

# Assunzioni di personale: principali agevolazioni

Eufranio Massi - Esperto in diritto del lavoro

Le normative finalizzate alle agevolazioni in materia di assunzione di personale sono state, nel corso degli anni, oggetto di continue innovazioni, cambiamenti, cancellazioni che, il più delle volte, non hanno seguito un discorso di naturale implementazione dell'istituto finalizzato a favorire l'occupazione, ma hanno inteso soltanto rispondere ad un determinato "input" senza alcuna visione d'insieme. Ciò ha portato ad un groviglio di disposizioni, sovente, affastellate tra loro, alle quali, in alcun frangenti, a quelle nazionali si sono aggiunte quelle regionali che, il più delle volte, sono di natura esclusivamente economica in quanto le leve contributive e fiscali rientrano nella competenza dello Stato centrale. Da ciò discende la necessità di una profonda revisione della materia anche alla luce del fatto che alcuni benefici, correlati allo "stato di mobilità", cesseranno di esistere il 31 dicembre 2016, nel senso che a partire dal 1° gennaio 2017, i lavoratori licenziati al termine di una procedura collettiva di riduzione di personale potranno "godere" soltanto della indennità di NASPI alle condizioni fissate dal D.Lgs. n. 22/2015.

Indubbiamente, parlare di "assunzioni incentivate", significa riferirsi non soltanto alle agevolazioni economiche e contributive, ma anche a quelle di natura fiscale o normativa che non sono affatto secondarie ma che, spesso, non sono valutate nella loro interezza e, soprattutto, non sono comparate all'interno delle varie tipologie contrattuali. È questo un elemento valutativo che, sovente, è carente nelle aziende allorquando operano assunzioni, in quanto si ritiene di dover sempre percorrere la stessa strada, magari non valutando ipotesi alternative.

L'esposizione che segue, lungi dall'essere esaustiva, degli incentivi finalizzati a favorire l'incremento occupazionale nelle imprese, appare necessaria in quanto finalizzata a delineare il panorama di riferimento in un momento in cui l'esonero previsto dai commi 118 e 119, art. 1, legge n. 190/2014 è, sostanzialmente, "andato in soffitta" ed è stato sostituito, per le assunzioni effettuate nel corso del 2016, da quello, me-

no congruo, stabilito dall'art. 1, commi da 178 a 181, legge n. 208/2015.

In questa riflessione saranno trattati i benefici correlati alle assunzioni di lavoratori che si trovano in particolari situazioni soggettive in relazione alle diverse tipologie e l'analisi si soffermerà unicamente sulle agevolazioni e sui possibili riflessi in termini di costi. L'esame che segue non può che partire dai principi fissati dall'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015 che, in gran parte, riprendono quelli fissati dall'art. 4, legge n. 92/2012.

## Principi fissati dal D.Lgs. n. 150/2015

Il comma 1, lettera *a*) e lettera *b*), art. 31 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 spettante ad un lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore con contratto di somministrazione, il datore che fruisce della prestazione non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza. Queste sono le ipotesi alle quali occorre far riferimento:

*a)* l'art. 15, 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 sei 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. 24, D.Lgs. n. 81/2015 che riserva un diritto di precedenza, di dodici mesi, nelle assunzioni a tempo indeterminato per le mansioni già espletate nei

# Inserto

confronti di lavoratori che abbiano lavorato con uno o più contratti a termine per un periodo superiore a sei mesi. Ora, tale diritto viene riconosciuto anche alle donne che possono cumulare i cinque mesi di astensione obbligatoria *pre-post partum* i quali, sommati a quelli eventualmente già lavorati, consentono di superare la soglia fatidica dei sei mesi e un giorno. Le stesse lavoratrici sono portatrici di un nuovo diritto di precedenza per un ulteriore contratto a tempo determinato per le mansioni già espletate che si esaurisce nell'arco temporale di dodici mesi. Identico diritto sussiste per i rapporti a termine di carattere stagionale: nella prima ipotesi, la facoltà di esercitare il diritto di precedenza va resa nota, per iscritto, al datore di lavoro entro sei mesi dalla cessazione del contratto, mentre in presenza di rapporti stagionali la durata per l'esercizio del diritto è di tre mesi dalla fine del contratto. Va, inoltre, precisato che il datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, è obbligato a ricordare, citando la normativa di riferimento, che il lavoratore è titolare di un diritto di precedenza. Ciò, ad avviso di chi scrive, ha una diretta conseguenza: fino a quando il lavoratore non esercita, per iscritto, il proprio diritto esternandolo al datore di lavoro, non si può parlare di precedenza, con la conseguenza che, in mancanza di una precisa volontà dell'interessato, l'imprenditore non è assolutamente obbligato, proprio perché glielo ha già ricordato al momento della instaurazione del rapporto di lavoro;

c) l'art. 47, comma 6, legge n. 428/1990 che prevede, in caso di cessione d'azienda (di ramo o parte di essa) un diritto di precedenza di dodici mesi (o termine più ampio previsto nell'accordo sindacale) in favore di quei lavoratori che non transitano immediatamente alle dipendenze del nuovo imprenditore: come vedremo, la circolare Inps n. 57/2016 prevede un'eccezione, nel senso che l'esonero contributivo ex art. 1, commi 178 e 179, legge n. 208/2015 viene riconosciuto, pur in presenza del diritto di precedenza, se sono trascorsi, al momento dell'assunzione, almeno sei mesi dalla cessazione del precedente rapporto a tempo indeterminato;

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.

Sotto l'aspetto degli obblighi derivanti dalla contrattazione collettiva, va sottolineato 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 delle imprese associate al sistema Confindustria) 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 quattro mesi). Tutto questo va, poi, letto, alla luce dell'art. 30, legge n. 122/2016 che, riformando il comma 3, art. 29, D.Lgs. n. 276/2003 ha affermato

che si può parlare di cambio di appalto e non di cessione di azienda o ramo di essa ex art. 2112 c.c. ladove in presenza di una disciplina contrattuale, legale o di "bando di gara" sussista un'autonoma organizzazione produttiva ed organizzativa ed una discontinuità che determina una specifica identità di impresa. Per quel che concerne, invece, la dizione normativa relativa "all'assunzione che costituisce un obbligo stabilito da norme di legge", già la circolare Inps n. 137/2012, opportunamente, escludeva gli incentivi previsti dall'art. 13, 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 (principio confermato dalla circolare Inps n. 99/2016 emanata dopo le novità introdotte con il D.Lgs. n. 151/2015). Diverso, invece, ad avviso di chi scrive, è il caso dell'assunzione di uno dei soggetti individuati dall'art. 18 (orfani, coniugi superstiti, ecc.) che hanno, ai fini del collocamento obbligatorio, una percentuale di riserva pari all'1% nelle imprese dimensionate oltre le 150 unità (uno solo, per quelle con un organico superiore ai 50 dipendenti) che non sono portatori di specifici incentivi ma soltanto, qualora ne ricorrono le condizioni, di quelli generali. Ebbene, si ritiene che se un datore di lavoro assume uno di questi lavoratori per ottemperare all'obbligo di legge, possa usufruire dell'agevolazione specifica dei 3.250 euro (come limite massimo) prevista dal comma 178, art. 1, legge n. 208/2015, qualora non abbia avuto un rapporto a tempo indeterminato da almeno sei mesi. Un discorso del tutto analogo va effettuato per le assunzioni delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata ex lege n. 407/1998 o per i testimoni di giustizia (art. 7, comma 1, D.L. n. 101/2013) cui si applica la medesima normativa.

## **Diritto di precedenza**

Le disposizioni relative al diritto di precedenza meritano, ad avviso di chi scrive, alcuni approfondimenti. Il primo concerne le ipotesi legali: l'elencazione effettuata dalla circolare Inps n. 137/2012 non esaurisce la gamma delle ipotesi. Infatti un diritto di precedenza alla ritrasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno esiste, ad esempio, in favore di quei lavoratori che, per seguire terapie oncologiche o salva vita o affetti da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, hanno ridotto il proprio orario di lavoro. Ebbene, in presenza di un miglioramento delle condizioni, gli stessi hanno diritto a trasformare nuovamente il rapporto a tempo pieno (art. 8, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015). Sulla stessa linea va ricordato come il successivo comma 6, abbia riconosciuto un diritto di precedenza ai lavoratori già in forza a tempo parziale, allorquando il datore di lavoro intenda effettuare assunzioni a tempo indeterminato e pieno, ovviamente per le stesse mansioni o mansioni di pari li-

vello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto a tempo parziale.

Il secondo 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 che deve manifestare la propria volontà al datore di lavoro, per iscritto (art. 24, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015) entro un determinato arco temporale (sei mesi dalla cessazione del rapporto o tre mesi se il contratto a termine è “stagionale”). Ovviamente, ai fini del godimento di eventuali incentivi relativi ad una nuova assunzione, il datore di lavoro, a fronte di 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.

C'è da osservare, comunque, che per effetto di quanto previsto dall'art. 24, comma 4, il datore di lavoro sia in presenza di un contratto a termine che in esecuzione di uno o più rapporti superi la soglia dei sei mesi, sia in caso di instaurazione di rapporti a tempo determinato a carattere stagionale, ha l'obbligo (peraltro, non sanzionato) di apporre il richiamo al diritto di precedenza, nella lettera di assunzione.

La terza 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”.

### **Crisi o riorganizzazione aziendale**

Proseguendo nella disamina, il legislatore ricorda come (art. 31, comma 1, lettera c, D.Lgs. n. 150/2015) le agevolazioni non spettino “se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto suspensioni 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'assunzione di lavoratori inquadrati in un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive”.

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, crisi aziendale, contratto di solidarietà, cassa in deroga, interventi dei Fondi di solidarietà alternativi o del Fondo di solidarietà *ex D.Lgs. n. 148/2015*), 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 è stato risolto dal legislatore delegato facendo riferimento ad un diverso inquadramento contrattuale.

### **Posizioni “proprietarie” e “societarie” del datore di lavoro**

Altra ipotesi di “non riconoscimento” è prevista dalla lettera d) e riprende un concetto già presente nel nostro ordinamento sin dal tempo dell'art. 2, legge n. 451/1994: “gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei 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”. Tale principio è stato, successivamente, ripreso anche in altri provvedimenti come, da ultimo, dall'art. 1, comma 178, legge n. 208/2015.

Qui, è evidente come valgano le regole determinate dalla prassi che, nei casi dubbi, ha portato alla verifica delle posizioni “proprietarie” e “societarie”, anche in relazione ai rapporti di natura parentale o cariche “societarie” all'interno degli organi di amministrazione. 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 possono considerare anche le ipotesi dell'art. 2359 c.c. che recita:

“Sono considerate società controllate:

- a) le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;
- b) le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;
- c) le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa”.

Ai fini dell'applicazione delle lettere a) e b) vanno computati anche i voti spettanti alle società controllate, alle società fiduciarie ed alle persone interposte, mentre non vanno calcolati i voti spettanti per conto di terzi. Sono, invece, considerate collegate le società sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole. L'influenza si presume allorquando nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno un quinto dei voti o un decimo se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati.

### **Periodo massimo di godimento**

La successiva lettera e), comma 1, art. 31, stabilisce, ai fini del godimento degli incentivi, una sorta di equiparazione tra quelli goduti attraverso un'utilizzazione diretta e quelli goduti, per lo stesso lavoratore,

# Inserto

indirettamente attraverso un contratto di somministrazione: da ciò ne consegue che la durata complessiva non può essere altro che la risultante della sommatoria. Qualora l'incentivo sia soggetto al regime del *de minimis* (v. circolare Inps n. 128/2012) il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore.

## **Incremento occupazionale netto della forza lavoro**

La lettera *f*) si sofferma, invece, sulle ipotesi in cui la norma richieda, ai fini della fruizione degli incentivi il calcolo dell'incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata: esso va effettuato mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalenti al tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi antecedenti, anche con riferimento al concetto di "impresa unica" di cui parla il Regolamento Ce 1408/2013. Dal computo sono esclusi i lavoratori che hanno rassegnato le proprie dimissioni (e se un dipendente non avrà seguito la procedura richiesta dall'art. 26, D.Lgs. n. 151/2015 potrebbe esserci qualche problema), i pensionati per raggiungimento dei limiti di età, gli invalidi di dimissionari, coloro che hanno ridotto il proprio orario su base volontaria e i licenziati per giusta causa (e non quelli per motivi disciplinari o per giustificato motivo soggettivo od oggettivo).

## **Incentivi: cumulo e durata**

Il comma 2, art. 31 parla degli incentivi, del loro cumulo e della durata: ovviamente, il riferimento è lo stesso datore di lavoro e non il lavoratore, nel senso che si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato la propria attività in favore dello stesso soggetto, sia come subordinato che come somministrato. Infatti il legislatore afferma che "non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo". Per ben comprendere tale ipotesi è sufficiente fare qualche esempio (peraltro, tratto dalla circolare Inps n. 137/2012) riferita all'assunzione a termine di un lavoratore in mobilità per il quale l'agevolazione contributiva (10% della quota a carico del datore di lavoro) è riconosciuta per un massimo di dodici mesi. Ebbene, se il soggetto è assunto con un contratto di somministrazione per sei mesi e, poi, con un contratto a termine, l'incentivo contributivo è riconosciuto, complessivamente, per un massimo di dodici mesi pur se, ad esempio, il secondo rapporto a tempo determinato ha una durata superiore ai sei mesi. Parimenti, un contratto di somministrazione della durata di un anno consente al datore di lavoro di assumere un lavoratore con contratto a termine, ma senza alcuna agevolazione, atteso che, il monte complessivo è stato "goduto" nella sua interezza.

## **Comunicazioni telematiche obbligatorie**

Il comma 3, art. 31 punisce l'invio tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie relative ad assunzioni, modifiche e somministrazioni che danno luogo a "godimento" di incentivi, stabilendo la perdita di quella parte dell'agevolazione relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della comunicazione "ritardata".

Per completezza di informazione si ricorda che:

- a)** l'assunzione va comunicata entro il giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro;
- b)** la trasformazione e la proroga vanno comunicate entro cinque giorni dalla data in cui decorre l'inizio delle stesse;
- c)** lo "sforamento" del contratto di lavoro a termine (che può durare, secondo la previsione contenuta nell'art. 22, D.Lgs. n. 81/2015, fino a trenta giorni - rapporti di durata fino a sei mesi - o fino a cinquanta giorni - rapporti di durata pari o superiore a sei mesi -, non va più comunicato, con la data finale, entro il giorno di scadenza del contratto a tempo determinato al centro per l'impiego, attesa l'esplicita abrogazione contenuta nell'art. 7, legge n. 99/2013);
- d)** l'assunzione, la trasformazione e la proroga dei lavoratori somministrati vanno comunicate dalle agenzie del lavoro entro i venti giorni successivi al mese cui le stesse si riferiscono;
- e)** le Pubbliche amministrazioni possono effettuare tutte le comunicazioni che le riguardano entro il venti del mese successivo a quello nel quale si è verificato l'evento.

Prima di entrare nel merito delle singole agevolazioni non si può non soffermarsi su ciò che afferma l'art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006 e che è espressamente richiamato (unitamente al comma 1176) in tutte le circolari Inps che parlano di agevolazioni e di esoneri contributivi: "A decorrere dal 1° luglio 2007 i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale". La legittimità di tale asserzione normativa risulta, indirettamente, dalla sentenza della Corte costituzionale n. 51 del 26 marzo 2015 che ha confermato l'art. 7, comma 4, D.Lgs. n. 248/2007, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 31/2008, relativo ai trattamenti economici e normativi da riconoscere ai soci lavoratori delle cooperative. 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 come, in un certo senso, quanto previsto dalla legge n. 296/2006, sia stato anticipato per le imprese artigiane, commerciali e del

turismo dall'art. 10, legge n. 30/2003, rispetto alle quali, con circolare n. 4/2004, il Ministero del lavoro forni la prima indicazione, tuttora valida, sul significato da dare alla frase “rispetto integrale degli accordi e contratti collettivi”. Il Dicastero del Welfare distinse chiaramente tra parte economica e normativa scaturiente dalla pattuizione collettiva e “parte obbligatoria” (es. iscrizione all’Ente bilaterale) scaturente da quest’ultima, esprimendo l’avviso che l’adesione imposta a tale organismo risulterebbe in palese contrasto con i principi di libertà sindacale, tutelati dall’art. 39 della Costituzione, oltre che con i principi del diritto comunitario che tutelano la concorrenza. Tale indirizzo venne fatto proprio anche dall’Inps con la circolare n. 74/2005.

Successivamente, con una interpretazione affidata ad una nota della Direzione generale per l’attività ispettiva il Ministero del lavoro chiarì che per talune tipologie contrattuali come l’apprendistato non fosse necessario essere in possesso del Durc per il “godimento” delle agevolazioni contributive, atteso che nel caso di specie non si poteva parlare che di una contribuzione agevolata, in quanto l’aliquota ridotta è correlata ad una scelta di politica generale del Parlamento, finalizzata a favorire l’ingresso dei giovani sul mercato del lavoro. Tale principio, tuttavia, è superato dalla dizione dell’art. 22, comma 1, legge n. 183/2011, il quale parlando di “sgravio” a proposito dell’abbattimento contributivo per i datori di lavoro dimensionati fino a nove unità, fa venir meno quel discorso correlato alla “contribuzione agevolata” come scelta di politica in favore dell’occupazione giovanile, cosa che, sul piano pratico, comporta la piena applicazione dell’art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006: ma su questo e sulle conseguenze derivanti, anche alla luce della circolare Inps n. 128/2012, si rimanda l’analisi specifica che si farà allorquando si parlerà di apprendistato.

Da ultimo, appare opportuno ricordare la previsione contenuta nell’art. 2, comma 37, legge n. 92/2012: laddove il legislatore fa un espresso rinvio per le assunzioni (ad esempio, lavoratori in mobilità) alla contribuzione agevolata prevista per i rapporti di apprendistato (10%), l’aliquota resta invariata, non trovando applicazione la maggiore contribuzione (1,61%) dovuta, per questi ultimi, sin dal 1° gennaio 2013.

### **Assunzioni a tempo indeterminato operate nel corso del 2016: esonero contributivo**

I commi da 178 a 181, art. 1, legge n. 208/2015 hanno riproposto, nella sostanza, ma con importi decisamente inferiori, quanto già in vigore nel corso del 2015 in favore dei datori di lavoro che procedono nel 2016 ad assunzioni a tempo indeterminato. La misura dell’incentivo è pari al 40% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi dovuti all’Inail, nel limite massimo di 3.250 euro all’anno per un biennio dalla data di attivazione del rapporto.

### **Incentivi di natura contributiva**

L’esonero contributivo si applica a tutti i datori di lavoro privati, ivi compresi quelli agricoli, per i quali vi sono modalità specifiche di fruizione. Le condizioni sono le stesse della legge n. 190/2014: il lavoratore non deve aver avuto nei sei mesi antecedenti l’instaurazione del rapporto, un contratto a tempo indeterminato ed, inoltre, alfine di prevenire una forma elusiva di interpretazione, non deve aver avuto nel periodo tra il 1° ottobre 2015 ed il 1° gennaio 2016, un rapporto a tempo indeterminato in aziende collegate o controllate tra loro o dove la proprietà, anche per interposta persona, è riconducibile allo stesso soggetto. L’incentivo, sotto forma di esonero risulta essere una misura indirizzata alla totalità dei datori di lavoro privati (con esclusione di quelli domestici, per la peculiarità del rapporto, e per i contratti di apprendistato che presentano una normativa agevolatrice *iure proprio* specifica) e, quindi non possono configurarsi come aiuto di Stato, con la conseguente “non applicazione” della normativa europea.

La circolare Inps n. 57 del 29 marzo 2016, dopo aver richiamato concetti già presenti in precedenti indirizzi relativi alla legge n. 190/2014 (v. circolari n. 17 e n. 178 del 2015) ricorda che tra i datori di lavoro potenziali fruitori dell’esonero rientrano anche gli Enti pubblici economici e i datori di lavoro che assolvono la contribuzione in favore dell’Inpgi, restando esclusi soltanto gli organi della Pubblica amministrazione elencati nell’art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001.

Le condizioni generali per il diritto all’esonero contributivo previste dall’art. 31, D.Lgs. n. 150/2015 trovano, per effetto della specialità della norma, una applicazione parziale, nel senso che, ad esempio, i 3.250 euro per ventiquattro mesi vengono riconosciuti anche nell’ipotesi in cui l’assunzione avvenga in ottemperanza di un diritto di precedenza (ma non in violazione) legittimamente espresso per iscritto (art. 24, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015) o in virtù di una previsione normativa (art. 47, legge n. 428/1990; art. 15, legge n. 264/1949), purché negli ultimi 6 mesi non vi sia stato alcun rapporto a tempo indeterminato (*conditio sine qua non*, unitamente ad altre che saranno esaminate tra poco): ciò significa che lo stesso lavoratore può, legittimamente, aver prestato la propria attività con contratto a termine, con prestazioni accessorie, con contratto di lavoro intermittente anche a tempo indeterminato (attesa la natura specifica del rapporto “a chiamata” che dipende esclusivamente dalla volontà del datore), con partita Iva, con prestazioni accessorie o con un contratto di collaborazione.

### **Stabilizzazione di collaboratori**

Sotto questo aspetto di particolare importanza è l’art. 54, D.Lgs. n. 81/2015 che consente la stabilizzazione di collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partite Iva, a partire dal 1° gennaio 2016, al termine di un iter procedimentale che prevede:

# Inserto

**a)** la conciliazione, in sede protetta, relativa alle penitenze di natura economica riguardanti le possibili pretese relative alla qualificazione del precedente rapporto;

**b)** l'assunzione a tempo indeterminato;

**c)** il mantenimento del lavoratore in servizio per almeno dodici mesi a meno che il rapporto non si risolva per giusta causa o giustificato motivo soggettivo (quindi, ipotesi riferibili, esclusivamente, al comportamento del dipendente).

Il beneficio conseguente è rappresentato (comma 2) dall'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in un periodo antecedente l'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato. Il Ministero del lavoro, con la circolare n. 3 del 1° febbraio 2016 ha fornito una serie di indicazioni operative ai propri organi di vigilanza finalizzati ad evitare un uso distorto ed elusivo della norma agevolatrice (che, tra l'altro, fa "godere" anche l'esonero biennale di 3.250 euro all'anno per un biennio).

Il requisito dei sei mesi di assenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato al quale si è fatto cenno non è l'unico: infatti occorre essere in regola con altre condizioni previste dal legislatore. Ci si riferisce:

**a)** alla regolarità degli obblighi di contribuzione e all'assenza di violazioni di norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (si tratta di quelle presenti nell'allegato del D.M. 24 ottobre 2007 sul Durc). Tale rispetto è espressamente richiesto dall'art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006 e il controllo, come dimostrano gli accertamenti già effettuati dall'Inps per i benefici della legge n. 190/2014, può essere agevolmente effettuato incrociando i dati telematici in possesso dell'Istituto;

**b)** al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Tale disposizione, contenuta nell'art. 1, comma 1176, legge n. 296/2006 ha avuto un indiretto avallo dalla Consulta con la sentenza n. 51 del 26 marzo 2015 che ha riconosciuto la piena legittimità dell'art. 7, comma 4, legge n. 31/2008 nella parte in cui richiama il rispetto per i soci delle cooperative del trattamento economico e normativo previsto dai Ccnl stipulati dalle associazioni di categoria comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Tale principio è stato poi richiamato nel D.Lgs. n. 81/2015 dall'art. 51;

**c)** al fatto che il lavoratore non deve aver avuto un precedente rapporto per il quale il datore ha già goduto della medesima agevolazione o dell'esonero previsto dalla legge n. 190/2014, pur se lo stesso, come afferma la circolare n. 57, sia stato frutto da un'impresa controllata o collegata anche *ex art.* 2359 c.c. o facente capo, pure attraverso un soggetto interposto, allo stesso soggetto.

## Casi particolari

La circolare n. 57 ha il pregio di fornire delucidazioni in ordine ad alcuni casi particolari sulla scorta di situazioni che già si erano presentate nel corso del 2015. Esse si possono così riassumere:

**a)** la mancanza del requisito di un'occupazione a tempo indeterminato nei sei mesi antecedenti va valutata a prescindere dall'ipotesi che la tutela dell'assicurazione obbligatoria fosse a carico di una gestione italiana o straniera. Di conseguenza, la sussistenza di un rapporto a tempo indeterminato all'estero nei sei mesi antecedenti preclude la possibilità di fruizione dell'esonero;

**b)** in caso di assunzione a tempo parziale indeterminato presso due distinti datori di lavoro l'esonero contributivo spetta soltanto nell'ipotesi i cui i due rapporti siano stati attivati contemporaneamente (ossia, nello stesso giorno): tutto questo, perché in caso di assunzione "sfalsata nel tempo", il secondo datore non può usufruire dell'agevolazione in quanto il lavoratore è occupato a tempo indeterminato;

**c)** qualora vi sia un passaggio del dipendente al cessionario *ex art.* 1406 c.c., la fruizione del beneficio già riconosciuto, passa "in capo" allo stesso, per il periodo mancante, atteso che si verifica soltanto una modifica soggettiva del rapporto in atto che conserva tutti i diritti preesistenti;

**d)** qualora vi sia una cessione di azienda o di ramo di azienda *ex art.* 2112 c.c. la fruizione dell'esonero già riconosciuto passa al cessionario, per il periodo residuo: i lavoratori conservano tutti i diritti che hanno maturato nel precedente rapporto che prosegue senza soluzione di continuità;

**e)** se il precedente rapporto a tempo indeterminato si è risolto durante il periodo di prova o con le dimissioni dell'interessato, il nuovo datore non ha diritto a fruire dei benefici se non sono trascorsi almeno sei mesi dalla fine del precedente rapporto;

**f)** l'esonero viene riconosciuto anche nell'ipotesi in cui l'assunzione riguardi un pensionato, anche di vecchiaia, in quanto il Ministero del lavoro, con l'interpello n. 4/2016 ha ritenuto che dalla norma non scaturisse alcun vincolo ostativo;

**g)** l'esonero viene riconosciuto anche per i dipendenti assunti dai gruppi parlamentari di Camera e Senato, secondo la dizione affermativa sostenuta dal Ministero del lavoro con l'interpello n. 30/2015 riferito ai benefici della legge n. 190/2014;

**h)** l'esonero non viene riconosciuto pur se il datore di lavoro lo ha attivato allorquando, a seguito di accertamenti degli organi di vigilanza, si accerti che il precedente rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita Iva, o di "para subordinazione", sia stato riqualificato come lavoro subordinato a tempo indeterminato;

**i)** in caso di cambio di appalto (comma 181) l'azienda che assume, pur se in attuazione di un obbligo di legge (ad esempio, call-center *ex art.* 10, legge n. 50/2016) o di contratto collettivo (ad esempio, art. 4, Ccnl multi servizi), lavoratori per i quali il precedente

datore stava usufruendo del beneficio, continua a “godere” dell’esonero per la durata residua;

**j)** in applicazione del principio di cumulo stabilito dall’art. 31, comma 2, D.Lgs. n. 150/2015 l’esonero contributivo opera in forma unitaria nei periodi in cui il lavoratore abbia prestato la propria attività in favore dello stesso soggetto sia come subordinato che come somministrato. Da ciò ne consegue che un’Agenzia di somministrazione che abbia assunto un lavoratore a tempo indeterminato, fruendo dell’esonero, non può “passarlo” ad altro datore di lavoro in quanto non trova applicazione l’art. 1406 c.c., essendo il contratto di somministrazione e di lavoro, tra loro ontologicamente diversi. Pertanto il datore di lavoro può assumere il lavoratore e fruire gli eventuali benefici soltanto se nei sei mesi antecedenti lo stesso non è stato dipendente a tempo indeterminato dell’Agenzia o di altro datore.

### **Settore agricolo**

Nel settore agricolo il legislatore, al comma 179, riconosce l’agevolazione per le assunzioni di impiegati e dirigenti nei limiti delle risorse che per gli anni dal 2016 al 2019 sono state quantificate, rispettivamente, in 1,1 milioni, in 2,8 milioni, in 1,8, milioni e in 0,1 milioni di euro. Le somme vanno prenotate telematicamente e l’Inps risponde, entro tre giorni, se vi sono fondi disponibili. Nei quattordici giorni successivi, compilando la seconda sezione del modello telematico, va formulata la domanda di definitiva ammissione al beneficio, comunicando l’avvenuta stipula del contratto.

Leggermente diverso è il discorso per gli operai agricoli che, quali requisiti, non debbono aver instaurato nel corso del 2015 un contratto a tempo indeterminato o non risultare iscritti negli elenchi nominativi del 2015 per un numero di giornate pari o superiore a duecentocinquanta. Le modalità di fruizione sono analoghe e sono attivabili nei limiti delle risorse disponibili che per gli anni dal 2016 al 2019 sono pari, rispettivamente, a 1,6 milioni, 8,8 milioni, 7,2 milioni e 0,8 milioni di euro.

### **Compatibilità con altre forme di incentivo all’occupazione**

Un discorso molto importante è quello che concerne la compatibilità con altre forme di incentivo all’occupazione: si tratta di un argomento estremamente importante che incide direttamente sul costo del lavoro. L’Inps, attenendosi agli orientamenti già forniti nel 2015 con le circolari n. 17 e n. 178, ricorda che sulla base di quanto affermato dal legislatore (non cumulabilità con “altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente”), l’esonero contributivo non è cumulabile con le riduzioni contributive previste dall’art. 4, commi da 8 a 11, legge n. 92/2012 in favore dei datori che assumono a tempo indeterminato soggetti “over 50” disoccupati da oltre dodici mesi o donne prive di impiego rego-

larmente retribuita da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori.

Fatte queste premesse la circolare n. 57 ricorda che l’esonero è cumulabile con gli incentivi che hanno una natura economica, e precisamente:

- a)** l’incentivo per l’assunzione dei disabili *ex art. 13, legge n. 68/1999*;
- b)** l’incentivo per l’assunzione di giovani genitori *ex D.M. del Ministro della Gioventù* (Ministero che, pur senza portafoglio non esiste più con una propria autonoma configurazione) del 19 novembre 2010, pari a 5.000 euro fruibili dal datore, in quote mensili, per un massimo di cinque lavoratori. Il tutto nel rispetto del *de minimis*: l’incentivo non spetta se l’assunzione deriva da un obbligo di legge o di contrattazione collettiva (art. 31, comma 1, lettera *a*, D.Lgs. n. 150/2015);
- c)** l’incentivo per l’assunzione di un lavoratore in NASPI pari al 20% dell’indennità non ancora “goduta” dal lavoratore: l’art. 24, comma 3, D.Lgs. n. 150/2015 ha ridotto al 20% l’originaria percentuale del 50%. Anche in questo caso, come in quello precedente opera il *de minimis* ed il rispetto dell’art. 31, comma 1, lettera *a*);
- d)** l’incentivo del programma “Garanzia Giovani”, ivi compreso il c.d. “super bonus” previsto dal D.D. n. 16/2016, previsto, a seconda della profilazione, dal Decreto direttoriale del Ministero del lavoro 8 agosto 2014 e successive modificazioni;
- e)** l’incentivo economico pari al 50% dell’indennità di mobilità non ancora percepita dal lavoratore sia in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine in essere, sia in caso di assunzione *ex novo* di un lavoratore dalle liste di mobilità che risulti senza rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato da almeno sei mesi.

### **Esclusioni**

L’esonero contributivo, pari al 40% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con un tetto massimo fissato in 3.250 euro all’anno per i ventiquattro mesi successivi all’assunzione, non comprende: oltre a quelli di natura contributiva espressamente richiamati, anche quelli che hanno un’origine “solidaristica”:

- a)** i premi e i contributi dovuti all’Inail, per espressa previsione del comma 178, art. 1, legge n. 208/2015;
- b)** i contributi dovuti al fondo per l’erogazione ai lavoratori del settore privato del Tfr di cui all’art. 2120 c.c., previsto al comma 775, art. 1, legge n. 296/2006, per effetto della esclusione dagli sgravi contributivi stabilita dal successivo comma 776;
- c)** il contributo per la garanzia del Qu.I.R. *ex art. 1, comma 298, legge n. 190/2014*;
- d)** il contributo *ex art. 25, comma 4, legge n. 845/1978*, pari allo 0,30% della retribuzione destinato, per i datori che vi aderiscono, al finanziamento dei fondi interprofessionali istituiti *ex art. 118, legge n. 388/2000*;

# Inserto

- e)* il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria *ex lege* n. 166/1991;
- f)* il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo previsto dai commi 8 e 14, art. 1, D.Lgs. n. 182/1997;
- g)* il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti previsto dai commi 3 e 4, art. 1, D.Lgs. n. 166/1997.

## Ulteriori questioni

Due ultime questioni vanno affrontate per quel che riguarda la parte contributiva.

La prima riguarda i contratti a tempo determinato per i quali il datore di lavoro, in virtù dell'art. 2, comma 30, legge n. 92/2012 paga il contributo addizionale dell'1,40% (ne sono esclusi i rapporti stagionali e quelli che traggono origine da ragioni sostitutive): ebbe, in caso di trasformazione o di nuova assunzione entro i sei mesi successivi alla cessazione (scalando, in quest'ultimo caso, i mesi di "non lavoro"), il datore di lavoro riottiene, attraverso il sistema del conguaglio, quanto versato in più.

La seconda concerne le modalità di riconoscimento dell'esonero contributivo che, si ripete, non può superare i 3.250 euro all'anno. Viene adottato un sistema già in uso nel 2015: la soglia massima di esonero contributivo è riferita al periodo di paga mensile ed è pari a 270,83 euro (che è la risultante di 3.250/12): per i rapporti instaurati o risolti nel corso del mese, la soglia viene riproporzionata assumendo quale riferimento euro 8,90 (che è il risultato di 3.250/365) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

## Incentivi di natura fiscale

Alle assunzioni a tempo indeterminato trova applicazione la deduzione Irap, di cui parlano i commi 20 e seguenti della legge n. 190/2014: essi prevedono un ulteriore vantaggio che è rappresentato dalla possibilità di scomputare dalla base di calcolo le spese del personale sostenute per i contratti a tempo indeterminato (nel campo di applicazione rientrano anche l'apprendistato che è un contratto a tempo indeterminato - art. 41, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, - e, per scelta del legislatore, anche i contratti a termine degli operai agricoli ed i contratti stagionali come, da ultimo, previsto dall'art. 1, comma 73, legge n. 208/2015).

La deduzione Irap, la cui decorrenza è prevista per il periodo successivo a quello in corso al 31 dicembre 2014, si traduce in un risparmio a partire dal 2016. È lo stesso legislatore ad individuare le imprese interessate dalla deduzione Irap che sono:

- a)* le società di capitali e gli Enti commerciali;
- b)* le società di persone e quelle equiparate;
- c)* le imprese individuali che esercitano attività commerciale;
- d)* i soggetti che, in forma associata od individuale, esercitano arti e professioni.

## Apprendistato professionalizzante

Qualsiasi forma di apprendistato attivata nel nostro ordinamento sia dal D.Lgs. n. 276/2003 e dall'art. 16, legge n. 196/1997 (entrambi fino al 24 aprile 2012) che dal D.Lgs. n. 167/2011 e, poi, dal D.Lgs. n. 81/2015 "gode" dei medesimi incentivi che, per chiarezza di esposizione possono così sintetizzarsi, a prescindere dalle modalità di svolgimento del rapporto contrattuale. Le uniche eccezioni riguardano i lavoratori in mobilità e i titolari di un trattamento di disoccupazione che possono essere assunti, senza limiti di età, con contratto di apprendistato professionalizzante ma con contenuti che, come vedremo, sono parzialmente diversi (art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015).

## Incentivi di natura contributiva

L'art. 1, comma 773, legge n. 296/2003 ha stabilito che, a partire dal 1° gennaio 2007, i datori di lavoro usufruiscono, in via generale, di una contribuzione a loro carico, per tutta la durata dell'apprendistato, pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali alla quale va sommata quella a carico del giovane, pari al 5,84%, per cui il totale complessivo è pari al 15,84%.

Per i datori di lavoro che occupano un numero di addetti pari od inferiore a nove l'aliquota complessiva a loro carico è ridotta per i primi due anni rispettivamente all'1,5% e al 3%, restando fermo il livello del 10% per i periodi contributivi maturati dopo il secondo anno. Tale disposizione, tuttavia, è cambiata, a partire dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2016: a chi assume apprendisti, a prescindere dalla tipologia prescelta, viene riconosciuto uno sgravio contributivo totale (per la quota a carico del datore di lavoro) di durata triennale, a prescindere dalla durata del periodo formativo.

Su questo quadro di riferimento sono, però, intervenute le modifiche introdotte dall'art. 2, comma 36, della legge n. 92/2012 ed i chiarimenti forniti dall'Inps con la circolare n. 128/2012. La norma appena citata ha fatto sì che dal 1° gennaio 2013 la contribuzione di riferimento venga maggiorata di 1,31% cui si aggiunge (v. circolare n. 128) lo 0,30% previsto dalla legge n. 845/1978 per la formazione dei fondi interprofessionali. Ora, ferma restando la contribuzione a carico dei lavoratori che è sempre uguale al 5,84%, dal 1° gennaio 2013, quella a carico dei datori di lavoro è la seguente:

- a)* 1,61% per un triennio per i datori di lavoro dimensionati fino a nove unità che assumono apprendisti nel periodo 1° gennaio 2012-31 dicembre 2016;
- b)* 11,61% per tutti i rapporti di apprendistato instaurati da datori di lavoro con un organico superiore alle nove unità;
- c)* 10% per tutti i rapporti di apprendistato instaurati, ai sensi dell'art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, da datori di lavoro con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, mentre per i disoccupati, titolari di un trattamento di disoccupazione (NASPI; ASdI; Dis-coll) la

contribuzione resta quella che ordinariamente è prevista per le assunzioni degli apprendisti.

Il riferimento alle nove unità (il computo va fatto sull'impresa complessivamente considerata e non sulle singole unità) fa sì che, ai fini del calcolo debbano essere compresi (Inps, circolare n. 22/2007):

- a)** i dirigenti;
- b)** gli assunti con contratto a tempo indeterminato;
- c)** gli assunti con contratto a tempo determinato, computati, oggi, secondo la previsione contenuta nell'art. 27, D.Lgs. n. 81/2015;
- d)** i lavoranti a domicilio;
- e)** i lavoratori a tempo parziale, in proporzione all'orario svolto (art. 9, D.Lgs. n. 81/2015);
- f)** i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, ecc.) se non sono stati computati i loro sostituti;
- g)** i lavoratori intermittenti computati nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente prestato nell'arco di ciascun semestre (art. 18, D.Lgs. n. 81/2015).

Sono esclusi dal computo numerico:

- a)** gli apprendisti in forza al momento dell'assunzione, per effetto dell'art. 47, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015: tra costoro rientrano anche i lavoratori in mobilità e i disoccupati, senza limiti di età, fruitori di un trattamento di disoccupazione, assunti con contratto di apprendistato;
- b)** gli assunti con contratto di reinserimento ex art. 20, legge n. 223/1991, tipologia pressoché assente nel nostro panorama lavoristico;
- c)** i lavoratori somministrati inviati dalle Agenzie del lavoro;
- d)** i lavoratori assunti dopo essere stati addetti a lavori socialmente utili o di pubblica utilità, come previsto dall'art. 7, D.Lgs. n. 81/2000.

Le agevolazioni contributive, una volta riconosciute, sono mantenute anche se il numero dei dipendenti supera la soglia delle nove unità.

### ***Sgravio contributivo totale***

Il concetto di "sgravio contributivo del 100%" presuppone l'applicazione, per i datori di lavoro che intendessero usufruirne, dell'applicazione dei commi 1175 e 1176 che presuppongono da un lato, la regolarità contributiva e l'assenza di gravi violazioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro e, dall'altro, l'applicazione della parte economica e normativa dei contratti nazionali e, se esistenti, di quelli di secondo livello. Le assunzioni relative al quinquennio 1° gennaio 2012-31 dicembre 2016, danno diritto ad uno sgravio triennale totale: nel settore artigiano (art. 44, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015) e negli altri settori in cui la contrattazione collettiva ha individuato profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano (si pensi, ad esempio, al panificatore presente anche nel commercio) la durata massima dell'apprendistato può essere di cinque anni. Ciò significa che questi piccoli datori di lavoro se hanno stipulato contratti di durata

ultra triennale, "pagheranno" per il periodo successivo al triennio "sgravato" il contributo normale del 10%, al quale va aggiunto quello addizionale, finalizzato al finanziamento della NASPI, previsto dall'art. 2, comma 36, legge n. 92/2012 (1,31%) che, tuttavia, nella circolare Inps n. 128/2012 è pari all'1,61%, essendo comprensivo dello 0,30% della legge n. 845/1978.

Se il via libera allo sgravio contributivo totale è avvenuto con la circolare Inps n. 128/2012, va tenuto in evidenza che lo stesso, trovando applicazione per le assunzioni avvenute a partire dal 1° gennaio 2012, poteva già essere stato utilizzato da alcuni datori di lavoro, pur in assenza di specifiche indicazioni. La nota dell'Istituto previdenziale impone agli stessi la trasmissione della dichiarazione relativa alla fruizione delle agevolazioni nell'ambito della regola del *de minimis*.

Il Regolamento Ce 1998/2006 della Commissione del 15 dicembre 2006 riguardante l'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato ha introdotto alcune deroghe concernenti sovvenzioni considerate di "importo minimo", ritenendo che le stesse possano non essere considerate come "aiuti di Stato". In via generale, non sono tali se non superano in un arco triennale rappresentato da tre esercizi finanziari, la somma complessiva di 200.000 euro che nel settore del trasporto su strada scende a 100.000, in quello della pesca a 30.000 e nell'ambito della produzione di prodotti agricoli a 7.500. Ai fini del *de minimis* la nozione di impresa è diversa da quella generalmente adottata: infatti, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, essa ricomprende ogni entità che esercita un'attività di tipo diverso. C'è, in ogni caso, da ricordare come il 18 dicembre 2013 sia stato approvato il Regolamento Ce 1407/2013 che, sempre con riferimento, al *de minimis* individua alcuni criteri che, pur in presenza di una pluralità di aziende, riportano le stesse sotto il concetto di "impresa unica" ai fini dei limiti economici sopra evidenziati. Le ipotesi sono le seguenti:

- a)** quando un'impresa possiede la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o dei soci di altra impresa;
- b)** quando un'impresa ha il diritto di nominare e revocare la maggioranza dei componenti del consiglio di amministrazione, degli organi di direzione e di sorveglianza di altra azienda;
- c)** quando un'impresa esercita un'influenza dominante verso un'altra azienda;
- d)** quando un'impresa azionista o socia di altra impresa controlla da sola, con accordi sottoscritti, la maggioranza dei diritti di voto.

Il Regolamento Ce 1407/2013 regolamenta il *de minimis* a partire dal 1° gennaio 2014: sostanzialmente, si pone in linea con il precedente n. 1998/2006, con alcune innovazioni formali (otto articoli invece di sei con espressioni che sembrano più semplificate il cui fine è quello di fornire un'interpretazione chiara a

# Inserto

norme che in passato avevano dato adito a qualche perplessità), ma anche sostanziali. È il caso dell'art. 1, par. 2, dove si stabilisce che nell'ipotesi in cui un'impresa svolga sia attività rientranti nel campo di applicazione del Regolamento che in settori esclusi, la regola del *de minimis* trova applicazione soltanto relativamente alle attività ammesse, a condizione che lo Stato membro garantisca che le attività esercitate nei settori esclusi non beneficiano degli aiuti *de minimis* concessi.

## **Settori esclusi**

Per completezza di informazione si ricorda che anche nel nuovo Regolamento sono elencati i settori esclusi che sono gli stessi compresi nel vecchio Regolamento:

- a)** imprese operanti nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
- b)** imprese della produzione primaria di prodotti agricoli;
- c)** imprese operanti nel settore della trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli, limitatamente ad alcune fattispecie;
- d)** imprese che usufruiscono di aiuti per attività connesse all'esportazione verso paesi terzi o Stati membri o direttamente collegati a quantitativi esportati;
- e)** imprese che fruiscono di aiuti subordinati all'impiego di prodotti nazionali rispetto a quelli di importazione.

## **Modalità di richiesta**

Fatta questa premessa, oltremodo necessaria, occorre dire che i datori di lavoro che intendono usufruire dello "sgravio contributivo totale" debbono presentare all'Inps un'autocertificazione *ex D.P.R. n. 445/2000* (il facsimile è contenuto nell'allegato n. 4 alla circolare n. 128) ove va attestato che nell'anno della stipula del contratto di apprendistato e nei due esercizi finanziari antecedenti, non siano stati percepiti aiuti previsti da normative nazionali, regionali o locali eccedenti il limite complessivo del *de minimis*: se goduti dovranno essere indicati. Il periodo di riferimento è "mobile" nel senso che la sua individuazione è strettamente correlata all'assunzione, per cui va riproposta di volta in volta, sommando tutti gli importi di aiuti riferiti a qualsiasi tipologia, inclusa l'agevolazione richiesta. Qualora ci si trovi in presenza di un contratto di apprendistato in regime di somministrazione, i limiti sull'utilizzo degli aiuti *de minimis* vanno riferiti al soggetto utilizzatore che, quindi, è tenuto a presentare l'autocertificazione.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato l'agevolazione contributiva del 10% viene riconosciuta per i dodici mesi successivi, come riconfermato dall'art. 47, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015 che esclude, soltanto, gli apprendisti provenienti dalla mobilità e i disoccupati fruitori, al momento dell'assunzione, di un trattamento di disoccupazione. Va sottolineato come la Corte

di Cassazione, con la sentenza n. 15055 del 22 giugno 2010 ne abbia riconosciuta la "godibilità" sulla base del principio che la prosecuzione del rapporto sia avvenuta con la qualifica (o la qualificazione) acquisita al termine del periodo formativo. Secondo un indirizzo espresso dal Dicastero del lavoro con la risposta ad un interpello datata 4 maggio 2005 (prot. n. 25/I/0003883) è possibile il riconoscimento dell'agevolazione per i dodici mesi successivi alla trasformazione anche nell'ipotesi in cui il "consolidamento" sia avvenuto in anticipo rispetto al termine fissato dal contratto a condizione che il datore di lavoro abbia svolto tutta la formazione prevista nel piano individuale.

## **Intervento della Corte costituzionale**

Per completezza di informazione è opportuno ricordare come la Corte costituzionale con sentenza n. 169 del 28 novembre 1973 abbia dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 10, legge n. 604/1966 sui licenziamenti individuali nella parte in cui esclude gli apprendisti dall'applicabilità nei loro confronti degli articoli 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12 e 13. La Consulta ha precisato che "la dichiarazione di illegittimità va limitata al solo licenziamento effettuato nel corso del rapporto di apprendistato, giacché, una volta che questo si sia esaurito, il datore di lavoro resta libero di consolidare il rapporto con l'apprendista di dare la disdetta ai sensi dell'art. 2118 c.c.". Va, peraltro, ricordato, come l'art. 42, comma 4, affermi esplicitamente che quest'ultima non possa che essere data al termine del periodo formativo e non, come, spesso si faceva prima, calcolando il periodo di preavviso "a ritroso" rispetto alla scadenza, ma durante il periodo di preavviso (se lavorato) continuano ad applicarsi le retribuzioni e la contribuzione in essere durante l'apprendistato (modifica già introdotta dall'art. 1, comma 16, lettera b, legge n. 92/2012 e confermata nel D.Lgs. n. 81/2015).

## **Lavoratori in mobilità**

Per i lavoratori in mobilità trova applicazione, da subito, la normativa, per quanto riguarda la motivazione, sui licenziamenti individuali prevista dalla legge n. 604/1966. A ciò va aggiunta, ora, la previsione contenuta nel comma 2, art. 1, D.Lgs. n. 23/2015: ai rapporti di apprendistato "consolidati" dopo il periodo formativo, trovano applicazione "le tutele crescenti" che, ovviamente, si applicano anche ai rapporti di nuova costituzione, ivi compresi quelli dei lavoratori apprendisti provenienti dalle liste di mobilità, pur se costituiti prima del 7 marzo 2015.

Ma, come si diceva pocanzi, l'assunzione dei lavoratori in mobilità con rapporto di apprendistato "gode" di una contribuzione del tutto speciale e diversa dalle altre tipologie: essa è quella specifica prevista dall'art. 25, comma 9, legge n. 223/1991, consistente in una aliquota pari al 10% per un periodo massimo di diciotto mesi: tutto questo presuppone la regolarità

del Durc e l'applicazione in azienda dei trattamenti economici e normativi previsti dalla pattuizione di settore, anche di secondo livello od aziendale, se esistenti.

### ***Incentivi di natura economica***

L'apprendista può essere retribuito per tutta la durata del rapporto e fino alla trasformazione anche con due livelli stipendiali inferiori a quello di "approdo". C'è da osservare, tuttavia, come alcuni contratti collettivi abbiano previsto un percorso di avvicinamento al livello massimo, attraverso scatti intermedi (magari di un livello a "metà percorso") o, in altri casi, soprattutto per le qualifiche a più basso contenuto professionale, l'abbassamento di un solo livello.

Su tale quadro normativo di riferimento è intervenuta, con l'art. 2, comma 155, legge n. 191/2009, una possibile ulteriore novità: la contrattazione collettiva, nazionale territoriale od aziendale può stabilire, nel rispetto dell'anzianità di servizio, una forma retributiva "percentualizzata" rispetto al trattamento economico finale e progressiva nell'ammontare, secondo un "modus" già presente, in passato, nel nostro ordinamento, prima della riforma del 2003, e conservato in alcuni Ccnl (es. edilizia del settore artigiano). La percentualizzazione, in alternativa ai livelli stipendiali inferiori rientra, ora, tra i possibili parametri retributivi individuati dalla contrattazione collettiva nazionale che detta le nuove regole dell'apprendistato, in attuazione dei principi contenuti nell'art. 42, comma 5, lettera *b*), D.Lgs. n. 81/2015: essa deve tener conto, nella progressione percentuale, dell'anzianità maturata nel corso del rapporto.

Un discorso a parte va fatto per i lavoratori in mobilità: anche per loro resta pienamente valida la possibilità del sotto inquadramento o, in alternativa, del pagamento in misura percentuale.

C'è, tuttavia, da rimarcare come sulla base dell'esperienza di questo primo periodo (a partire dall'entrata in vigore, nel 2011, D.Lgs. n. 167) che l'assunzione con rapporto di apprendistato di lavoratori in mobilità da qualificare o riqualificare attraverso tale tipologia, sia stata, sostanzialmente, un "buco nell'acqua", in quanto i datori di lavoro hanno preferito seguire, sempre, la strada dell'art. 8, comma 2, legge n. 223/1991 che consente l'assunzione con contratto a termine, con analoga contribuzione agevolativa, per un massimo di dodici mesi per, poi, eventualmente trasformare il rapporto a tempo indeterminato. Per completezza di informazione va ricordato come una eventuale assunzione di un lavoratore in mobilità effettuata nel corso del 2016 (ma non con rapporto di apprendistato), porta al riconoscimento dell'esonero contributivo biennale massimo di 3.250 euro per due anni al quale si somma il 50% dell'indennità di mobilità non ancora goduta dall'interessato.

Il Decreto direttoriale n. 11 del 23 gennaio 2015 del Dirigente delegato del Ministero del lavoro nell'intento di favorire il programma europeo "Garanzia

Giovani" ha previsto che l'incentivo di 1.550, 3.000, 4.500 o 6.000 euro, strettamente correlato alla professionalizzazione del giovane, venga riconosciuto ai datori di lavoro che assumono con rapporto di apprendistato professionalizzante.

### ***Incentivi di natura normativa***

Gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano (per tutta la durata della tipologia) nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva: ciò significa, ad esempio, che ai fini del computo dell'aliquota dei disabili, prevista dalla legge n. 68/1999 essi non sono presi in considerazione.

Ovviamente, questa regola presenta delle eccezioni le quali, però, debbono essere previste da disposizioni imperative: è il caso, ad esempio, dell'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015 il quale, nel calcolo medio della base numerica necessaria per la verifica dell'ampiezza aziendale, ai fini dell'applicazione della normativa sulla cassa integrazione guadagni straordinaria o dei contratti di solidarietà difensivi del settore industriale, ricomprende gli apprendisti, che, ora, peraltro, sono parzialmente destinatari degli stessi.

Il rapporto di apprendistato pur se risolto in anticipo (ad esempio, al termine del periodo formativo), non rientra nei trentasei mesi (comprensivi delle proroghe e dei contratti di somministrazione) nel computo previsto dall'articolo 19, D.Lgs. n. 81/2015 relativo ai contratti a termine per mansioni di pari livello e categoria legale, oltre il quale è possibile stipulare, soltanto un ulteriore contratto la cui durata è rimessa alla pattuizione collettiva e fatto salvo il superamento che determina la trasformazione a tempo indeterminato, nel rispetto di un iter procedimentale che si svolge avanti alla Direzione territoriale del lavoro.

### ***Personale disabile***

Un incentivo normativo "di nicchia" riguarda l'assunzione di personale disabile: l'art. 11, legge n. 68/1999 prevede che, attraverso l'istituto della convenzione tra azienda e servizio che si occupa dell'avviamento, acquisito il parere del comitato tecnico, si possa procedere all'assunzione di questi lavoratori in deroga sia ai limiti massimi di età (29 anni) che alla durata contrattuale triennale (o periodo maggiore per i profili professionali che hanno come riferimento il settore artigiano).

### ***Limite massimo di età***

Un ulteriore incentivo di natura normativa può anche considerarsi quello offerto dal Ministero del lavoro circa il limite massimo di assunzione: esso è stato fissato in 29 anni e 364 giorni (e non al compimento del ventinovesimo anno di età), sicché un contratto di apprendistato può, legittimamente, iniziare alle soglie dei trenta anni e concludersi magari, dopo tre anni o nel periodo maggiore previsto dalla contrattazione collettiva nel settore artigiano o nelle qualifiche di al-

# Inserto

tri settori riscontrabili anche nell'artigianato (fino a cinque anni), secondo i principi fissati con le modifiche introdotte dalla legge n. 92/2012 e "anticipate" dall'interpello del Ministero del lavoro n. 40/2011. In ordine alla questione "età" non può tralasciarsi il discorso legato ai lavoratori in mobilità e, in futuro, per i disoccupati titolari di indennità di sostegno al reddito per i quali non è previsto alcun limite massimo.

### **Altre ipotesi**

Un altro incentivo di natura normativa è desumibile da una serie di situazioni riprese dal legislatore delegato nel D.Lgs. n. 81/2015. Esse riguardano:

- a)** il piano formativo individuale obbligatorio soltanto per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche;
- b)** la registrazione della formazione e della qualifica professionale ai fini contrattuali effettuata su un documento avente i contenuti minimi del modello formativo (il modello ministeriale, molto semplice, risalente al 2005);
- c)** in caso di imprese multi localizzate la formazione avviene nel rispetto della disciplina ove l'impresa ha la sede legale.

### **Adempimento dell'obbligo formativo**

Sul piano strettamente operativo se l'adempimento dell'obbligo formativo è calcolato sulla sola formazione "in the job", la circolare n. 5 del 21 gennaio 2013 del Ministero del lavoro sulla percentuale del 40% per la formazione necessaria per usufruire della disposizione, viene calcolata su un monte ore più favorevole al datore non essendovi comprese quelle di origine pubblica.

Tra le agevolazioni di natura normativa s'intende sottolineare quanto previsto dall'art. 44 che consente l'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante anche ai fini di una qualificazione professionale: non si parla più quindi, di qualifica ma di qualificazione, riprendendo un'espressione contenuta nel vecchio art. 49, D.Lgs. n. 276/2003. Ciò significa che "rivive" l'interpretazione fornita, a suo tempo, dal Dicastero del lavoro con l'interpello n. 8/2007 che offre la possibilità di assunzione con tale tipologia contrattuale anche a chi è già in possesso della qualifica ma che con precedenti contratti a termine o di somministrazione, anche in sommatoria, non ha superato la metà del periodo formativo (diciotto mesi). Ovviamente, sarà necessario fornire attraverso il piano formativo un'ulteriore ed effettiva qualificazione.

Anche la previsione del comma 4, art. 47 relativa ai lavoratori in mobilità e ai disoccupati fruitori di un'indennità di disoccupazione si pone su questa "lunghezza d'onda": infatti l'assunzione è possibile per una qualificazione o riqualificazione professionale.

Un'ultima notazione riguarda una possibile agevolazione indiretta in favore delle piccole aziende (ossia,

quelle che sono vicino alla soglia dei quindici dipendenti) che assumono apprendisti: essa deriva da una modifica contenuta nell'art. 3, D.Lgs. n. 151/2015 che è intervenuto sull'art. 3, comma 2, legge n. 68/1999: nella sostanza, la vecchia disposizione secondo la quale le aziende con un organico dimensionato tra le quindici e le trentacinque unità erano soggette alla normativa del collocamento obbligatorio soltanto nel caso in cui procedevano ad una nuova assunzione, non c'è più a partire dal 1° gennaio 2017. Ciò significa che, raggiunta la soglia dimensionale delle quindici unità il datore di lavoro, entro i sessanta giorni successivi, pena l'irrogazione della sanzione amministrativa di 153,20 euro (diffidabile) per ogni giorno lavorativo di carenza, sono tenuti ad assumere con richiesta nominativa un lavoratore disabile.

Tutto questo potrebbe portare i datori di lavoro, vicini alla soglia dimensionale, nel caso in cui abbiano necessità di assumere, a privilegiare la tipologia contrattuale dell'apprendistato professionalizzante sia nella versione prevista dall'art. 44, comma 1, che dall'art. 47, comma 4, in quanto i soggetti assunti in tal modo sono esclusi, per tutta la durata del periodo formativo (tre anni nella maggior parte dei casi) dal computo previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti. Indubbiamente, sotto questo aspetto, l'apprendistato si fa preferire rispetto all'assunzione con l'esonero biennale ex art. 1, commi 178 e 179, legge n. 208/2015.

### **Incentivi di natura fiscale**

A partire dal 2015 il costo del personale assunto a tempo indeterminato (comma 20 e seguenti, art. 1, legge n. 190/2014) è escluso dalla base imponibile ai fini dell'Irap ed è spendibile dall'esercizio finanziario 2016. L'apprendistato è, infatti, un contratto a tempo indeterminato.

### **Lavoratori in mobilità a tempo indeterminato**

Prima di entrare nel merito degli incentivi riferibili alle assunzioni dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (sia a tempo indeterminato che a tempo determinato), occorre individuare coloro che, ad oggi, sono potenzialmente iscrivibili nei predetti elenchi che, comunque, non potranno più esserlo a partire dal prossimo 1° gennaio 2017. Il tutto, in presenza di un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui sei effettivamente lavorati, compresi i periodi di ferie, festività, infortunio, gravidanza:

- a)** lavoratori licenziati al termine di una procedura collettiva di riduzione di personale, secondo la previsione contenuta nell'art. 24, legge n. 223/1991, con l'eccezione dei dirigenti, degli apprendisti e degli assunti con contratto a termine;
- b)** lavoratori licenziati al termine della Cigs da imprese che non sono in grado di garantire l'occupazione, come indicato dall'art. 4, legge n. 223/1991;

# Inserto

*c)* lavoranti a domicilio licenziati al termine di una procedura collettiva, secondo l'indirizzo espresso dal Ministero del lavoro con la nota n. 5/26855/49 Mob del 25 settembre 1993, nell'ipotesi in cui "per volontà delle parti o per lo svolgimento concreto del rapporto di lavoro a domicilio, l'elemento della precarietà nonché il rapporto stesso risulti, per l'effetto caratterizzato da una ragionevole e qualificata continuità, tale da comportare un effettivo inserimento dei lavoratori in questione nell'organizzazione aziendale". Tutto ciò, senza fruizione dell'indennità di mobilità in quanto l'art. 9, legge n. 877/1973 non prevede l'applicazione delle disposizioni in materia di trattamento integrativo salariale;

*d)* lavoratori edili con un rapporto pregresso non inferiore a diciotto mesi, nel completamento di opere pubbliche o impianti industriali di grandi dimensioni, nelle aree ove sia accertata una grave crisi occupazionale, conseguente al mancato completamento di tali attività (art. 11, comma 2, legge n. 223/1991 e art. 6, comma 1, legge n. 236/1993) e lavoratori già in disoccupazione edile;

*e)* lavoratori edili provenienti da Cigs con un'anzianità aziendale di almeno trentasei mesi di cui ventiquattro effettivamente prestati;

*f)* lavoratori impegnati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità per tutto il periodo in cui sono adibiti a tali lavorazioni;

*g)* lavoratori frontalieri con trattamento speciale di disoccupazione, secondo la previsione contenuta nella legge n. 247/1997;

*h)* lavoratori dipendenti da datori che non hanno aperto la procedura di mobilità, iscritti a seguito di apposita istanza, a condizione che sussistano le condizioni oggettive e soggettive previste dalla legge n. 223/1991 e dopo che sia stata accertata la sussistenza del requisito numerico (impresa dimensionata oltre le quindici unità) e che si tratti di licenziamento per totale cessazione dell'attività aziendale.

L'art. 25, comma 9, legge n. 223/1991, prevede che l'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità venga incentivata sotto una duplice forma: quella contributiva e quella economica.

Per la verità, c'è un'altra possibilità di assunzione con contratto a tempo indeterminato ed è quella prevista dall'art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015: si tratta del contratto di apprendistato per la qualificazione o la riqualificazione dei lavoratori in mobilità sui quali ci si è soffermati allorquando si è parlato dell'apprendistato e che, rispetto all'incentivo contributivo, sono perfettamente allineati a quelli degli altri lavoratori in mobilità (10% per la quota a carico dei datori di lavoro) e sui quali si parlerà subito dopo.

## ***Incentivi di natura contributiva***

L'assunzione a tempo indeterminato (anche part-time) di un lavoratore in mobilità comporta un abbattimento della quota contributiva a carico del datore di lavo-

ro per diciotto mesi: essa è pari a quella prevista, in via ordinaria, per gli apprendisti, ossia il 10% sul reddito imponibile ai fini previdenziali. La circolare n. 22/2007 dell'Inps ha chiarito che complessivamente l'aliquota, comprensiva della quota a carico del lavoratore, è pari al 19,19%.

Anche in questo caso il "godimento" è strettamente correlato sia al possesso del Durc, che all'assenza di gravi violazioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, che al rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva, anche territoriale od aziendale, applicabile.

È appena il caso di ricordare come il "godimento" (anche quello di natura economica) non trovi applicazione se l'assunzione è stata effettuata, nei sei mesi successivi al licenziamento dalla stessa o da altra impresa collegata o controllata o con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.

Con nota n. 1074/2005 il Ministero del lavoro ha chiarito che, in ossequio alla disciplina prevista per le società cooperative dalla legge n. 142/2001, gli incentivi previsti per l'assunzione di lavoratori in mobilità sia a tempo indeterminato che a termine, spettano anche a queste ultime.

Nell'intento di agevolare, comunque, l'assunzione e lo sviluppo in carriera del lavoratore già iscritto nelle liste di mobilità, con la risposta ad un intervento, data il 27 giugno 2006 (prot. 25/I/0001066), si è precisato che il passaggio da impiegato a dirigente durante lo svolgimento del rapporto, non fa venir meno la riduzione dell'aliquota contributiva, in quanto una diversa determinazione sfavorirebbe i possibili avanzamenti professionali del soggetto interessato.

L'Inps, con messaggio n. 3491 del 22 ottobre 1998, ha affermato che le agevolazioni previste per l'assunzione dei lavoratori in mobilità sia a termine che a tempo indeterminato valgono anche nel caso in cui la stessa avvenga per lavoro a domicilio.

Il Ministero del lavoro, con una nota risalente al 1999, condivisa dall'Inps, ha ritenuto che in caso di maternità con relativa sospensione del rapporto, il datore di lavoro abbia diritto ad usufruire dei benefici contributivi, cosa che comporta il differimento degli stessi per un periodo uguale a quello della sospensione. Ciò non si verifica, invece, nell'ipotesi in cui si registri una volontarietà del lavoratore (es. aspettativa), come chiarito dalla circolare Inps n. 84/1999.

Lo sgravio contributivo non ha alcun effetto nei confronti dei premi Inail: lo hanno chiarito una nota dell'Istituto del 5 settembre 2003 ed una decisione della Corte di Cassazione, la n. 14316 del 20 giugno 2007. Vale la pena di ricordare come, per effetto dell'art. 2, comma 71, lettera *e*, legge n. 92/2012, a partire dal 1° gennaio 2017 l'art. 25, comma 9, sarà abrogato, come tutti gli articoli che disciplinano la mobilità.

## ***Incentivi di natura economica***

L'assunzione di un lavoratore in mobilità comporta anche un incentivo di natura economica: infatti, se

goduta, il datore di lavoro percepisce, attraverso il sistema del conguaglio contributivo, il 50% dell'indennità di mobilità per un massimo di dodici mesi o periodo maggiore correlato all'età ed alla ubicazione geografica di residenza - Mezzogiorno od aree con un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale - (art. 8, comma 4, legge n. 223/1991), cosa che, da un punto di vista teorico, porta, a parità di altre condizioni, a favorire l'occupazione di chi è stato da poco inserito nelle liste di mobilità rispetto a quello che è quasi al termine del periodo. I benefici si sono, progressivamente, ridotti, per effetto della legge n. 92/2012: basti pensare che nel corso del 2016, ad esempio, nel Nord sono pari a dodici mesi, fatti salvi gli "over 50" per i quali il limite è fissato a diciotto mesi: ma come, detto, tutto finirà con il prossimo anno.

Il beneficio viene riconosciuto soltanto con un'assunzione a tempo pieno e non trova applicazione nei confronti dei giornalisti.

Anche l'art. 8, comma 4, sarà cancellato dal nostro ordinamento a partire dal 1° gennaio 2017, per effetto dell'art. 2, comma 71, lettera b), legge n. 92/2012.

Se il lavoratore in mobilità è stato assunto con contratto di apprendistato (che è un contratto a tempo indeterminato) secondo le procedure previste dall'art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015 e dal Ccnl di riferimento (senza limiti di età), il lavoratore può essere retribuito fino a due livelli in meno o, in alternativa, in percentuale, rispetto al lavoratore qualificato.

L'incentivo economico del 50% dell'indennità di mobilità, se ancora goduta dal lavoratore, può essere cumulata con l'esonero previsto dai commi 178 e 179, art. 1, legge n. 208/2015: lo afferma, chiaramente, l'Inps nella circolare n. 57/2016.

### ***Incentivi di natura normativa***

L'unico incentivo di tal genere riguarda gli apprendisti in mobilità che, per tutta la durata del contratto, sono esclusi dal computo numerico previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti: di conseguenza, essi non rientrano nel computo sia per la quantificazione dell'organico relativo ai limiti dimensionali che consentono la piena agibilità dell'art. 18, legge n. 300/1970, che per la base di calcolo finalizzata all'assunzione dei lavoratori disabili, postulata dalla legge n. 68/1999, mentre sono computabili, in virtù di una espressa disposizione legale che comprende nella base di calcolo anche gli apprendisti, ai fini dei limiti dimensionali previsti per l'intervento integrativo salariale straordinario ex art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015.

### ***Incentivi di natura fiscale***

Il costo del personale assunto a tempo indeterminato non rientra nella base di computo relativa all'imposta Irap.

## **Lavoratori in mobilità con contratto a tempo determinato non superiore a 12 mesi**

L'art. 8, comma 2, legge n. 223/1991, incentiva sotto l'aspetto contributivo e sotto quello normativo l'assunzione a termine di lavoratori in mobilità per un massimo di dodici mesi, come mezzo per facilitare il loro reingresso nel mondo del lavoro.

### ***Incentivi di natura contributiva***

Fermo restando il possesso del Durc ed il rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla pattuizione collettiva, ai vari livelli, la quota di contribuzione a carico del datore sulla retribuzione imponibile è pari al 10%. Se nel corso del rapporto lo stesso è trasformato a tempo indeterminato il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi. Lo stesso beneficio trova applicazione anche a favore dell'Agenzia del lavoro che assume, per la successiva utilizzazione, lavoratori in mobilità. Anche in questo caso vale la regola secondo la quale l'incentivo non è riconosciuto se l'assunzione avviene nei sei mesi successivi dal licenziamento ed è effettuata da altra impresa in rapporto di colleganza e controllo con la precedente. L'agevolazione contributiva, anche attraverso più contratti a termine con il medesimo datore di lavoro, non può superare i dodici mesi, cosa che comporta la piena legittimità del contratto a tempo determinato stipulato, ma senza il riconoscimento dei benefici.

Va, peraltro, ricordato il contenuto dell'art. 31, comma 2, D.Lgs. n. 150/2015, il quale afferma che "ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato e che non si cumulano le prestazioni effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo".

L'agevolazione contributiva non trova applicazione nei confronti dei premi assicurativi dovuti all'Inail. Anche in questo caso ci si trova di fronte ad una norma che da "strutturale" è diventata "a tempo", nel senso che l'art. 2, comma 71, lettera b), ne prevede l'abrogazione a partire dal 1° gennaio 2017.

### ***Incentivi di natura economica***

Non è previsto alcuno specifico incentivo in caso di assunzione a termine: tuttavia, se il contratto stesso viene trasformato a tempo indeterminato, oltre all'agevolazione contributiva per dodici mesi sopra riportata, spetta, se goduta dal lavoratore, un'indennità, sotto forma di conguaglio, pari al 50% per un massimo di dodici mesi, elevabile a ventiquattro o trentasei mesi (a seconda dell'età e dell'ubicazione geografica), in maniera del tutto analoga a come previsto per

# Inserto

l'assunzione *ab initio* a tempo indeterminato dall'art. 8, comma 4. L'incentivo è cumulabile, afferma la circolare Inps n. 57/2016, con quello pari ad un massimo di 3.250 euro all'anno per due anni, previsto dai commi 178 e 179, art. 1, legge n. 208/2015, relativamente alle assunzioni (ed alle trasformazioni) operate nel corso del 2016.

La trasformazione del rapporto a tempo indeterminato va comunicata entro cinque giorni al centro per l'impiego (art. 1, comma 1185, legge n. 296/2006): il ritardo comporta l'irrogazione della sanzione amministrativa compresa tra 100 e 500 euro (peraltro, diffidabile ed "estinguibile" nella misura minima), ma non la perdita del beneficio legato alla riduzione contributiva ed economica, la cui decorrenza è legata al momento di ricezione della comunicazione (Cass., 17 maggio 2005, n. 10298).

## **Incentivi di natura normativa**

L'assunzione di un lavoratore a tempo determinato è regolata, per espressa disposizione contenuta nell'art. 29, comma 1, lettera *a*), D.Lgs. n. 81/2015, dalla legge n. 223/1991. Ciò da un punto di vista strettamente operativo presenta alcune peculiarità che possono così sintetizzarsi:

**a)** la non applicazione del D.Lgs. n. 81/2015 (con alcune eccezioni che vedremo tra poco), fa sì che i mesi lavorati *ex art.* 8, comma 2, legge n. 223/1991, non si sommino con gli altri contratti a termine eventualmente svolti ai sensi della normativa generale sui rapporti a termine, sì da non essere compresi nel computo complessivo dei trentasei mesi (i contratti di natura stagionale non vi rientrano) trascorsi i quali il rapporto, se continua, si considera a tempo indeterminato e, in ogni caso, un nuovo contratto a termine (nella previsione massima prevista dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva) può essere stipulato davanti al funzionario della Direzione territoriale del lavoro, senza più la necessaria assistenza di un rappresentante sindacale per il lavoratore;

**b)** il contratto a termine agevolato non può durare, per lo stesso datore di lavoro, ed ai soli fini del riconoscimento dell'agevolazione, più di dodici mesi. A tale termine si può giungere attraverso un contratto iniziale ed una successiva proroga che, ovviamente, può essere anche superiore al contratto iniziale. Il contratto può avere anche una durata più lunga ma gli incentivi sono limitati a dodici mesi e, in ogni caso, debbono tenere conto della previsione, relativa al cumulo, confermata dall'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015 alla quale si è già accennato;

**c)** nell'arco temporale dei dodici mesi complessivi si possono stipulare più contratti a termine senza rispettare lo "stop and go" dei dieci o venti giorni previsto dall'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015;

**d)** i contratti a termine dei lavoratori in mobilità non rientrano nella percentuale del 20% o in quella prevista dalla contrattazione collettiva rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza, relativa

al numero massimo dei prestatori assumibili a tempo determinato nell'anno;

**e)** il tetto massimo delle cinque proroghe nell'arco temporale dei dodici mesi complessivi non trova applicazione: conseguentemente, esse possono essere anche superiori e, comunque, non sussiste la trasformazione a tempo indeterminato a partire dalla sesta proroga;

**f)** trascorsi sei mesi dal licenziamento, lo stesso datore di lavoro può riassumere, sia a tempo determinato che indeterminato, gli stessi lavoratori posti in mobilità usufruendo dei benefici economici e contributivi: questo afferma il Ministero del lavoro con la nota n. 25/I/0001564 del 13 luglio 2006, rispondendo ad un interpello.

La normativa sui contratti a termine prevista dal D.Lgs. n. 81/2015 trova applicazione ai rapporti a tempo determinato dei lavoratori in mobilità unicamente per gli articoli 25 e 27 che disciplinano il principio di "non discriminazione" ed i criteri di computo laddove si afferma che salvo che non sia diversamente disposto (ad esempio, nella legge n. 68/1999) ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei rapporti. Va ricordato, inoltre, che per effetto dell'interpretazione contenuta nella circolare n. 24/2015, i contratti a termine ai fini delle determinazioni numeriche richieste dal D.Lgs. n. 148/2015, vengono calcolati come "singola unità" e non in rapporto alla durata.

## **Le agevolazioni per le assunzioni di lavoratori in NASPI**

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 (Assicurazione sociale per l'impiego)", come previsto dall'art. 7, comma 5, lettera *b*), che ha introdotto un nuovo comma, il 10-bis, nel *corpus* dell'art. 4, legge n. 92/2012. Tale beneficio, dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 22/2013, viene riconosciuto anche a coloro che, a partire dal 1° maggio 2015, ricevono il trattamento di NASPI (Nuova assicurazione sociale per l'impiego).

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% (ora divenuto 20% per effetto dell'art. 24, D.Lgs. n. 150/2015) 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 sei 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 il lavoratore, titolare di indennità ASPI al quale sia stata sospesa, per effetto dell’art. 2, comma 15, 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, 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, D.Lgs. n. 165/2001, e ai datori di lavoro che assumano i predetti lavoratori per operare in paesi extracomunitari, assicurati in base alla legge n. 398/1987 (Inps, circolare 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, 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, naturalmente, le stesse non siano state effettuate per sostituire lavoratori licenziati o spesi 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 (ora NASPI), proprio per associarsi in cooperativa.

### **Lavoratori beneficiari della NASPI e requisiti richiesti**

*Chi sono i lavoratori che, potenzialmente, usufruiscono della NASPI, 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, legge n. 92/2012, sono esaustivamente fornite e spiegate con dovizia di particolari dall’Inps con la circolare n. 142 del 18 dicembre 2012 e, successivamente, con la circolare n. 94 del 12 maggio 2015.

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, 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 NASPI” i dipendenti delle Pubbliche amministrazioni, gli operai agricoli (che “godono” di una specifica tutela) ed i lavoratori extracomunitari 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 (Inps, circolare n. 108 del 10 ottobre 2006) e quelle intervenute a seguito di accettazione dell’offerta conciliativa prevista dall’art. 6, D.Lgs. n. 23/2015, come affermato dal Dicastero del lavoro con l’interpello n. 13/2015;

**b)** almeno tredici settimane di contribuzione contro la disoccupazione nei quattro anni precedenti l’inizio del periodo di disoccupazione;

**c)** trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l’inizio del periodo di disoccupazione.

# Inserto

## **Calcolo e misura della NASPI**

L'indennità è rapportata ad una base di calcolo che tiene conto della retribuzione imponibile ai fini previdenziali relativa al quadriennio antecedente la presentazione dell'istanza, comprensiva degli elementi continuativi, non continuativi e delle mensilità aggiuntive, divisa per il totale delle settimane di contribuzione, prescindendo dalla verifica del minima, moltiplicata per il coefficiente 4,33.

Tralasciando ogni riferimento alle modalità di "quantificazione" dell'indennità di NASPI ed attenendosi strettamente all'obiettivo di questa riflessione, è opportuno cominciare ad esaminare gli incentivi connessi a tale tipologia di agevolazione.

## **Incentivi di natura economica**

Dopo le modifiche introdotte con l'art. 24, D.Lgs. n. 150/2015 i datori di lavoro privati, ivi comprese le cooperative che instaurano con soci lavoratori un ulteriore rapporto di natura subordinata, che assumono soggetti in "godimento NASPI" percepiscono il 20% dell'indennità non ancora "maturata" dagli interessati. Tale somma spetta soltanto per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione.

L'accesso è subordinato al rispetto della disciplina comunitaria in materia di aiuti all'occupazione ed alla disciplina del *de minimis*. Ciò comporta che le imprese sono tenute a trasmettere all'Istituto una dichiarazione secondo la quale nell'anno di assunzione a tempo pieno ed indeterminato e nei due esercizi finanziari precedenti, non sono stati percepiti aiuti nazionali, regionali o locali eccedenti i limiti complessivi. Di qui la necessità di calcolare il limite sommando tutti gli importi di aiuti di qualsiasi tipologia (quindi, non soltanto riferibili alla "materia lavoro") ottenuti nel triennio individuato, inclusa l'agevolazione da attribuire.

## **Tipologia di assunzione**

Alcune riflessioni vanno effettuate relativamente alle peculiarità dell'assunzione con incentivi NASPI.

La prima riguarda l'assunzione del lavoratore in "godimento". 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 ventiquattro mesi, fino al 31 dicembre 2014 (la norma è stata cancellata dal comma 121, art. 1, legge n. 190/2014), secondo una nota chiarificatrice del Ministero del lavoro espressa nel lontano 4 marzo 1993.

## **Aampiezza dell'agevolazione e modalità di corresponsione**

La seconda concerne l'ampiezza dell'agevolazione (20% 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 corrispo-

ste, con la conseguenza della maggiore appetibilità del soggetto appena licenziato (o dimessosi consensualmente per effetto della conciliazione avvenuta in forza dell'art. 7, legge n. 604/1966, o percettore dell'offerta conciliativa ex art. 6, D.Lgs. n. 23/2015): 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, come si diceva, 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, comprendendovi 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, come l'esonero biennale ex art. 1, commi 178 e 179, legge n. 208/2015, mentre, al contempo, ricorda la circolare Inps sopra citata, non si estende ad altre tipologie di aiuto finanziario.

La terza riflessione riguarda la percentuale riconosciuta al datore di lavoro assumente e le modalità di corresponsione: essa è pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore: essa è riconosciuta attraverso l'istituto del conguaglio con la contribuzione mensile.

## **Regolarità contributiva**

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, legge n. 296/2006 che è espressamente richiamato (unitamente al comma 1176) dalla circolare Inps n. 137/2012 e che riguarda l'applicazione della parte economica e normativa del Ccnl applicato sottoscritto dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale 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 come, in un certo senso, quanto previsto dalla legge n. 296/2006, sia stato anticipato per le imprese artigiane, commerciali e del turismo dall'art. 10, legge n. 30/2003, rispetto alle quali, con circolare n. 4/2004, il Ministero del lavoro fornì la prima indicazione, tuttora valida, sul significato da dare alla frase "rispetto integrale degli accordi e contratti

collettivi". Il Dicastero del Welfare distinse chiaramente tra parte economica e normativa scaturente dalla pattuizione collettiva e "parte obbligatoria" (es. iscrizione all'Ente bilaterale) scaturente da quest'ultima, esprimendo l'avviso che l'adesione imposta a tale organismo risulterebbe in palese contrasto con i principi di libertà sindacale, tutelati dall'art. 39 della Costituzione, oltre che con i principi del diritto comunitario che tutelano la concorrenza. Tale indirizzo venne fatto proprio anche dall'Inps con la circolare n. 74/2005. La norma, che pone in primo piano la contrattazione collettiva che fa riferimento agli accordi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e dalle loro articolazioni territoriali od aziendali è stata avallata dai ragionamenti espressi dalla Corte costituzionale con la sentenza n. 51 del 26 marzo 2015 e a livello legislativo ha assunto una particolare dignità con la formulazione contenuta nell'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015.

### **Rispetto del de minimis**

La quinta considerazione riguarda il rispetto del *de minimis* (v. 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 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.

### **Ulteriori precisazioni**

Una breve considerazione sull'ultima frase del nuovo comma 10-bis 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.

Va, poi, ricordato come la circolare Inps n. 57/2016 offra la possibilità di cumulo tra il 20% della NASPI non goduta dal lavoratore ed il beneficio previsto dai commi 178 e 179, art. 1, legge n. 208/2015 ma lo sottoponga, nel rispetto dell'art. 7, D.L. n. 76/2013 che lo prevede a due specifiche condizioni:

**a)** incentivo all'interno delle agevolazioni economiche del *de minimis*. Per quel che concerne la procedura e i contenuti si richama quanto già affermato in precedenza quando si è parlato dello sgravio contributivo in favore dei datori di lavoro che assumono apprendisti e che hanno alle dipendenze un organico non superiore alle nove unità;

**b)** non riconoscimento dell'agevolazione qualora l'assunzione sia fatta in ottemperanza ad un obbligo di legge o di contratto collettivo, così come precisato dall'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015.

Per completezza di informazione (ma se ne è già parlato allorquando è stato trattato l'apprendistato professionalizzante) il lavoratore che fruisce del trattamento di NASPI può essere assunto, senza limiti di età, con tale tipologia contrattuale ai fini di una qualificazione o riqualificazione professionale. La contribuzione è quella, specifica, prevista per l'apprendistato ma, in caso di "consolidamento del rapporto" al termine del periodo formativo, non c'è la contribuzione del 10% per i successivi dodici mesi.

### **Incentivi di natura fiscale**

L'assunzione del lavoratore in "godimento" della NASPI è a tempo indeterminato: di conseguenza il costo del personale è deducibile ai fini dell'imposta Irap, secondo la previsione contenuta nella legge n. 190/2014.

### **Assunzione di lavoratori in Cigs da almeno tre mesi**

L'art. 4, comma 3, legge n. 236/1993 stabilisce alcuni incentivi di natura contributiva ed economica in favore dei datori di lavoro, comprese le cooperative di produzione e lavoro, che assumono a tempo pieno e indeterminato (o associano, nel caso delle cooperative) lavoratori che abbiano fruito del trattamento Cigs per almeno tre mesi ma che siano dipendenti di imprese in Cigs da almeno sei mesi continuativi.

Le agevolazioni non spettano se i datori:

**a)** abbiano in corso sospensioni a zero ore per Cigs;

**b)** abbiano effettuato licenziamenti per riduzione di personale nei dodici mesi antecedenti, a meno che l'assunzione riguardi professionalità, sostanzialmente diverse;

**c)** siano tenuti all'assunzione in virtù di una disposizione di natura legale (ad esempio, trasferimento d'azienda) o contrattuale.

I benefici non si applicano se l'assunzione riguarda lavoratori collocati in Cigs nei sei mesi precedenti da impresa in rapporto di collegamento o controllo o riconducibile, anche per interposta persona, allo stesso proprietario.

### **Incentivi di natura contributiva**

Nei dodici mesi successivi all'assunzione la contribuzione sulla quota a carico del datore di lavoro è pari alla misura prevista per gli apprendisti di aziende con

# Inserto

oltre nove dipendenti (ossia, il 10%), con esclusione dei premi assicurativi Inail.

## **Incentivi di natura economica**

Il datore di lavoro che assume ha diritto per ogni mensilità di retribuzione ad un contributo pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore se fosse rimasto disoccupato ed iscritto alle liste. Il contributo economico spetta per nove mesi che diventano ventuno se il prestatore è un "over 50" e per trentatre se, oltre ad essere ultracentenario risiede nel Mezzogiorno. Ad avviso di chi scrive, tale beneficio sarà, necessariamente, rivisto con la fine, dal 1° gennaio 2017, delle liste di mobilità.

## **Incentivi di natura fiscale**

Anche in questo caso, trattandosi di un'assunzione a tempo indeterminato, opera la norma in base alla quale il costo del personale non rientra nel computo ai fini della quantificazione dell'Irap.

## **Assunzione di disoccupati con almeno cinquanta anni di età**

L'assunzione di tali lavoratori (anche in somministrazione o a tempo parziale) può avvenire, con agevolazioni di natura contributiva, sia a tempo determinato che a termine (con esclusione del lavoro domestico e dell'intermittente).

La *conditio sine qua non*, come ricorda l'art. 4, commi da 8 a 10, art. 4, legge n. 92/2012, è rappresentata dallo *status* di disoccupazione da oltre dodici mesi, rilevabile attraverso la documentazione del centro per l'impiego competente.

L'agevolazione richiede:

- a) il rispetto dei commi 1175 e 1176, art. 1, legge n. 296/2006 sui quali ci si è soffermati più volte;
- b) applicazione dei principi contenuti nell'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015;
- c) un incremento netto del numero dei lavoratori rispetto alla media dei dodici mesi precedenti al netto di coloro che si sono dimessi volontariamente, per pensionamento, invalidità o sono stati licenziati per giusta causa (e non a seguito di riduzione di personale).

## **Incentivo di natura contributiva**

Il beneficio consiste nella riduzione del 50% dei contributi a carico del datore e dei premi assicurativi Inail per:

- a) diciotto mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato;
- b) dodici mesi, in caso di assunzione a tempo determinato, che sono riconosciuti entro il limite massimo, anche in caso di proroga. Se il rapporto viene trasformato entro la scadenza del beneficio, la riduzione contributiva si prolunga fino a diciotto mesi.

Il limite massimo di durata si computa calcolando unitariamente tutti i periodi di contribuzione agevola-

ta anche con riferimento ad aziende diverse ma tra loro collegate o appartenenti allo stesso gruppo.

## **Incentivo di natura normativa**

Per effetto della previsione contenuta nell'art. 23, comma 2, lettera f), D.Lgs. n. 81/2015 i contratti a termine con i lavoratori di età superiore a cinquanta anni non rientrano nelle limitazioni quantitative legali (20%) o contrattuali.

## **Incentivi di natura fiscale**

Il costo del personale relativo alle assunzioni a tempo indeterminato non viene calcolato ai fini dell'Irap.

## **Assunzione di donne in particolari condizioni**

I medesimi incentivi di natura contributiva previsti per gli "over 50" sono previsti dall'art. 4, comma 11, legge n. 92/2012, per le donne di qualsiasi età:

- a) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Tale concetto fa riferimento a donne che non hanno prestato attività riconducibile a rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal reddito percepito, o attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata da cui sia arrivato un reddito per le collaborazioni non superiore a 8.000 euro per le attività di lavoro autonomo a 4.800 euro;
- b) residenti in aree svantaggiose;
- c) con una professione o di un settore economico caratterizzato da una accentuata disparità occupazionale di genere (i settori sono individuati annualmente con D.M.).

In alternativa, il beneficio può essere riconosciuto alle donne prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

## **Incentivi di natura contributiva**

Sono i medesimi previsti per gli "over 50".

## **Incentivi di natura fiscale**

In caso di assunzione a tempo indeterminato il costo del personale assunto non rientra nel calcolo ai fini dell'Irap.

## **Assunzioni di portatori di handicap**

Con una modifica introdotta attraverso il Decreto legislativo n. 151/2015, dal 1° gennaio 2016 la competenza a riconoscere ed erogare i benefici in favore dei datori di lavoro che assumono portatori di handicap con particolari gravità, è passata dalle Regioni all'Inps e, sulla base di tale presupposto, l'Istituto ha provveduto ad emanare la circolare n. 99 del 13 giugno 2016.

Con tale nota sono state definite le procedure telematiche per la fruizione del beneficio che, peraltro, sembrano alquanto complesse sol che si pensi al fatto che il datore potenzialmente interessato deve inoltrare al-

l’istituto un’istanza preliminare ove, tra le altre cose (dati identificativi, tipologia contrattuale, tipologia della disabilità), occorre indicare l’importo imponibile lordo annuo ed il numero delle mensilità richieste. Nei successivi cinque giorni l’Inps, attraverso l’applicazione “DiResCo”, verifica le disponibilità e comunica la risposta al datore che, entro il termine perentorio di sette giorni è tenuto, a stipulare il contratto e a confermare la prenotazione (qui il termine è di quattordici giorni lavorativi).

Il beneficio viene riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati (compresi gli Enti pubblici economici) a prescindere dalla connotazione imprenditoriale: quindi, l’assunzione è possibile anche presso studi professionali, associazioni, fondazioni e datori di lavoro non soggetti all’obbligo.

#### *Chi sono i lavoratori disabili interessati?*

È lo stesso legislatore delegato ad individuarli. Essi sono:

- a)** i lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni comprese tra la prima e la terza categoria delle tabelle allegate al D.P.R. n. 915/1978 che riguarda le disposizioni in materia di pensioni di guerra;
- b)** i lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% ed il 79%, o con minorazioni comprese tra la quarta e la sesta categoria delle tabelle allegate al D.P.R. n. 915/1978;
- c)** i lavoratori con disabilità intellettuale o psichica con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

#### ***Incentivo di natura economica e contributiva***

Il beneficio spetta per tutte le assunzioni a tempo indeterminato, realizzatesi anche attraverso la trasformazione di un contratto a termine: il legislatore delegato ha previsto una parziale deroga per i disabili psichici o intellettivi, prevedendo che l’agevolazione possa essere riconosciuta anche per assunzioni avvenute con un contratto a tempo determinato la cui durata iniziale non sia inferiore a dodici mesi. L’agevolazione viene riconosciuta anche alle società cooperative che stipulino con loro soci, *ex lege* n. 142/2001, un ulteriore rapporto di lavoro di natura subordinata, ai datori di lavoro che stipulino contratti di lavoro a domicilio *ex art. 1, legge n. 877/1973* e per i contratti di somministrazione ove il beneficio (v. art. 31, comma 1, D.Lgs. n. 150/2015) viene trasferito in capo all’utilizzatore.

La misura del beneficio varia in considerazione di due parametri: la percentuale di disabilità e la tipologia del rapporto che, per i portatori di handicap psico-intellettivo, può essere anche a termine.

I disabili con una percentuale superiore al 79% o con una invalidità tra la prima e la terza categoria *ex D.P.R. n. 815/1978* sono portatori di un beneficio pari al 70% della retribuzione linda mensile imponibile ai fini previdenziali, per un massimo di trentasei mesi.

La percentuale scende al 35% (sempre per lo stesso periodo) se l’handicap è compreso in una percentuale tra il 67% ed il 79% o la minorazione è ascrivibile tra la quarta e la sesta categoria *ex D.P.R. n. 815/1978*. La percentuale risale al 70% (ma qui per un massimo di sessanta mesi) se ad essere assunto è un disabile intellettuale o psichico con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

L’assunzione del disabile intellettuale o psichico può avvenire anche con contratto a tempo determinato la cui durata iniziale non può essere inferiore a dodici mesi: in questo caso, il beneficio è rapportato alla durata del contratto.

Le agevolazioni vengono tratte dal Fondo per il diritto al lavoro dei disabili (art. 13, comma 4, legge n. 68/1999) e sono riconosciute dall’Inps secondo l’ordine cronologico di presentazione delle istanze.

*Quali sono le condizioni che, a monte, debbono essere rispettate affinché le agevolazioni possano essere erogate?*

I benefici sono subordinati:

- a)** alla regolarità del versamento degli oneri contributivi ed assicurativi (art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006);
- b)** all’osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di sicurezza sul lavoro ed al rispetto degli altri obblighi di legge (art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006);
- c)** al rispetto del trattamento economico e normativo previsto dai contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali ed aziendali, ove presenti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale (art. 1, comma 1176, legge n. 296/2006);
- d)** limitatamente ai datori di lavoro che assumono “in soprannumero” o che non sono tenuti al rispetto dell’aliquota d’obbligo, trovano applicazione i principi richiamati nell’art. 31, D.Lgs. n. 150/2015, secondo i quali il beneficio non spetta se l’assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente sia di legge che di contrattazione collettiva, se viola un diritto di precedenza di natura legale o contrattuale, se sono in corso sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale, fatta eccezione dell’ipotesi in cui l’assunzione avvenga per un livello diverso da quello dei lavoratori sospesi o riguardi un’unità produttiva diversa, se l’assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che alla data del recesso, presentava assetti proprietari coincidenti, anche per interposta persona, o sussistevano rapporti di collegamento o controllo. Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi ed alla loro durata si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato la propria attività in favore dello stesso datore, quand’anche ciò sia avvenuto con un contratto di somministrazione;
- e)** all’incremento occupazionale netto rispetto alla media degli occupati in azienda rapportato agli ultimi

# Inserto

dodici mesi, calcolato in Unità di lavoro annuo (Ula), nel rispetto della decisione della Corte di Giustizia europea n. C-405/07 del 2 aprile 2009 secondo la quale “si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro-anno dell’anno precedente all’assunzione con il numero medio di unità lavoro-anno dell’anno successivo all’assunzione”. Il calcolo va fatto mensilmente (art. 31, comma 1, lettera f, D.Lgs. n. 150/2015), confrontando il numero dei lavoratori dipendenti equivalenti al tempo pieno del mese in riferimento con quello medio dei dodici mesi, avuto riguardo, qualora ne ricorrono le condizioni, alla nozione di “impresa unica” di cui parla il Regolamento 1408/2013 del 18 dicembre 2013 all’art. 2, paragrafo 2 e sul quale ci si è soffermati in un altro punto di questa riflessione. L’incremento va valutato complessivamente e non riferito alla singola unità produttiva: nel calcolo non sono compresi i lavoratori che nei dodici mesi antecedenti si sono dimessi volontariamente o hanno risolto consensualmente il rapporto, quelli che hanno cessato per invalidità o pensionamento per raggiunti limiti di età, coloro che hanno ridotto volontariamente l’orario di lavoro e coloro che sono stati licenziati per giusta causa. Per completezza di informazione si ricorda che i contratti a termine sono computati con le modalità previste dall’art. 27, D.Lgs. n. 81/2015, i lavoratori a tempo parziale con le modalità stabilite dall’art. 9, medesimo Decreto, mentre gli apprendisti non vanno calcolati per tutta la durata del periodo formativo;

f) alla circostanza che il datore di lavoro non abbia ricevuto e, successivamente, non abbia rimborsato o depositato, in un conto bloccato, gli aiuti individuali definiti illegali o incompatibili dalla Commissione europea o che non sia un’impresa in difficoltà come definita dall’art. 2, paragrafo 18, Regolamento Ce 651/2014 (ad esempio, impresa che abbia avuto perdite per oltre la metà del capitale sottoscritto o che sia sottoposta ad una procedura concorsuale).

La circolare n. 99 sottolinea che sussiste la possibilità di cumulare incentivi diversi con un limite che è rappresentato dal fatto che la sommatoria non può superare il limite del 100% del costo salariale: tale indirizzo si ricava dal Regolamento Ce 651/2004.

Alla luce di tale concetto la nota dell’Inps parla di piena cumulabilità (nel limite sopra individuato) con i benefici contributivi previsti dai commi da 8 ad 11, a legge n. 92/2012 per gli “over 50” e per le donne private di un lavoro regolarmente retribuito da almeno sei mesi se residenti in particolari aree o addette in settori produttivi e professioni individuate con Decreto ministeriale.

L’agevolazione è, altresì cumulabile, con l’esonero contributivo previsto dall’art. 1, commi 178 e 179, legge n. 208/2015.

Lo stesso discorso, ma nei limiti del costo massimo salariale del 100%, è possibile per gli incentivi del programma “Garanzia Giovani”.

L’Inps afferma, invece, che il beneficio non è cumulabile con altri incentivi di natura economica e cita espressamente:

- a) quello per l’assunzione di giovani genitori ex D.M. 19 novembre 2010 del Ministro della Gioventù, pari a 5.000 euro fruibili dal datore di lavoro, in quote mensili, per un massimo di cinque dipendenti;
- b) quello previsto per l’assunzione di lavoratori in trattamento NASPI (art. 2, comma 10-bis legge n. 99/2013) che dal 24 settembre 2015, per effetto delle modifiche introdotte con il D.Lgs. n. 150/2015, è pari al 20% dell’indennità mensile residua non ancora “goduta” dal lavoratore.

Un esame complessivo dei passaggi necessari per poter beneficiare delle agevolazioni appare particolarmente ostico, soprattutto se si tiene in considerazione il fatto che ci si trova di fronte a lavoratori di difficile collocazione e che soprattutto i datori di lavoro intenzionati ad assumere “in soprannumero” o gli altri che non ricadono negli obblighi di legge, debbono passare sotto le “forche caudine” di impegni e passaggi burocratici che potrebbero far venir meno la voglia.

### **Incentivi di natura normativa**

Per espressa indicazione ministeriale i contratti a tempo determinato instaurati con soggetti disabili non concorrono a coprire la percentuale legale annua del 20% rapportata al personale in forza a tempo indeterminato o a quella individuata dalla contrattazione collettiva. Nell’ipotesi appena descritta rientra, senz’altro, il contratto a termine, per un periodo non inferiore a dodici mesi, stipulato con portatori di handicap intellettuale o psichico non inferiore superiore al 45%.

### **Incentivi di natura fiscale**

Le assunzioni a tempo indeterminato, relativamente al costo del personale, non rientrano nella base di computo per l’Irap.

### **Programma “Garanzia Giovani”**

Il Decreto direttoriale n. 1709 dell’8 agosto 2014 disciplina l’attuazione delle iniziative finalizzate all’ inserimento lavorativo dei giovani c.d. Neet (che non studiano, non lavorano e non cercano un impiego).

Destinatari sono tutti i datori di lavoro privati che stipulano con giovani già profilati dai centri per l’impiego:

- a) un contratto a tempo determinato anche a scopo di somministrazione per un periodo compreso tra sei e dodici mesi (i sei mesi sono raggiungibili anche con più proroghe);
- b) un contratto a tempo determinato anche a scopo di somministrazione di durata superiore ai dodici mesi;
- c) un contratto a tempo indeterminato anche in somministrazione.

### **Incentivi di natura economica**

Questi sono gli importi, riportati sul sito ministeriale clic lavoro:

- a) 1.500 euro per le profilazioni alte o 2.000 euro per quelle molto alte, assunti con contratto a termine di durata pari o superiore a sei mesi;
- b) 3.000 euro per profilazioni alte o 4.000 per profilazioni molto alte, assunti con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a dodici mesi;
- c) da 1.500 a 6.000 euro in finzione della profilazione del giovane, per assunzioni a tempo indeterminato.

Le Regioni Emilia-Romagna, Puglia e Friuli-Venezia Giulia hanno stabilito che il *bonus* venga riconosciuto soltanto per i contratti a tempo indeterminato e per l'apprendistato professionalizzante.

L'incentivo non spetta per le tipologie di apprendistato previste dagli articoli 43 e 45, D.Lgs. n. 81/2015, per il lavoro domestico, per l'intermittente e per le prestazioni accessorie. Spetta, invece, per l'apprendistato professionalizzante come previsto nel Decreto direttoriale n. 11 del 23 gennaio 2015.

Le modalità operative per la fruizione sono state fornite dall'Inps con la circolare n. 118 del 3 ottobre 2014: domanda preliminare di ammissione con il Modello on-line Gagi, disponibile all'interno dell'applicazione "DiResCo", assunzione da effettuare entro i sette giorni successivi alla ricezione della comunicazione di avvenuta prenotazione dell'incentivo da parte dell'Istituto, comunicazione di avvenuta assunzione da effettuare nei quattordici giorni lavorativi successivi con la richiesta di conferma della prenotazione.

Con due Decreti direttoriali il n. 16/II/2016 del 3 febbraio 2016 ed il n. 79/II/2016 dell'8 aprile 2016 è stato previsto un super *bonus* per le trasformazioni dei tirocini attivati con "Garanzia Giovani" in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

I tirocini devono essere stati avviati entro il 31 gennaio 2016 e l'incentivo viene riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, avvenute tra il 1° marzo ed il 31 dicembre 2016. Due sono le condizioni:

- a) il tirocinio oggetto della trasformazione deve essere stato finanziato con le risorse del programma "Garanzia Giovani";
- b) il giovane deve essere in possesso del requisito di Neet.

Il super *bonus*, disponibile in dodici quote mensili di pari importo, è fruibile nel rispetto della normativa comunitaria sugli aiuti di Stato (*de minimis*) e può esser fruito oltre tale limite nel rispetto di alcune condizioni per i giovani da sedici a ventiquattro anni come l'incremento occupazionale netto, mentre per i giovani di età compresa tra i venticinque ed i ventinove anni, oltre a tale ultimo requisito se ne registrano altri, in alternativa, tra loro: se non hanno un lavoro regolarmente retribuito da almeno sei mesi, se non sono in possesso di un diploma di scuola secondaria o professionale, o abbiano completato la formazione a

tempo pieno da oltre due anni o che non abbiano ancora ottenuto un lavoro regolarmente retribuito. Un ulteriore requisito, in alternativa, è rappresentato dall'occupazione in professioni o settori economici dello Stato caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna superiore al 25%.

Il valore economico del super *bonus* per le profilazioni, bassa, media, alta e molto alta è rispettivamente di 3.000, 6.000, 9.000 e 12.00 euro.

Sia il *bonus* normale relativamente alle assunzioni a tempo indeterminato che il super *bonus* sono cumulabili con l'esonero contributivo previsto dall'art. 1, commi 178 e 179, legge n. 208/2015.

Il beneficio del super *bonus* è, inoltre, cumulabile (art. 6, D.D. n. 16/2016) con altri incentivi di natura economica o contributiva aventi natura selettiva, nei limiti del 50% dei costi salariali.

### **Incentivi di natura fiscale**

Il costo del personale per le assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori del programma "Garanzia Giovani" non rientra nella base di calcolo ai fini dell'Irap.

### **Assunzione di giovani genitori precari con figli minori**

Le norme di riferimento per l'assunzione di giovani genitori sono l'art. 1, commi 72 e 73, legge n. 247/2007, il D.M. applicativo del 19 novembre 2010 e la circolare Inps n. 115 del 5 settembre 2011.

Destinatarie del beneficio sono le imprese private, anche cooperative, che assumono a tempo indeterminato giovani genitori (fino a 35 anni e 364 giorni) con prole minore o in affidamento, titolari di un contratto "precario" (tempo determinato, somministrazione, intermittente, prestazioni accessorie, collaborazione). Le imprese non debbono aver effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o riduzione di personale nei sei mesi antecedenti, o avere lavoratori sospesi o con orario di lavoro ridotto per intervento di una delle causali di Cigs o, ad avviso di chi scrive, di contratto di solidarietà difensivo che, dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015, viene *in toto* equiparato alle prime: in entrambi i casi, l'assunzione è, però, possibile se le professionalità sono sostanzialmente diverse.

Il contributo viene riconosciuto per un massimo di cinque lavoratori per ogni impresa: i lavoratori non debbono essere stati licenziati nei sei mesi antecedenti l'assunzione, da aziende aventi assetti proprietari coincidenti o controllate o collegate con quella che assume.

L'assunzione può avvenire anche a tempo parziale o con contratto di apprendistato.

### **Incentivi di natura economica**

Il valore del beneficio, per la cui erogazione l'impresa deve essere in regola con le previsioni contenute

# Inserto

nei commi 1175 e 1176, legge n. 296/2006 e con i presupposti individuati dall'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015, è pari a 5.000 euro per ogni assunzione (massimo cinque per azienda). Viene riconosciuto per quote mensili ed è cumulabile con altre agevolazioni (ad esempio l'esonero biennale *ex lege* n. 208/2015). La fruizione avviene attraverso il sistema del conguaglio.

## ***Incentivi di natura fiscale***

Il costo del personale assunto a tempo indeterminato non concorre nella base per il calcolo dell'Irap.

## **Assunzione in sostituzione di assenti per maternità**

L'art. 4, commi da 3 a 5, D.Lgs. n. 151/2001 prevedono agevolazioni, per un massimo di dodici mesi, per chi assume con contratto a termine, anche a tempo parziale, lavoratori in sostituzione di altri assenti per congedo di maternità, anche anticipata o di paternità, congedo parentale e congedo per malattia del figlio. In caso di adozione o affidamento il "bonus contributivo" spetta entro il limite di un anno dalla data di ingresso del minore nel nucleo familiare. Il beneficio spetta anche in favore delle lavoratrici autonome (coltivatrici dirette, mezzadre, artigiane ed esercenti attività commerciale) in astensione dal lavoro per maternità.

L'agevolazione viene riconosciuta a prescindere dal fatto che non vi sia corrispondenza tra le qualifiche della persona assunta e di quella sostituita ed anche, allorquando, durante un percorso di affiancamento, ci sia la presenza contemporanea delle due persone.

Il datore di lavoro che assume deve avere meno di venti dipendenti. Nel computo non sono compresi gli apprendisti mentre vi rientrano:

a) tutti i lavoratori assunti a tempo pieno ed indeterminato, compresi i dirigenti ed i lavoratori a domicilio;

b) i lavoratori con contratto a termine che vanno computati secondo le regole fissate dall'art. 27, D.Lgs. n. 81/2015 e, in ogni caso, i sostituti non si calcolano se è stato già computato il titolare;

c) i lavoratori a tempo parziale che sono computati in proporzione secondo la previsione contenuta nell'art. 9, D.Lgs. n. 81/2015.

La sostituzione del lavoratore assente può avvenire anche con più contratti a termine a tempo parziale ed, inoltre, cosa importante, lo sgravio cessa di essere riconosciuto se muta il titolo dell'assenza del titolare del posto (ad esempio, da maternità a ferie).

## ***Incentivi di natura contributiva***

Il datore di lavoro privato beneficia della riduzione del 50% dei contributi a suo carico e dei premi assicurativi Inail calcolati sulla retribuzione del lavoratore assunto a termine in sostituzione.

L'azienda deve autocertificare alla sede Inps di essere in possesso del requisito occupazionale, mentre nelle imprese dove prestano attività soltanto lavoratori autonomi va aperta un'apposita posizione contributiva.

Ovviamente, trattandosi di assunzioni in sostituzione per maternità non si paga il contributo addizionale dell'1,40% previsto dalla legge n. 92/2012, cosa che continua a valere anche oggi che per effetto del D.Lgs. n. 81/2015 è stata tolta la causale. L'Inps, con proprio messaggio, ha affermato che è sufficiente valorizzare l'apposita casella del flusso Uniemens.

## ***Incentivi di natura normativa***

L'art. 23, comma 2, lettera e), D.Lgs. n. 81/2015 prevede che i contratti a termine in sostituzione di lavoratori assenti aventi diritto alla conservazione del posto non rientrano nella percentuale massima legale del 20% di contratti a tempo determinato calcolata sul numero dei dipendenti a tempo indeterminato nell'anno di riferimento, né in quella prevista dalla contrattazione collettiva.

## **Assunzioni presso le cooperative sociali**

L'art. 4, legge n. 381/1991 e l'art. 4, legge n. 193/2000 trattano le questioni collegate all'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali di soggetti invalidi fisici, sensoriali e psichici, *ex degenti* di istituti psichiatrici, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa alle prese con forti disagi familiari, detenuti od internati negli istituti di pena, condannati ammessi a misure alternative alla detenzione ed al lavoro esterno, oltre ad altri soggetti la cui individuazione è rimessa ad un D.P.C.M.

Il legislatore afferma che le persone svantaggiate debbono essere almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa e, nei limiti delle condizioni, debbono, in via preferenziale, essere socie della stessa.

La percentuale del 30% va calcolata sul numero complessivo dei lavoratori, ivi compresi i soci, ma non computando quelli volontari che sono esclusi dall'applicazione dei contratti collettivi e delle altre normative legali sul lavoro autonomo o subordinato, ma che debbono, comunque, avere l'assicurazione Inail. Le persone svantaggiate sono escluse dal computo (v. Inps, circolare n. 188 del 17 giugno 1994). Il Ministero del lavoro, con l'interpello n. 25 del 3 marzo 2008 ha affermato che l'arco temporale di riferimento per il calcolo del 30% non può essere superiore a dodici mesi, fatta salva ogni diversa previsione della normativa regionale. Nelle cooperative sociali ad oggetto plurimo la percentuale del 30% va calcolata soltanto con riferimento al personale che si occupa delle attività svantaggiate.

Le assunzioni possono avvenire anche a tempo parziale, in una logica che consenta agli interessati di seguire cure e terapie riabilitative.

### **Incentivi di natura contributiva**

Le retribuzioni corrisposte ai soggetti svantaggiati fruiscono della totale esenzione dei contributi previdenziali: l'unica eccezione riguarda i detenuti e gli internati negli istituti di pena, i condannati ammessi al lavoro esterno e gli *ex* degenzi di ospedali psichiatrici. In questi casi vi è, soltanto, una riduzione dell'aliquota contributiva che è pari ad una percentuale individuata, ogni due anni, da un D.M.

### **Incentivi di natura fiscale**

Qualora i lavoratori svantaggiati vengano assunti con contratto a tempo indeterminato, sia pure parziale, i costi non rientrano nella base imponibile ai fini dell'Irap.

### **Assunzione di detenuti**

Le imprese (l'ultimo riferimento legale è rappresentato dal D.L. n. 101/2013 convertito nella legge n. 125/2013) che assumono detenuti, internati negli istituti penitenziari o ammessi al lavoro esterno *ex art. 21* dell'ordinamento penitenziario, usufruiscono di una serie di agevolazioni contributive e fiscali.

*Quali sono le modalità per poter accedere alle agevolazioni?*

Le imprese devono:

- a)** assumere detenuti, internati o soggetti autorizzati al lavoro esterno con contratto di lavoro subordinato non inferiore a trenta giorni;
- b)** corrispondere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di riferimento;
- c)** stipulare una convenzione con l'Istituto di pena dove si trovano i lavoratori che debbono essere assunti.

### **Incentivi di natura contributiva**

Le quote contributive a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori sono ridotte nella misura del 95%. Lo sgravio trova applicazione anche nei diciotto mesi successivi alla fine dello stato detentivo a condizione che l'assunzione sia avvenuta, mentre il lavoratore era in stato detentivo o in semi libertà o nei ventiquattro mesi successivi nel caso in cui i detenuti non abbiano "goduto" della semi libertà a condizione che il rapporto sia iniziato quando il soggetto era "ristretto" all'interno del carcere. Le agevolazioni sono riconosciute dall'Inps sulla base dell'ordine cronologico di presentazione delle istanze.

### **Incentivi di natura fiscale**

L'Agenzia delle entrate con provvedimento n. 153321 del 27 novembre 2015 ha fornito le istruzioni per la fruizione delle agevolazioni:

- a)** le imprese che assumono detenuti, internati o soggetti ammessi al lavoro esterno, fruiscono, nei limiti

del costo sostenuto, di un credito d'imposta pari a 520 euro mensili;

**b)** le imprese che assumono lavoratori in stato di semi libertà, fruiscono, nel limite del costo sostenuto, di un credito d'imposta pari a 300 euro mensili;

**c)** in caso di assunzione a tempo parziale il credito d'imposta viene riconosciuto in proporzione all'orario svolto;

**d)** il credito d'imposta spetta, se il rapporto è iniziato durante lo stato di "restrizione", per i diciotto mesi successivi in caso di soggetti detenuti che hanno beneficiato dello stato di semi libertà o del lavoro esterno: esso sale a ventiquattro mesi se gli internati non hanno beneficiato della semi libertà;

**e)** i medesimi sgravi si applicano alle imprese che svolgono attività di formazione nei confronti dei soggetti "ristretti" a condizione che alla formazione seguia l'immediata assunzione per un tempo minimo pari al triplo del periodo di formazione svolto;

**f)** le imprese che hanno stipulato convenzioni con gli Enti locali con oggetto l'attività formativa, sono escluse dalle agevolazioni.

#### *Come si accede al credito d'imposta?*

Le norme prevedono una particolare tempistica che può essere riassunta in questo modo:

**a)** entro il 31 ottobre le imprese convenzionate con gli Istituti di pena debbono presentare una domanda allo stesso indicando l'ammontare complessivo del credito d'imposta che intendono utilizzare nell'anno successivo, indicando anche l'eventuale periodo "*post detenzione*" e quello formativo. Le direzioni trasmettono le istanze ai provveditorati regionali;

**b)** entro il 15 novembre i provveditorati debbono inviare le istanze con la relativa documentazione al Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria del Ministero della giustizia;

**c)** entro il 15 dicembre il Dipartimento stabilisce l'importo massimo spettante ad ogni impresa. L'elenco viene inviato all'Agenzia delle entrate ed è conoscibile sul sito istituzionale del Ministero della giustizia;

**d)** il credito fiscale può essere compensato soltanto dopo la sua maturazione.

Il credito d'imposta non concorre:

**a)** alla base imponibile Irpef;

**b)** alla base imponibile Irap;

**c)** non assume rilievo ai fini del rapporto di deducibilità degli interessi passivi e delle spese generali.

Esso può essere utilizzato soltanto in compensazione e va indicato nella dichiarazione dei redditi (art. 17, D.Lgs. n. 241/1997).

Le agevolazioni sono cumulabili con altri benefici, in misura non superiore al costo sostenuto.

La compensazione del credito d'imposta avviene con la presentazione del modello F24 attraverso il sistema telematico dell'Agenzia delle entrate, utilizzando il codice tributo 6858.