiungimento del requisito possono essere presi in considerazione in caso di:

**a)** trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda, secondo la previsione contenuta nell'art. 2112 c.c.;

**b)** fusione di una o più società: l'art. 2501 c.c. afferma che la fusione di più società può eseguirsi mediante la costituzione di una società nuova o attraverso l'incorporazione e il successivo art. 2504 c.c. precisa che la società incorporante che risulta dalla fusione assume i diritti e gli obblighi delle società estinte;

**c)** apprendistato: in caso di consolidamento del rapporto al termine del periodo formativo, l'apprendistato è ritenuto utile per il requisito dell'anzianità aziendale presso lo stesso datore di lavoro;

**d)** contratto a termine: la trasformazione in contratto a tempo indeterminato fa sì che la durata dell'anzianità aziendale decorra dalla assunzione del lavoratore con contratto a tempo determinato;

**e)** reintegrazione nel posto di lavoro: qualora il lavoratore sia stato illegittimamente licenziato ed il rapporto venga ricostituito il periodo di sospensione del rapporto va calcolato ai fini dell'anzianità aziendale;

**f)** successione di appalti: la circolare Inps n. 148/1998 afferma che nel caso in cui un lavoratore, per effetto di cambi di gestione nella conduzione degli appalti, cambi datore di lavoro, senza soluzione di continuità, prestando attività sempre per il medesimo



appaltante, lo stesso può cumulare i periodi di lavoro prestati alle dipendenze delle aziende appaltatrici.

La misura dell'indennità di mobilità è pari a:

- a)** 100% del massimale Cigs per i primi 12 mesi;
- b)** 80% del massimale Cigs per i mesi successivi.

La circolare Inps n. 12 del 29 gennaio 2014 ha fissato gli importi per il 2014, sia lordi che al netto della riduzione prevista dalla legge n. 41/1986 che è pari al 5,84%:

- a)** retribuzione pari od inferiore a 2.098,44 euro: importo lordo 969,77 euro, importo netto 913,14 euro;
- b)** superiore a 2.098,44 euro: importo lordo 1.165,58 euro, importo netto 1.097,51 euro.

La durata dell'indennità di mobilità è strettamente correlata all'età all'atto del licenziamento ed all'ubicazione geografica dell'impresa di appartenenza: essa spetta per 12 mesi, che salgono a 24 se il lavoratore è di età compresa tra i 40 ed i 50 anni e 36 se è un "over 50". Nelle aziende ubicate nei territori del Mezzogiorno l'indennità di mobilità è per 24 mesi che salgono a 36 per chi si trova al momento del licenziamento tra i 40 ed i 50 anni, per arrivare a 48 per gli ultracinquantenni. Ovviamente, l'indennità di mobilità non può essere corrisposta al raggiungimento dell'età pensionabile ed, inoltre, l'art. 2, comma 46, della legge n. 92/2012 ha previsto un regime transitorio per il passaggio dall'indennità di mobilità all'ASpI, con una riduzione graduale dell'indennità di mobilità fino al 31 dicembre 2016, tale da raggiungere, per tutti, una indennità di ASpI corrisposta in modo uniforme per 12 mesi o per 18 per gli "over 55" a partire dal 1° gennaio 2017.

Anche l'assunzione dei lavoratori in mobilità viene agevolata da specifiche disposizioni sia che si tratti di contratto a termine che di contratto a tempo indeterminato.

Nel primo caso, i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità possono esser assunti con contratto a tempo determinato per un massimo di 12 mesi: il datore di lavoro che li assume paga un contributo del 10% del tutto analogo a quello previsto per gli apprendisti, essendo escluso il contributo addizionale dell'1,40% (v. circolare Inps n. 44 del 22 marzo 2013).

Di particolare importanza è una novità che è stata introdotta dall'art. 7 del D.L. n. 76/2013, poi convertito, con modificazioni, nella legge n. 99/2013: il contratto a termine per i lavoratori in mobilità è fuori dall'ombrello applicativo del D.Lgs. n. 368/2001 (ad eccezione degli articoli 6 - divieto di discriminazione - ed 8 - computabilità ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970 per l'istituzione delle Rsa), per effetto dei suo inserimento nelle esclusioni richiamate dall'art. 10, comma 1. Ciò significa che a tali tipologie contrattuali non trovano applicazioni le disposizioni previste, in via generale, per i contratti a tempo determinato come, ad esempio, lo "stacco" tra un rapporto e l'altro, le ragioni giustificatrici, il diritto di precedenza o la sommatoria dei 36 mesi.

In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato il datore di lavoro ha diritto allo sgravio contributivo per altri 12 mesi, con la ovvia comunicazione (che è pluriefficace nei confronti di tutti gli enti interessati e, quindi, anche dell'Inps) della avvenuta trasformazione al centro per l'impiego, in via telematica: il tutto, entro 5 giorni dall'evento.

L'assunzione a tempo indeterminato trova la propria fonte normativa negli articoli 8, comma 4, e 25, comma 9, della legge n. 223/1991. L'assunzione a tempo indeterminato fin dall'inizio (la trasformazione è già stata trattata) garantisce, anche in caso di rapporto a tempo parziale, una contribuzione agevolata, pari al 10% per 18 mesi cui si aggiunge un incentivo economico pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore se fosse rimasto iscritto nelle liste di mobilità (il beneficio è riconosciuto soltanto in caso di rapporto full-time).

Anche per le assunzioni dei lavoratori in mobilità i datori di lavoro debbono essere in regola con alcune statuizioni normative:

**a)** art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006: tutto questo significa regolarità contributiva ed applicazione del trattamento economico e normativo previsto nel Ccnl e, se applicabile, nel contratto di secondo livello (territoriale od aziendale);

**b)** rispetto dei principi generali fissati dall'art. 4, comma 10, della legge n. 92/2012, sui quali ci si è, ampiamente, soffermati in occasione degli incentivi per le assunzioni dei lavoratori in ASpI: tutto questo significa che il datore di lavoro non può godere degli incentivi se l'assunzione scaturisce da un obbligo di legge, se non ha rispettato diritti di precedenza stabiliti dalla legge o dal contratto collettivo, se l'assunzione è stata effettuata per professionalità analoghe a quelle dei lavoratori in forza che si trovano in Cigs o in contratto di solidarietà o, infine, se l'assunzione concerne un lavoratore licenziato nei 6 mesi precedenti da altro datore con il quale vi siano rapporti di colleganza o di controllo.

L'art. 7, comma 5, della legge n. 223/1991 prevede che i lavoratori in mobilità possano ottenere in un'unica soluzione l'indennità di mobilità non ancora percepita, per esercitare un'attività autonoma (che comprende anche le ipotesi nelle quali il lavoratore inizi un'attività imprenditoriale senza concorrervi con lavoro prevalentemente proprio) per continuare un'attività già iniziata prima, per associarsi in cooperativa o per iniziative di auto imprenditorialità.

La disposizione attuativa, peraltro, ripresa abbondantemente nei contenuti (sui quali, quindi, si rimanda a quanto sopra detto) dal D.M. sull'anticipazione dell'ASpI è contenuta nel D.M. del Ministro del lavoro n. 142 del 17 febbraio 1993 ed in alcune circolari dell'Inps tra cui spiccano la n. 70/1996 (sui casi di costituzione di società, con riconoscimento dell'anticipazione nei confronti dei lavoratori che assumono

la veste di socio d'opera o di socio d'opera e di capitale) e la n. 174/2002.

Vale la pena di ricordare come la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 900 del 20 giugno 2002 abbia affermato che l'erogazione in un'unica soluzione ed in via anticipata non sia assolutamente funzionale al sostegno dello stato di bisogno che si riscontra nella disoccupazione, ma assume la veste di contributo finanziario destinato ad aiutare il lavoratore in mobilità nel momento in cui inizia la propria attività imprenditoriale, di lavoratore autonomo o di socio di cooperativa.

Particolarmente interessante è l'art. 11 della legge n. 9/2014 che ha convertito, con modificazioni, il D.L. n. 145/2013 (c.d. decreto Destinazione Italia): esso ha riconosciuto, come ipotesi di anticipazione dell'indennità di mobilità (ma anche dell'indennità di ASPI), la situazione di quei lavoratori che concorrono all'affitto o alla vendita della loro *ex* azienda, pur se sottoposta a fallimento, concordato preventivo, amministrazione straordinaria o liquidazione coatta amministrativa. Il loro è un diritto di prelazione esercitabile attraverso società cooperative costituite per l'occasione. La disposizione continua affermando che nei confronti dei lavoratori che non passano alle dipendenze delle cooperative subentranti resta fermo il trattamento integrativo di sostegno goduto.

La messa in mobilità dei lavoratori avviene, nella maggior parte dei casi, per effetto della procedura di riduzione collettiva di personale attuata secondo le procedure previste dall'art. 4 (per le aziende che non riescono a ricollocare in servizio tutto il personale già in Cigs) e 24 (licenziamento collettivo nelle imprese con più di 15 dipendenti anche non rientranti nel campo di applicazione della Cigs, che intendono effettuare nell'arco di 120 giorni almeno 5 recessi). Tale limite, ovviamente, riguarda il momento dell'apertura della procedura, atteso che la stessa può concludersi anche con un numero minore (il Ministero del lavoro con una risposta, datata nel tempo indirizzata all'Ispettorato regionale del lavoro di Roma, sostenne che poteva essere considerato collettivo anche un solo licenziamento, avvenuto al termine del prescritto iter procedimentale).

Senza entrare nel merito dei singoli aspetti della procedura collettiva di riduzione di personale, cosa che ci porterebbe lontano dalla riflessione sugli ammortizzatori sociali che si sta effettuando, si ritiene opportuno sottolinearne gli aspetti più importanti.

La procedura si svolge in due fasi che, in caso di necessità sono collegate tra loro: fase sindacale e fase amministrativa presso la Regione o la Provincia per effetto dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 469/1997, o il Ministero del lavoro.

Prima di avviare la procedura, i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della normativa sulla mobilità, debbono versare all'Inps il c.d. "contributo d'ingresso" di importo pari ad un mese di in-

dennità di mobilità per ogni lavoratore interessato, pur se si tratta di soggetti non aventi diritto all'indennità di mobilità. L'indennità (copia del versamento va allegata alla comunicazione di apertura della procedura) non va corrisposta dalle imprese non rientranti nel campo di applicazione e da quelle oggetto di una procedura concorsuale.

Nella comunicazione di avvio della procedura, indirizzata alle Rsa, alle associazioni di categoria, alla Direzione territoriale del lavoro ed alla Provincia (qualora si tratti di una controversia relativa ad unità ubicate nello stesso ambito provinciale) deve contenere:

- a)** i motivi dell'eccedenza;
- b)** i motivi tecnici, produttivi ed organizzativi per i quali non sono possibili soluzioni alternative;
- c)** il numero, i profili professionali e la collocazione del personale ritenuto eccedentario;
- d)** i tempi di attuazione del programma di riduzione del personale;
- e)** le eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale.

L'esame congiunto, richiesto dalle organizzazioni dei lavoratori, ha tempi fissi per l'espletamento: 45 giorni per la sede sindacale e 30 per quella amministrativa. I tempi sono ridotti della metà se il numero dei lavoratori interessati è meno di 10. L'accordo o il mancato accordo ha riflessi sul numero delle mensilità da versare (3, 6 o 9 in 30 rate mensili, per ogni lavoratore interessato, detratto l'acconto versato quale contributo d'ingresso all'inizio dell'*iter* procedimentale).

I criteri di scelta sono determinati dalle parti in sede di accordo (ad esempio, vicinanza al pensionamento) o, in mancanza, si seguono quelli legali individuati dall'art. 5, con una "pesatura" degli stessi, con l'eventuale prevalenza di uno che va indicata (Cass. S.U., n. 10112 del 13 ottobre 1993). Essi sono le esigenze tecnico produttive che debbono essere non generiche ma debbono mostrare la consequenzialità tra la decisione datoriale e la riduzione adottata, l'anzianità aziendale ed i carichi di famiglia.

In conclusione, si ritiene opportuno segnalare una recente sentenza della Corte europea di giustizia del 13 febbraio 2014 (C 596/2012), al momento non produttiva di effetti diretti nel nostro ordinamento (ma, probabilmente, lo Stato italiano dovrà provvedere con una certa urgenza) con la quale l'*iter* procedimentale sulle procedure collettive di riduzione di personale non è conforme alla Direttiva europea 987/59/CE in quanto (art. 4, comma 9, della legge n. 223/1991) non ricomprende i dirigenti che sono lavoratori subordinati come gli impiegati, gli operai e gli intermedi.