

Le nuove agevolazioni per le assunzioni dal 1° Gennaio 2019

DI EUFRANIO MASSI
ESPERTO IN DIRITTO DEL LAVORO



Una domanda che, frequentemente, gli operatori si pongono allorquando la legge di bilancio per l'anno successivo sta per essere approvata è: che incentivi ci saranno il prossimo anno? E, a partire dal gennaio dell'anno successivo, il Legislatore crea, sotto l'aspetto normativo, nuovi benefici che, il più delle volte (al di là della complessità del percorso legato alla effettiva fruizione) vanno ad aggiungersi e a sovrapporsi a precedenti interventi normativi con il risultato di avere sotto gli occhi un quadro profondamente disomogeneo e sregolato, tenendo conto che alle disposizioni nazionali si aggiungono, con sempre maggiore frequenza, le leggi Regionali e delle Province Autonome.

Fatta questa breve premessa, ritengo opportuno entrare, subito, nel merito della riflessione descrivendo le novità che sono state previste a partire dal 1° gennaio 2019.

Le agevolazioni per le assunzioni a tempo indeterminato

Con l'articolo 1-bis, del D.L. n. 87/2018, convertito, con modificazioni nella legge n. 96, sono state introdotte disposizioni che prolungano, nella sostanza (con alcune modifiche) al 2019 ed al 2020 le agevolazioni contributive previste dai commi 100 e seguenti dell'art. 1 della legge n. 205/2017, in maniera strutturale per i giovani fino ai trenta anni (29 anni e 364 giorni) e per il solo 2018 per coloro che non hanno superato i 35 anni (34 anni e 364 giorni).

La norma, mentre rinvia per la piena operatività dell'esonero, ad un Decreto "concertato" tra i Ministeri del Lavoro e dell'Economia che doveva essere emanato entro l'11 ottobre 2018 (cosa che non è ancora avvenuta, nel momento in cui, 6 gennaio 2019, scrivo queste riflessioni), stabilisce che:

a) L'assunzione deve essere a tempo indeterminato a "tutele crescenti" (c'è un richiamo al D.L.vo n. 23/2015) e riguarda

Le novità che sono state previste a partire dal 1° gennaio 2019

il personale con qualifica di operaio, impiegato o quadro, essendo esclusi dall'ambito di applicazione del predetto Decreto, i dirigenti. A mio avviso, le "tutele crescenti" vanno intese in senso "atecnico", come ebbe a dire la circolare n. 40/2018 dell'INPS. L'assunzione può essere anche a tempo parziale (le agevolazioni, ovviamente, saranno "pro - quota"): il Legislatore non ne parla ma, secondo i principi fissati dalla normativa precedente e dai chiarimenti amministrativi espressi dall'INPS, e ferme restando le determinazioni del "Decreto concertato", dovrebbero essere esclusi i rapporti di apprendistato (che godono di una "speciale" normativa incitante), il lavoro intermittente, pur se a tempo indeterminato, ove la prestazione ha natura episodica e dipende dalla chiamata del datore di lavoro, il

contratto di lavoro domestico (per la specialità del rapporto) e le prestazioni occasionali ex art. 54-bis della legge n. 96/2017, per le quali di "stabile" e di "tempo indeterminato" non c'è nulla. Per la verità l'esclusione dai benefici del rapporto di lavoro domestico risultava al comma 114, dell'art. 1 (cosa che nell'attuale testo non viene ripetuta) oltre all'apprendistato (ma qui il discorso appare più semplice alla luce del fatto che tale tipologia già fruisce di una normativa agevolatrice "specifica");

b) Il beneficio, previsto per un massimo di trentasei mesi, consiste nell'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato ed applicato su base mensile. Ciò significa che, fatte salve indicazioni diverse provenienti dal "Decreto concertato", essendo le parole del

tutto uguali a quelle contenute nella legge n. 205/2017, varranno le indicazioni fornite dall'INPS con la circolare n. 40/2018 sia per le modalità di fruizione che per gli altri "contributi minori" dovuti in aggiunta ai versamenti INAIL (ad esempio, quelli per gli interventi integrativi salariali o quelli di solidarietà dei lavoratori dello spettacolo e degli sportivi professionisti, o quelli destinati al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua). Nella sostanza, il comma 100 dell'art. 1 della legge n. 205/2017 viene ripetuto "pedissequamente", ad eccezione dell'ultimo periodo con il quale si specificava l'assenza di qualunque conseguenza sul futuro trattamento pensionistico, in quanto l'aliquota di computo delle prestazioni restava uguale, nonostante la riduzione della quota contributiva a carico del datore di lavoro: ora tale frase non c'è più;

- c) Il beneficio, applicando i criteri fissati dalla circolare INPS n. 40/2018 (se saranno confermati nel "Decreto concertato"), sarà cumulabile, ad esempio, con quello previsto, per i disabili, dall'art. 13 della legge n. 68/1999 (subordinato al rispetto dell'incremento occupazionale);
- d) L'agevolazione spetta ai datori di lavoro privati (anche non imprenditori) che assumono lavoratori "under 35" i quali non siano mai stati occupati con rapporto a tempo indeterminato con lo stesso o altro datore di lavoro, fatti salvi eventuali periodi di apprendistato (che è un contratto a tempo indeterminato) svolti presso un altro datore e non "consolidati" durante o al termine del periodo formativo. La circolare n. 40/2018 dell'INPS ha fornito, sotto questo aspetto, indirizzi abbastanza restrittivi come, ad esempio, "il mancato

L'agevolazione dovrebbe spettare anche in caso di trasformazione del rapporto da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato

superamento del periodo di prova" in un contratto a tempo indeterminato che preclude la fruizione dell'agevolazione: vedremo cosa si dirà alla luce del "Decreto concertato". L'agevolazione dovrebbe spettare anche in caso di trasformazione del rapporto da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato (ovviamente, in presenza delle condizioni oggettive – non aver avuto precedenti rapporti a tempo indeterminato, neanche di poche ore settimanali – e soggettive – requisito anagrafico). Ho adoperato il termine condizionale in quanto nel testo approvato non c'è alcun riferimento a tale possibilità, cosa che, invece, sussiste (ed è strutturale) per gli "under 30" nella legge n. 205/2017. Nella ampia dizione di "datori di lavoro privati" la circolare INPS n. 40/2018 aveva ricompreso tutti gli Enti pubblici economici ed una serie di altri Enti come i consorzi di bonifica, i consorzi industriali, gli I.A.C.P. trasformati, in base alle diverse leggi regionali, in Enti pubblici economici con la ovvia, specifica

esclusione, delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 1, comma 2, del D.L.vo n. 165/2001, delle c.d. "Authority", dell'ARAN e di altri Enti specificatamente individuati. Si ha motivo di ritenere che il "Decreto concertato" non si discosti da tale indirizzo;

- e) Il sistema informativo dell'INPS, già consente di verificare se il lavoratore ha avuto precedenti rapporti a tempo indeterminato ma l'Istituto, al momento, non attribuisce alla verifica alcun valore certificatorio.

Di più non afferma la disposizione ma ritengo che la fruizione del beneficio non possa che discendere dal rispetto dei commi



1175 e 1176 dell'art. 1 della legge n. 296/2006 (regolarità contributiva, assenza di condanne o sanzioni definitive per violazioni delle norme in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro che comportano, come pena accessoria, la sospensione temporanea del DURC, rispetto del trattamento economico e normativo previsto dai contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale od aziendale, dalle organizzazioni sindacali di settore comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) e dall'osservanza degli obblighi scaturenti dall'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015, avendo presente che la circolare INPS n. 40/2018 ne ha dato, per gli stessi casi individuati dalla legge n. 205/2017 (art. 1, commi 100 e seguenti) una lettura "aperta".

Resta impregiudicata la questione relativa agli "aiuti di Stato" di origine comunitaria, peraltro esclusi dalla circolare n. 40, in relazione al beneficio previsto dal comma 100, in quanto indirizzati alla totalità dei datori di lavoro.

C'è, poi, un'altra riflessione da fare: la norma sembra ricalcare quelle contenute nei commi da 100 e seguenti dell'art. 1 della legge n. 205/2017 ma se ne discosta per alcune parti importanti. Alcune le ho già richiamate nei precedenti punti a), b) e c), altre le enumero qui di seguito:

a) Non è stata prevista la possibilità della fruizione parziale per il periodo residuo

del beneficio in favore di quei datori di lavoro che assumono nuovamente un lavoratore a tempo indeterminato che, in virtù del proprio "status" ha fatto "godere" un altro datore delle agevolazioni previste: ovviamente, in questo caso, si fa riferimento a risoluzioni del rapporto con il giovane, comunque motivate;

- b) Non c'è un riferimento specifico al non riconoscimento dei benefici in favore di quei datori di lavoro che nei sei mesi antecedenti l'assunzione, abbiano proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi per riduzione di personale ex lege n. 223/1991, nella medesima unità produttiva. A tale mancato esplicito riferimento si può, comunque, ovviare ricordando, anche in via amministrativa, che l'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015 esclude dal novero dei benefici i datori di lavoro che non rispettano i diritti di precedenza previsti dalla legge (e, nei casi di specie, il diritto di precedenza semestrale viene garantito dall'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949);
- c) Manca la tutela di salvaguardia prevista al comma 105, secondo la quale l'agevolazione viene revocata se nel semestre successivo all'assunzione a tempo indeterminato il lavoratore o altro dipendente inquadrato con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva, venga licenziato.

Ma ci sono, poi, altre questioni che andranno chiarite: la nuova disposizione comporta una modifica implicita delle disposizioni dello scorso anno, come riportato nella nota di lettura del Servizio di Bilancio del portale web del Senato, o no?

Se la risposta è nel primo senso, cosa ne è dell'incentivo strutturale degli "under 30"? E' terminato il 31 dicembre 2018 nella forma e con le modalità che abbiamo conosciute quest'anno e continua nei prossimi fino al 2020, con la disciplina appena varata, comprendendovi anche i lavoratori di età compresa tra i 30 ed i 35 anni?

E, dal 2021, riprenderà vigore “in toto” la previsione contenuta nei commi da 100 a 108?

“Mini ires”: sgravi fiscali per chi assume

Attraverso il comma 28 dell’art. 1 della legge n. 145/2018 viene stabilita la riduzione di 9 punti percentuali dell’Ires o dell’Irpef sugli utili accantonati a riserva nei limiti della somma dei nuovi investimenti e del costo del personale assunto a tempo indeterminato o a termine (non sembra, infatti, rinvenirsi alcuna esclusione rispetto a tale tipologia contrattuale) che risulta incrementale rispetto all’organico “fotografato” al 30 settembre 2018, al netto di riduzioni intervenute in altre società del gruppo, qualora l’azienda interessata vi faccia parte.

Si tratta di due ipotesi alternative che offrono la possibilità di fruire della c.d. “mini Ires” che, in questa sede, anche per una serie di complessità difficilmente risolvibili sotto l’aspetto degli investimenti, ritengo di dover trattare unicamente per quella che prevede assunzioni aggiuntive di personale dipendente.

La norma si riferisce alle imprese sia composte da imprenditori individuali, che società di capitali o di persone.

Stando a quanto già contenuto nella relazione tecnica che accompagna il provvedimento, occorrerà determinare il costo del lavoro dei nuovi assunti nel corso del periodo d’imposta 2019 (il beneficio potrà essere utilizzato dal 2020): esso dovrà essere messo in relazione all’incremento del costo complessivo del personale iscritto a bilancio rispetto all’anno 2018. Dovrà essere considerato il valore più basso. Sul valore da far valere per la c.d. “mini Ires” potrebbero incidere eventuali cessazioni verificatesi in corso d’anno relative a dipendenti con retribuzioni più alte di quelle dei neo assunti, cosa che potrebbe “azzerare” o ridurre di molto il beneficio.

Il comma 28, alla lettera c, affrontando il tema del “costo del personale”, fornisce le



indicazioni alle quali occorre far riferimento: si tratta dell’art. 2425 c.c. che fissa le regole per la redazione del conto economico e, per questa ipotesi, richiama esplicitamente le voci 9 e 14 della lettera B: vanno, di conseguenza, calcolati i salari e stipendi, gli oneri sociali, i trattamenti di fine rapporto, i trattamenti di quiescenza e simili, altri costi relativi al personale dipendente (penso, ad esempio, alle somme corrisposte quale incentivo all’esodo) ed i c.d. “oneri diversi di gestione”.

La riduzione di 9 punti dell’Ires è cumulabile con altri benefici eventualmente concessi, ad eccezione di quelli che prevedono regimi forfetari di determinazione del reddito. Si ha ragione di pensare che il beneficio possa essere, altresì, cumulato con quelli di natura economica e contributiva previsti per chi assume lavoratori che stanno fruendo della NASPI, donne, o soggetti “over 50” che si trovano nelle condizioni previste dall’art. 4, commi 8 e seguenti della legge n. 92/2012, portatori di handicap abbastanza gravi secondo la previsione contenuta nell’art. 13 della legge n. 68/1999, apprendisti, nel rispetto delle varie tipologie previste dal D.L.vo n. 81/2015. Ovviamente, per la fruizione di tali ulteriori agevolazioni occorrerà rispettare sia le Regole Comunitarie, se richiamate (ad esempio, il “de minimis”), sia l’art. 31 del D.L.vo n. 150/2015 che le disposizioni ema-

nate, in via amministrativa, dall'INPS. L'incremento andrà calcolato limitatamente al nuovo personale impiegato stabilmente in Italia per la maggior parte del periodo di imposta, ossia per più di sei mesi, (i dipendenti nuovi assunti a tempo parziale vengono computati "pro-quota" secondo la previsione contenuta nell'art. 9 del D.L.vo n. 81/2015 ed i soci lavoratori vengono "in toto" equiparati ai lavoratori dipendenti): nel caso in cui ci si trovi di fronte ad imprese appartenenti allo stesso gruppo, controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c., l'incremento va calcolato al netto delle diminuzioni avvenute nello stesso periodo nelle altre imprese. Lo stesso discorso va fatto nel caso in cui, si tratti di aziende facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. Per i datori di lavoro privati, diversi dalle società che non hanno per oggetto esclusivo o principale l'esercizio di una attività commerciale e per gli organismi collettivi di investimento (art. 73, comma 1, lettera c, del TUIR), la base occupazionale viene individuata con riferimento al personale dipendente impiegato "nell'attività commerciale" ed il beneficio spetta soltanto per i lavoratori ad essa adibiti: in caso di lavoratori adibiti anche nella attività istituzionale si considera, ai fini della individuazione della base occupazionale di riferimento e del suo incremento, nonché della rilevazione del costo, il solo personale dipendente riferibile all'attività commerciale individuato in base al rapporto tra l'ammontare dei ricavi e degli altri proventi relativi "all'attività commerciale" e l'ammontare complessivo di tutti i ricavi e proventi.

Si ricorda che con l'espressione "attività commerciale" si intende l'attività svolta pro-

fessionalmente da chi produce (attività industriale o artigianale) o acquista merci in nome e per conto proprio e le rivende.

L'approvazione della disposizione richiede, a mio avviso, chiarimenti urgenti da parte dell'amministrazione finanziaria.

L'art. 2359 c.c. viene, spesso, citato allorché si parla di benefici legati alle assunzioni: esso fa riferimento alle società controllate o collegate. Le prime sono:

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

**Per la fruizione
di tali ulteriori
agevolazioni
occorrerà
rispettare sia
le Regole
Comunitarie,
se richiamate sia
l'art. 31 del D.L.vo
n. 150/2015 che le
disposizioni
emanate, in via
amministrativa,
dall'INPS.**

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto alle lettere a) e b) vanno calcolati anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e ad interposta persona: non si computano i voti spettanti per conto di terzi.

Il concetto di società collegate è, invece, leggermente

diverso: sono da considerarsi tali nelle quali un'altra società esercita un'influenza notevole ed è lo stesso codice civile a fornire la definizione: "l'influenza si presume quando nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno un quinto dei voti ovvero un decimo se la società ha azioni quotate in borsa".

Due notazioni importanti meritano di essere sottolineate.

La prima concerne i datori di lavoro che assumono tale veste a partire del 1 ottobre 2018. Per gli stessi ogni nuova assunzione

costituisce incremento occupazionale. Per costoro il beneficio della c.d. "mini Ires" appare più congruo rispetto a quello delle aziende già operanti nell'anno antecedente l'entrata in vigore della norma.

La seconda riguarda i cambi di appalto nella gestione di un servizio pubblico, pur se dato in concessione a soggetti privati: l'agevolazione fiscale spetta limitatamente ai lavoratori in più assunti rispetto alla vecchia impresa appaltatrice.

Lo sgravio Ires spetta soltanto se il datore di lavoro è in regola con il DURC, con le norme che tutelano la salute e la sicurezza sul lavoro (e qui appare evidente il richiamo implicito al comma 1175 dell'art. 1, della legge n. 296/2006 ed ai chiarimenti amministrativi espressi, a suo tempo, dal Ministero del Lavoro) e con il rispetto dei contratti collettivi nazionali anche con riferimento a quei dipendenti per i quali non fruisce dell'agevolazione fiscale (quindi, per i dipendenti già in forza alla data del 30 settembre 2018): è la prima volta, da tanti anni, che il Legislatore, parlando di contratti collettivi nazionali, non aggiunge alcun avverbio di quelli usati in passato: "comparativamente" negli ultimi anni e "maggiormente" in precedenza.

Non si sa se si tratti di una "svista" (come sono portato a credere) o di un qualcosa di voluto che intende "sdoganare" tutti i CCNL, anche quelli scarsamente rappresentativi: in ogni caso va ricordato che per il pagamento della contribuzione vanno presi a riferimento, perché così prevede la legge, i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Proroga del "Bonus Sud" per gli anni 2019 e 2020

Con il comma 247 dell'art. 1 della legge n. 145/2018 è stato prorogato, fino alla fine del 2020, già vigore nello scorso anno per effetto

della legge n. 205/2017.

Il beneficio viene previsto in favore di tutti i datori di lavoro privati (quasi sicuramente, se il Decreto Direttoriale ANPAL, propedeutico alla effettiva operatività dell'incentivo resterà, sul punto, uguale a quello emanato lo scorso anno e che porta il n. 2, si avrà l'esclusione di quelli domestici e del rapporto di lavoro intermittente) che assumeranno, con contratto a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, fino al 2020, soggetti che non abbiano compiuto i 35 anni (ossia che, al momento della effettiva instaurazione del rapporto non abbiano superato la soglia dei 34 anni e 364 giorni) o, se di età superiore, che risultino privi di un lavoro regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Il requisito previsto in favore di tali lavoratori è, come ben si sa, di origine comunitaria (Regolamento CE n. 800/2008) ed è stato ripreso nel nostro ordinamento, prima da un D.M.

del Ministro del Lavoro del marzo 2013 e, poi, da un altro D.M. dell'ottobre 2017, entrato in vigore nel corso del 2018. Gli "over 35" sono considerati lavoratori svantaggiati se negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di

almeno sei mesi ma se nello stesso periodo hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale sia derivato un reddito che corrisponde ad un'imposta loda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ex art. 13 del D.P.R. n. 917/1986.

Le unità produttive dei datori di lavoro che effettuano le assunzioni debbono essere ubicate nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna.

Il beneficio, sottoforma di sgravio contributivo, per i lavoratori che saranno assunti secondo le previsioni contenute nell'art. 1 –bis del D.L. n. 87/2018 convertito, con modifi-

**Lo sgravio Ires
spetta soltanto
se il datore di
lavoro è in regola
con il DURC**

cazioni, nella legge n. 96 raggiunge il limite massimo, nei dodici mesi di riferimento dell'agevolazione, il tetto degli 8.060 euro, già in essere con la legge n. 190/2014 ed è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti da altre disposizioni, limitatamente al periodo di applicazione (un anno dalla assunzione). Qua-lora l'assunzione avvenga a tempo parziale il beneficio subirà una riduzione "pro-quota". Per quel che riguarda il cumulo tra la agevolazione ex art. 1-bis della legge n. 96 e quella che sarà prevista dal Decreto Direttoriale, tenendo presente che il tetto massimo è rappresentato dagli 8.060 euro annui, parametrati mensilmente, si può pensare (ma questa è una incombenza che, giustamente, spetta all'INPS di dirimere, cosa che l'Istituto, ha egregiamente, svolto lo scorso anno) che il Bonus Sud si faccia carico di 5.060 euro e il beneficio ex art. 1-bis dei residui 3.000.

Il comma 247 si conclude affermando che, sulla base di tali indirizzi, vanno riformulate le azioni dei programmi operativi nazionali (PON) e dei programmi operativi complementari (POC) che possono prevedere un "budget" complessivo di 500 milioni di euro ciascuno per gli anni 2019 e 2020.

Fin qui la disposizione normativa che, al mo-

mento, non è di immediata applicazione, mancando il Decreto Direttoriale che disciplina la materia e che provvede al finanziamento della stessa. Sotto l'aspetto amministrativo manca, ovviamente, anche la circolare applicativa dell'INPS (lo scorso anno fu la n. 49), particolarmente necessaria per la determinazione di passaggi fondamentali come quello che fa riferimento al non aver mai avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (per gli "under" 35), alle modalità di cumulo con il beneficio previsto dall'art. 1-bis della legge n. 96, alla procedura informatica di richiesta dell'agevolazione, allo "stop" del "Bonus Sud" in caso di trasferimento del lavoratore in una sede dell'azienda che non sia ubicata in una delle Regioni destinatarie della facilitazione. Manca, al momento, anche il Decreto Ministeriale "concertato" tra Lavoro ed Economia, postulato dal comma 3 dell'art. 1-bis che doveva essere emanato entro l'11 ottobre 2018 (sessanta giorni dalla entrata in vigore della legge n. 96) e che deve stabilire le modalità di fruizione dell'esonero contributivo previsto, in via generale per trentasei mesi, pari al 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione di quanto dovuto all'INAIL a titolo di premi, nel limite massimo di 3.000



euro su base annua, riparametrato ed applicato su base mensile.

Garanzia Giovani per l'anno 2019

Con il Decreto Direttoriale n. 581 del 28 dicembre 2018, il Direttore Generale dell'ANPAL ha prorogato la misura dell'incentivo occupazione NEET a valere sul Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani" per tutte le assunzioni effettuate da 1°ç gennaio al 31 dicembre 2019, nei limiti delle disponibilità finanziarie, con fruizione del beneficio, a pena di decadenza, entro il 28 febbraio 2021.

La dotazione finanziaria viene incrementata (art. 2) di ulteriori 60 milioni di euro, sicchè la gestione della misura da parte dell'INPS avverrà nel limite della dotazione finanziaria complessiva, pari a 160 milioni di euro.

Il successivo art. 3 dichiara la permanenza delle disposizioni emanate con i D.D. n., 3 e n. 83 del 2018 ed afferma che i rapporti tra ANPAL ed >>INPS restano regolati da quanto disposto nel D.D., n. 425/II/2015 del 29 dicembre 2015.

Fin qui l'attuale Decreto che nulla cambia ai fini della operatività rispetto al 2018 e, conseguentemente, penso che nulla cambi rispetto a ciò che l'INPS ha dettato con la circolare n. 48 del 28 marzo 2018.

Per motivi di completezza, ritengo opportuno ricapitolare, brevemente, i punti salienti della normativa in essere nel 2018 che è stata prorogata a tutto il 2019.

Viene previsto, in favore dei datori di lavoro privati che, senza esservi tenuti, assumano giovani profilati in Garanzia Giovani, uno specifico incentivo i cui importi sono determinati dall'art. 5 del Decreto Direttoriale n. 3 del 2018.

La norma si rivolge a tutti i datori di lavoro privati, di qualsiasi dimensione occupazionale e con la sola delimitazione geografica rappresentata dalla Provincia di Bolzano: dalla dizione ne consegue che la disposizione si applica anche ai datori che non sono imprenditori (studi professionali, associazioni, fondazioni, ecc.) ed alle imprese private a capitale pubblico. Tra i destinatari della norma

vi sono anche (art. 4, comma 3) le società cooperative (il Decreto non ne specifica le caratteristiche ma dalla lettura della circolare n. 48 dell'INPS si evince, chiaramente, il riferimento a quelle di "produzione e lavoro"). Il Decreto Direttoriale sottolinea un'altra condizione: i datori di lavoro non debbono essere obbligati ad effettuare quella assunzione. Ciò significa, come ribadito dalla circolare n. 48, che vale "in toto" l'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015, laddove si afferma che l'agevolazione non spetta nel caso in cui l'assunzione scaturisca da un obbligo di natura legale o contrattuale o dal rispetto di un diritto di precedenza (ad esempio, precedente rapporto a termine con diritto ritualmente esercitato ex art. 24 del D.L.vo n. 81/2015, licenziamento avvenuto nei sei mesi antecedenti, mancato assorbimento, in caso di passaggio di azienda ex art. 2112 c.c., di parte del personale, nei dodici mesi successivi alla cessione, secondo la previsione contenuta nell'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990, ecc.). Ovviamente è appena il caso di sottolineare come il beneficio non possa essere riconosciuto anche nel caso in cui ricorrono le altre ipotesi previste (ad esempio, assunzione di lavoratori con la stessa qualifica di altri dipendenti in integrazione salariale straordinaria in forza presso l'unità produttiva interessata all'assunzione).

Ma chi sono i giovani destinatari?

Sono quelli di età compresa tra i 16 ed i 29 anni, intesi come 29 anni e 364 giorni, che risultino essere disoccupati secondo la previsione contenuta nell'art. 19 del D.L.vo n. 150/2015. Per i giovani di età compresa tra i 16 ed i 18 anni l'eventuale avviamento al lavoro è subordinato all'assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e formazione che si concretizza con la frequentazione di almeno 10 anni di scuola. Se, al momento in cui il datore di lavoro prenota l'incentivo il giovane non dovesse risultare essere già stato preso in carico dai servizi per l'impiego competenti, sarà la stessa ANPAL ad interessare la Regione (o le Regioni in caso di offerta plurima) interessata. Trascorsi 15 giorni, se l'avvenuta presa in carico non si è

verificata è lo stessa ANPAL che procede dal centro sulla base delle informazioni scaturenti dall'autodichiarazione del lavoratore che potrà, su base campionaria, essere sottoposta a verifica da parte della Regione o Provincia autonoma competente.

L'art. 3 del Decreto Direttoriale del 2018, prorogato, stabilisce gli ambiti territoriali di ammissibilità dell'incentivo affermando che trova applicazione su tutto il territorio nazionale, con esclusione della Provincia di Bolzano e che lo stesso viene comunque garantito anche in caso di spostamento di sede, salvo l'ipotesi in cui il giovane sia trasferito nell'ambito provinciale sopra richiamato.

Con l'art. 4 del provvedimento vengono determinate le tipologie contrattuali per le quali viene riconosciuto il beneficio. Esse sono:

- a) Il contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
- b) Il contratto di apprendistato professionalizzante.

Alcune riflessioni si rendono, a questo punto, necessarie.

Il contratto a tempo indeterminato può essere anche a tempo parziale (art. 4, comma 2) ma, pur nel silenzio del Decreto, ritengo che, laddove il CCNL preveda un limite all'orario settimanale, non si possa andare sotto tale soglia, in quanto si andrebbe contro la previsione dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 che correla il riconoscimento dei benefici al rispetto del trattamento economico e normativo scaturente dall'applicazione del CCNL di settore sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, se esistenti, dagli accordi territoriali od aziendali. E' appena il caso di sottolineare come tale ipotesi concretizzi una

violazione del trattamento normativo, cosa che consentirà all'INPS di procedere, nei limiti della prescrizione quinquennale, al recupero dei benefici.

La norma agevola anche l'assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione: cosa giusta, attesa la completa equiparazione di tale tipologia al contratto di lavoro subordinato. L'assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione appare uno strumento per rendere più agevole l'utilizzazione dei prestatori in missione, state le criticità delineate nel D.L. n. 87/2018 e le aperture, sul punto, registratesi con la circolare n. 17/2018 del Ministero del Lavoro.

Viene previsto, in favore dei datori di lavoro privati che assumano giovani profilati in Garanzia Giovani, uno specifico incentivo.

Anche il contratto di apprendistato professionalizzante finalizzato ad una qualificazione trova le proprie specifiche agevolazioni che, comunque, è bene sottolinearlo, riguardano soltanto i primi dodici mesi successivi all'assunzione avvenuta nel corso del 2019: a partire dal tredicesimo mese e fino al termine del periodo formativo continueranno a valere le aliquote contributive proprie determinate

dai limiti dimensionali del datore di lavoro. La circolare n. 48, dopo aver ribadito che sono fuori dal riconoscimento sia il rapporto di lavoro domestico (per la peculiarità del rapporto), il lavoro intermittente a tempo indeterminato (per la discontinuità della tipologia che dipende, unicamente, dalla "chiamata" del datore) e le prestazioni di natura occasionale previste dall'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, convertito nella legge n. 96/2017 (che, in ogni caso, non possono dar luogo, per la loro specifica natura, ad alcun tipo di rapporto a tempo indeterminato), ricorda che, proprio perché non previsti dalla norma, sono esclusi dall'incentivo i contratti di apprendistato di primo livello (art. 43 del D.L.vo n. 81/2015) e di alta formazione e ri-

cerca (art. 45), ma anche i contratti a termine trasformati a tempo indeterminato. tale esclusione, secondo l'INPS, scaturisce dal fatto che, in caso di trasformazione, il giovane non è in possesso del requisito che è alla base del beneficio, ossia la preventiva profilazione, come NEET, che è la condizione necessaria prima dell'assunzione.

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione il beneficio viene riconosciuto sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per quella a termine, ivi compresi i periodi in "attesa di assegnazione".

Il beneficio viene, nella sostanza, imputato al lavoratore, nel senso che, ricorda la circolare n. 48, può essere riconosciuto per un solo rapporto a prescindere dalla causa di risoluzione del rapporto (licenziamento, dimissioni, ecc.) e anche dalla effettiva fruizione del beneficio: ciò vale sia per lo stesso datore che per un altro.

L'art. 4 continua (comma 4) ricordando che il beneficio spetta anche alla società cooperativa che dopo il rapporto associativo, stipula un ulteriore contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001.

Con l'art. 5 il Decreto ricorda che l'incentivo è pari alla contribuzione a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, e di altra contribuzione "minore" come, specifica l'INPS nella propria circolare (cosa del tutto analoga a quella già fatta nella n. 40/2017 al punto 5, relativa alle assunzioni dello scorso anno) per dodici mesi a partire dalla data di assunzione, con un tetto fissato ad 8.060 euro, riparametrato ed applicato su base mensile.

Ciò significa, ad esempio, che per i rapporti a tempo indeterminato full-time la soglia massima è pari a 671,66 euro al mese, cosa

che comporta un valore giornaliero per i rapporti instaurati e risolti nel corso del mese pari a 21,66 euro (671,66:31), come chiarisce la circolare n. 48. In caso di rapporto a tempo indeterminato part-time, il tutto viene proporzionalmente ridotto.

L'incentivo va fruito, a pena di decadenza, entro il 28 febbraio 2021, in modo tale da consentire il "godimento" anche a chi dovesse attivare i rapporti negli ultimissimi giorni del 2019.

Ma, il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso?

Nella circolare n. 48 l'Istituto afferma che lo stesso può essere sospeso, esclusivamente, in caso di assenza obbligatoria per maternità, con differimento temporale del beneficio che, comunque, deve essere "goduto", a pena di decadenza, entro l'ultimo giorno che è il 28 febbraio 2021.

Per la fruizione del beneficio vengono richiesti alcuni requisiti essenziali che si rinvengono sia nella normativa nazionale che in quella comunitaria:

- Rispetto dell'art. 1, commi 1175 e 1176 della legge n. 296/2006: ciò si

gnifica regolarità contributiva, osservanza delle disposizioni poste a tutela delle condizioni di lavoro cosa che comporta il non aver riportato condanne penali o sanzioni amministrative definitive per le violazioni riportate nell'Allegato al D.M. sul DURC del 2015. A tutto questo si deve aggiungere il rispetto, fermi restando gli altri obblighi normativi, degli accordi e dei contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative e, se esistenti, territoriali od aziendali (tale norma, pur nel rispetto dell'art. 39 della Costituzione, "taglia fuori" ai fini del riconoscimento del beneficio contributivo,

Ad esempio, per i rapporti a tempo indeterminato full-time la soglia massima è pari a 671,66 euro al mese, come chiarisce la circolare n. 48.

quei contratti che risultino stipulati da associazioni di settore che non hanno il requisito di cui si è appena parlato). In caso di somministrazione il requisito della regolarità contributiva riguarda l'agenzia di lavoro, mentre quelle concernenti la tutela delle condizioni di lavoro gravano sia sul soggetto che somministra che sull'utilizzatore, atteso che, entrambi, hanno obblighi ex D.L.vo n. 81/2008 nei confronti del lavoratore;

- b) Rispetto dei principi generali fissati dall'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015: ciò significa che l'agevolazione non spetta se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente stabilito dalla legge (art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990) o dalla contrattazione collettiva (ad esempio, CCNL imprese multiservizi in caso di cambio di appalto), o se è stato violato un diritto di precedenza, fatto salvo quanto affermato dal Ministero del Lavoro con l'interpello n. 7/2016, secondo il quale, fino a quando (laddove richiesta come nel caso dell'art. 24 del D.L.vo n. 81/2015) essa non viene esplicitata per iscritto, il datore di lavoro può, legittimamente, procedere alla assunzione di altri lavoratori (ovviamente, quanto appena detto vale anche per i lavoratori stagionali per i quali la precedenza, da esercitare entro tre mesi dalla cessazione del contratto, vale soltanto per un altro rapporto stagionale). Il beneficio non spetta anche nel caso in cui siano in corso sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale (ma anche in presenza di contratti di solidarietà difensivi) a meno che ad essere assunti non siano lavoratori di un livello diverso da quello posseduto dai soggetti sospesi o siano destinati ad un'altra unità produttiva diversa da quella in integrazione salariale straordinaria. L'incentivo non spetta neanche nella ipotesi in cui ad essere assunti siano lavoratori licenziati, nel semestre antecedente l'instaurazione dei rapporti, da imprese che presentino as-

setti proprietari sostanzialmente coincidenti, ovvero in rapporto di collegamento o controllo;

- c) In caso di tardivo invio delle comunicazioni telematiche obbligatorie concernenti l'instaurazione o la modifica del rapporto di lavoro, il beneficio non viene riconosciuto per il periodo "non coperto" fino alla tardiva comunicazione.

Ma gli ostacoli al riconoscimento dell'agevolazione non finiscono qui: infatti i successivi articoli 6 e 7 portano i datori di lavoro a confrontarsi con la normativa e gli obblighi comunitari.

L'art. 6 affronta il tema della compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato: quindi l'agevolazione rientra nel "de minimis" (Regolamento UE n. 1407 del 18 dicembre 2013), fatto salvo il caso in cui si verifichi un incremento occupazionale netto (art. 32 del Regolamento UE n. 651 del 17 giugno 2014), cosa che consente, a determinate condizioni, lo "sforamento" del tetto relativo agli aiuti di Stato.

La condizione dell'incremento occupazionale netto non trova applicazione allorché la riduzione di personale, nei dodici mesi antecedenti sia dovuta a dimissioni vo-





lontarie (che, oggi, non possono essere che tali in quanto “blindate” dalla procedura ex art. 26 del D.L.vo n. 151/2015 o dalla procedura ex D.L.vo n. 151/2001 per le lavoratrici avanti all’Ispettorato territoriale del Lavoro), invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria dell’orario di lavoro (part-time concordato ma anche part-time volontario in alternativa al congedo per maternità) e licenziamento per giusta causa.

Se viene sforato il tetto fissato dalla normativa sugli aiuti di stato l’INPS revoca l’incen-tivo ed applica le sanzioni civili di legge: l’Istituto monitora le situazioni attraverso il Registro nazionale degli aiuti di Stato istituito ex art. 52 della legge n. 234/2012.

In presenza di un incremento occupazionale netto, come si diceva, si può “sforare” il li-mite del “de minimis” ma l’importo (art. 7, comma 1), secondo la previsione del comma 5 dell’art. 32 del Regolamento n. 651/2014 non può superare la c.d. “intensità di aiuto” che è fissata al 50% dei costi ammissibili.

Per quel che riguarda l’incremento occupazionale netto che viene richiesto qualora si intenda usufruire dell’incen-tivo oltre il “de minimis”, occorre tener presente che:

- a) Secondo la Corte di Giustizia Europea (sentenza, sezione II, del 2 aprile 2009, n. C- 415/07) è necessario raffrontare “il numero medio di unità Lavoro anno dell’anno precedente l’assunzione con il numero medio di unità lavoro anno dell’anno successivo all’assunzione”;
- b) L’incremento deve essere valutato non ri-spetto alla singola unità produttiva presso la quale si svolge il rapporto di la-voro ma con riguardo alla struttura com-plessiva dell’azienda (nel caso che ci si trovi di fronte alla c.d. “impresa unica” disciplinato dal Regolamento CE n. 1407/2013 sarà necessario effettuare il calcolo sulla totalità dei dipendenti delle aziende che rientrano in tale dizione). Esso va mantenuto per tutto il periodo di assunzione agevolata, secondo la previ-sione contenuta nell’art. 31, comma 1, let-tera f) del D.L.vo n. 150/2015;
- c) La valutazione dell’incremento comporta il computo di tutte le tipologie a tempo indeterminato e determinato (per que-st’ultimo valgono i principi contenuti nel-l’art. 27 del D.L.vo n. 81/2015): per il lavoro intermittente il riferimento nor-mativo ai fini del computo è contenuto

nell'art. 18 del D.L.vo n. 81/2015, mentre non vengono prese in considerazione le prestazioni di lavoro occasionale ex art. 54-bis della legge n. 96/2017. Nel caso in cui un contratto a termine venga stipulato per la sostituzione di un lavoratore assente, va calcolato soltanto il "titolare del posto";

- d) La verifica dell'incremento occupazionale va effettuata ogni mese (art. 31, comma 1, lettera f, del D.L.vo n. 150/2015 e art. 7, comma 3, del Decreto Direttoriale n. 3/2018): se, per una qualsiasi ragione (al di fuori delle esimenti di cui si è già parlato) essa viene meno, anche l'agevola-zione viene meno dal mese successivo e l'eventuale ripristino delle condizioni consente di fruire, nuovamente, dell'incentivo ma i mesi perduti non si possono recuperare.

In caso di sforamento del tetto del "de minimis", oltre all'incremento occupazionale, qualora ad essere interessato sia un giovane di età compresa tra i 25 ed i 34 anni, sarà necessario che costui sia in possesso di almeno uno dei quattro requisiti sotto riportati:

- a) Privo di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, secondo la definizione fornita dal D.M. 17 ottobre 2017 che, sul punto, ripete, pedissequamente, quanto, a suo tempo, affermato con il D.M. 20 marzo 2013;
- b) Carenza di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- c) Completamento della formazione a tempo pieno da non oltre due anni e assenza di un primo impiego regolarmente retribuito;
- d) Assunzione in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che superi almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato, ovvero l'assunzione sia avvenuta in settori in cui sia riscontrato il richiamato differenziale

nella misura di almeno il 25%, ai sensi del Decreto Interministeriale n. 335 del 10 novembre 2017. Tale Decreto non rappresenta altro che l'attuazione dell'art. 2, punto 4, lettera f) del Regolamento (UE) n. 651/2014.

Due ulteriori questioni: la prima riguarda il rispetto del "de minimis" la cui disciplina è stata più volte richiamata dall'INPS in varie circolari, mentre la seconda si riferisce all'attività di controllo che, ovviamente, vede in prima fila gli organi di vigilanza dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Con l'art. 8 del Decreto Direttoriale prorogato, avviene "l'aggancio" con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile: il Decreto parla di cumulabilità con lo "sgravio contributivo" previsto dal comma 100 dell'art. 1, della legge n. 205/2017: ora la "cosa" dovrebbe valere per quello di contenuto pressochè identico di cui parla l'art. 1-bis del D.L. n. 87/2018, fino ad un massimo complessivo di 8.060 euro su base annua, riparametrato e su base mensile.

Una brevissima riflessione si rende necessaria: la circolare n. 40/2018 dell'INPS, emanata per fornire indicazioni amministrative del predetto beneficio contributivo afferma che la cumulabilità "risulta coerente e in esecuzione dei principi generali e degli indirizzi che regolano i Fondi strutturali e di Investimento Europei, secondo i quali gli interventi cofinanziati dall'Unione Europea ricoprono un carattere di addizionalità rispetto alle politiche nazionali degli Stati membri". Di conseguenza, il cumulo è possibile a condizione che il giovane non abbia mai avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Ma, quale è la procedura per poter "godere" dell'incentivo?

I passaggi sono tutti descritti negli articoli 10 ed 11 del Decreto Direttoriale prorogato e, salvo indicazioni amministrative diverse emanate dall'Istituto, la via per ottenere il beneficio dovrebbe essere la stessa puntualmente indicata nei passaggi della circolare n. 48/2018.