

Agevolazioni e incentivi per assumere

# Assunzioni incentivate di lavoratori in Cigs, over 50, detenuti e percettori di RdC

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Nel quarto percorso relativo agli incentivi per le assunzioni, vengono analizzati quelli che riguardano i lavoratori in Cigs, gli “over 50” disoccupati da oltre dodici mesi, i detenuti ed i percettori del reddito di cittadinanza.

## Lavoratori in integrazione salariale straordinaria

Nel vasto panorama delle agevolazioni previste nel nostro ordinamento non potevano mancare quelle in favore dei datori di lavoro che senza esserne tenuti in virtù di un obbligo di legge o di contratto collettivo, procedono ad instaurare un rapporto con lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria. Ed è proprio su questi che si è focalizzata l’attenzione del Legislatore sia con un provvedimento che risale al 1993 (si parla dell’art. 4, comma 3, del D.L. n. 148/1993 convertito, con modificazioni, nella legge n. 236), sia con un’altra norma l’art. 24-bis introdotto nel “corpus” del D.Lgs. n. 148/2015, dall’art. 1, comma 136 della legge n. 205/2017.

Si tratta di due percorsi forieri di benefici di natura diversa, figli di “tempi differenti”: il primo, nacque, in un momento economico differente, sulla base di un mero riscontro documentale derivante dal computo del periodo in Cigs sia del datore di lavoro e del lavoratore e, in origine, era abbastanza “corposo”, atteso che, fino al 2016, oltre all’esonero contributivo parziale per un certo periodo, prevedeva la corresponsione del 50% dell’indennità di mobilità per un massimo di 33 mesi.

Il secondo, rappresenta, invece, un primo sforzo di politica attiva del lavoro finalizzata a rioccupare i lavoratori eccedentari, su base volontaria, individuati con accordo sindacale e con il coinvolgimento dei dipendenti disponibili con un as-

segno di ricollocazione da spendere presso gli Enti interessati (centri per l’impiego, Agenzie del Lavoro, ecc.).

La breve analisi che segue intende mettere in correlazione i due diversi benefici.

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

L’art. 4, comma 3, della legge n. 236/1993 stabilisce alcuni incentivi di natura contributiva ed economica (questi ultimi, di cui non si parlerà, furono previsti fino al 31 dicembre 2016, in quanto correlati all’indennità di mobilità, abrogata a partire dal 1° gennaio 2017 con la fine della iscrizione dei lavoratori nelle apposite liste) in favore dei datori di lavoro, comprese le cooperative di produzione e lavoro, che instaurano un rapporto a tempo pieno e indeterminato (o associano, nel caso delle cooperative) lavoratori che abbiano fruito del trattamento Cigs per almeno tre mesi, anche non continuativi, ma che siano dipendenti di imprese in Cigs da almeno sei mesi continuativi. Ovviamente, al momento dell’assunzione, il lavoratore deve essere in trattamento integrativo. Parlando di Cigs non si può che far riferimento alla riorganizzazione e alla crisi aziendale, anche senza ripresa dell’attività, secondo la previsione già contenuta nell’art. 44 del D.L. n. 109/2018, convertito, con modificazioni, nella legge 130.

Da quanto appena detto il contratto di lavoro indeterminato a tempo pieno è l’unica tipologia contrattuale incentivabile: non è agevolabile un rapporto di lavoro a termine, sia pure a tempo pieno, un contratto a tempo determinato e, ancora di più, un contratto di lavoro intermittente, sia pure a tempo indeterminato, atteso che la episodicità delle prestazioni correlate, unicamente, alla

# Percorsi

“chiamata” del datore, non garantisce alcuna forma di occupazione stabile.

Le agevolazioni non spettano se i datori:

- a)** hanno in corso sospensioni a zero ore per Cigs;
- b)** hanno effettuato licenziamenti per riduzione di personale nei dodici mesi antecedenti, a meno che l’assunzione riguardi professionalità, sostanzialmente diverse. Si tratta di una disposizione che, inserita nella legge del 1993, era ed è finalizzata a tutelare il diritto di precedenza dei dipendenti licenziati per motivi economici (giustificato motivo oggettivo, o recesso al termine di una procedura collettiva di riduzione di personale). Oggi, dopo le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 297/2002, il diritto di precedenza previsto, in via generale dal comma 6 dell’art. 15 della legge n. 264/1949 è di sei mesi, ma la norma specifica sopra riportata non è stata cambiata: quindi, per tale tipo di beneficio, il computo va sempre fatto per dodici mesi;
- c)** siano tenuti all’assunzione in virtù di una disposizione di natura legale (ad esempio, trasferimento d’azienda) o contrattuale (ad esempio, accordo con le organizzazioni sindacali di assorbimento del personale in Cigs di altra azienda).

Le agevolazioni non vengono riconosciute 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, allo stesso proprietario: e qui valgono anche le previsioni contenute nell’art. 2359 c.c.

*A quanto ammonta lo sgravio contributivo?*

Nei dodici mesi successivi all’assunzione la contribuzione sulla quota a carico del datore di lavoro è, ferma restando quella del lavoratore, pari alla misura prevista per gli apprendisti occupati presso datori di lavoro dimensionato oltre le nove unità (ossia, il 10%), con esclusione dei contributi e premi assicurativi Inail e, come previsto in tutte le note Inps sulle agevolazioni incentivive, anche della c.d. “contribuzione minore”. L’incenitivo viene erogato attraverso il sistema del conguaglio dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti.

Per completezza di informazione si ritiene opportuno riepilogare i contributi, comunque, dovuti:

- a)** i premi ed i contributi Inail;
- b)** il contributo, ove dovuto, al Fondo per l’erogazione ai lavoratori del settore privato dei trattamen-

menti di fine rapporto ex art. 2120 c.c. (art. 1, comma 755 della legge n. 296/2006);

**c)** il contributo, ove dovuto, ai fondi bilaterali, al FIS ed ai Fondi delle Province Autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.Lgs. n. 148/2015;

**d)** il contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la Formazione continua ex art. 118 della legge n. 388/2000;

**e)** il contributo, ove dovuto, per il Fondo del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali;

**f)** le contribuzioni non previdenziali concepite per apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

La fruizione dell’agevolazione richiede l’inoltro, in via telematica, della usuale comunicazione al Centro per l’impiego con il modello “UniLav”, inserendo il codice agevolazione 86 e l’invio all’Inps, entro il mese successivo a quello della avvenuta assunzione, di una dichiarazione di responsabilità relativa al fatto che non sono stati effettuati licenziamenti per motivi economici, nei dodici mesi precedenti, di dipendenti con la stessa qualifica e nella medesima unità produttiva ove si è instaurato il rapporto di lavoro.

Nella fase istruttoria l’Istituto verifica anche i requisiti temporali sia riferiti alla prima azienda circa la permanenza in Cigs da almeno sei mesi che quelli del lavoratore (tre mesi anche non continuativi).

Anche questo beneficio è sottoposto alle regole generali che ne negano la fruizione se non c’è:

**a)** regolarità contributiva;

**b)** rispetto delle norme fondamentali in materia di lavoro e legislazione sociale (sono quelle richiamate nell’allegato al D.M. sul Durc) e degli altri obblighi di legge;

**c)** rispetto degli accordi e dei contratti collettivi stipulati dalle Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nonché, se esistenti, territoriali ed aziendali.

Tali condizioni inserite nel comma 1175 dell’art. 1 della legge n. 296/2006 non sono le uniche che debbono essere rispettate: ad esse si aggiungono le previsioni dell’art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 che stabiliscono che non spetta il beneficio:

- se l’assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme legali o contrattuali;

- se l'assunzione viola un diritto di precedenza stabilito dalla legge o dal contratto collettivo (ad esempio, l'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, l'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015, l'art. 47 della legge n. 428/1990, ecc.);
  - se il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro connesse a crisi aziendale o riorganizzazione, salvo i casi in cui l'assunzione sia finalizzata alla acquisizione di una professionalità diversa da quella dei lavoratori sospesi oppure sia effettuata in un'altra unità produttiva, diversa da quella in Cigs;
  - se l'assunzione viene effettuata da un datore di lavoro che presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti anche per interposta persona con quelli del precedente datore o che con lo stesso non si registrano rapporti di collegamento o controllo anche ai sensi dell'art. 2359 c.c.
- L'incentivo di natura economica (pari al 50% dell'indennità di mobilità per un massimo, a seconda dei casi, di trentatré mesi) non c'è più, come detto, dal 1° gennaio 2017: resta soltanto quello di natura fiscale in quanto, trattandosi di una 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 lavoratori in Cigs a seguito di procedura di ricollocazione**

L'art. 24-bis del D.Lgs. n. 148/2015, nell'intento di favorire una ricollocazione dei lavoratori di imprese in Cigs per crisi aziendale o riorganizzazione, ha elaborato un *iter* che introduce una forma di politiche attive del lavoro che, tuttavia, per una serie di motivi non ha avuto, sinora, molto successo. Essi sono da ricercarsi da un lato in una certa ritrosia sindacale a sottoscrivere accordi di tal genere e, dall'altro, in difficoltà connesse ad un sistema di politiche attive che tarda a decollare, tra complicazioni burocratiche ed inefficienze delle strutture pubbliche.

L'analisi che segue si occupa, essenzialmente, delle agevolazioni in favore dei datori che assumono lavoratori inseriti nel percorso di ricollocazione.

Prima, però, di entrare nel merito della questione si ritiene necessario ricapitolare, sia pur brevemente, i passaggi antecedenti l'assunzione:

- a) con un accordo di ricollocazione il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali (Rsu o Rsa e

articolazioni territoriali delle associazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale) individuano, senza fare nomi, i profili eccezionali, ossia i profili di quei lavoratori che, quasi sicuramente, non potranno tornare al proprio lavoro in azienda al termine del trattamento straordinario di integrazione salariale. Tale accordo va inviato, in via telematica, entro sette giorni dalla sottoscrizione all'Anpal, secondo le indicazioni fornite da tale Ente e dal Ministero del Lavoro attraverso la circolare congiunta n. 11/2018; b) entro 30 giorni dall'accordo chi intende aderire all'accordo, deve esplicitarlo per iscritto; c) chi ha scelto di essere inserito in un programma di ricollocazione, risulta essere destinatario di un assegno di ricollocazione (variabile in relazione ad una serie di parametri) "spendibile" unicamente presso i centri per l'impiego e le Agenzie del Lavoro per i percorsi finalizzati alla ricerca di una nuova occupazione, continuando a percepire il trattamento di Cigs; d) se il lavoratore trova una soluzione occupazionale confacente con le proprie aspettative (non sussiste alcun obbligo di accettare l'eventuale offerta definita come "congrua"), oltre alle competenze di fine rapporto, può ottenere sulle somme finalizzate all'incentivo all'esodo, una esenzione dal reddito imponibile Irpef, fino ad un massimo di nove mensilità. Come ben si può verificare si tratta di un beneficio ulteriore abbastanza cospicuo;

e) se ha ancora un residuo di mesi di integrazione salariale, può percepire il 50% del trattamento che gli sarebbe stato ancora corrisposto;

f) l'azienda che procede all'assunzione non deve avere rapporti di collegamento o controllo con l'impresa precedente, né essere riconducibile, per effetto di rapporti societari, intervenuti anche per interposta persona, allo stesso proprietario. Il tutto, anche alla luce dell'art. 2359 c.c. La norma si pone l'obiettivo di scongiurare le c.d. "assunzioni carosello".

Con la circolare n. 77/2020 l'Inps ha fornito i propri chiarimenti amministrativi correlati alla fruizione del beneficio.

Esso è riconosciuto nel limite massimo di importo, sulla quota contributiva a carico del datore di lavoro, pari a 4.030 euro, con esclusione di quanto dovuto all'Inail per premi e contributi e della c.d. "contribuzione minore" alla quale si è fatto cenno pocanzi parlando dell'assunzione dei lavo-

# Percorsi

ratori in Cigs ex art. 4, comma 3, della legge n. 236/1993 che ha convertito il D.L. n. 148. Esso viene riconosciuto per:

- 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato, per cui, complessivamente, l'ammontare può arrivare ad un massimo di 6.045 euro;
- 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato, ove, per l'instaurazione del rapporto valgono le regole fissate dal D.Lgs. n. 81/2015. In caso di trasformazione a tempo indeterminato il beneficio spetta entro il limite dei 18 mesi complessivi.

Nell'ipotesi in cui ci si trovi di fronte a rapporti a tempo parziale la misura massima va rapportata in diminuzione avendo presente lo specifico orario ridotto.

Destinatari dello sgravio contributivo sono tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi quelli del settore agricolo.

Le tipologie contrattuali che possono essere incentivate sono:

- a)** il contratto a tempo indeterminato, anche a tempo parziale;
- b)** il contratto a tempo determinato, anche part-time;
- c)** il contratto di apprendistato professionalizzante;
- d)** il contratto di lavoro subordinato, instaurato nelle società cooperative di produzione e lavoro, dopo il rapporto associativo, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001.

Restano esclusi il lavoro intermittente, quello domestico e le prestazioni occasionali ex art. 54-bis del D.L. n. 50/2017.

Condizioni fondamentali per la fruizione dell'agevolazione sono il rispetto dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 che sono stati elencati poc'anzi.

L'esonero contributivo è cumulabile con altre riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa, nei limiti della contribuzione datoriale effettivamente dovuta come, ad esempio, quello per gli "over 50", per i beneficiari di trattamento di NASPI o per l'assunzione dei portatori di handicap ex art. 13 della legge n. 68/1999. Ovviamente, il rispetto del tetto massimo di contribuzione dovuta fa sì che, ad esempio, qualora l'assunzione avvenga con contratto di apprendistato professionalizzante in una azienda che occupa fino a nove dipendenti, il beneficio sia mi-

nimo, atteso che nei primi 18 mesi, il datore di lavoro "paga" l'1,5% per il primo anno ed il 3% nel secondo.

Come detto in precedenza e come rimarcato dalla circolare n. 77/2020 dell'Inps non rientrano nell'abbattimento del 50% della quota contributiva a carico del datore di lavoro alcuni versamenti contributivi che si va a riassumere, ossia i premi e contributi Inail e la c.d. "contribuzione minore":

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso, come per altre agevolazioni, soltanto in presenza di una assenza obbligatoria per maternità.

La circolare n. 77/2020 ricorda, infine, che:

- a)** la soglia massima di esonero contributivo riferita al periodo di paga mensile è pari a 335,83 euro (4.030/12);
- b)** la soglia per i rapporti di lavoro instaurati nel corso del mese va riproporzionata in misura pari a 10,83 euro per ogni giorno di fruizione (335,83/31).

## 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 dell'art. 4 della legge n. 92/2012, è rappresentata dallo "*status*" di disoccupazione da oltre dodici mesi, rilevabile attraverso la documentazione del Centro per l'impiego competente ed espressa ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015.

L'agevolazione richiede:

- a)** il rispetto dei commi 1175 e 1176 dell'art. 1 della legge n. 296/2006 sui quali ci si è soffermati più volte;
- b)** applicazione dei principi contenuti nell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015, anch'essi richiamati, in precedenza, in questa trattazione;
- c)** lo sgravio verrà riconosciuto, oltre che nel rispetto delle condizioni generali previste dall'ordinamento, che sono quelle appena richiamate, anche a fronte di un incremento netto del numero dei lavoratori dipendenti dal datore di lavoro, rispetto alla media dei 12 mesi antecedenti, secon-

do un indirizzo comunitario espresso al punto 12 dell'art. 2 del Regolamento n. 651/2014 che fa riferimento alle Unità di Lavoro Annuo (ULA). Il calcolo dell'incremento va effettuato mensilmente avendo quale parametro di riferimento il numero dei lavoratori equivalenti al tempo pieno: l'incremento va fatto tenendo presente anche il concetto di "impresa unica" al quale si riferisce l'art. 2, paragrafo 2, del Regolamento n. 1408/2013, richiamato anche dall'art. 31, comma 1, lettera f), del D.Lgs. n. 150/2015. Tale concetto è, espressamente, richiamato laddove si afferma che l'incremento va considerato al netto delle diminuzioni del numero dei dipendenti verificate in società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso proprietario. I lavoratori a tempo parziale e quelli con contratto a termine, anche stagionale, vanno calcolati considerando le frazioni di unità lavoro-anno. Nel 2009, la Sezione II della Corte di Giustizia Europea con la sentenza del 2 aprile 2009 (C-405/07) affermò che la valutazione dell'incremento occupazionale va fatta ponendo "a raffronto il numero medio di ULA dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di ULA dell'anno successivo". A tal proposito, il Ministero del Lavoro con l'interpello n. 34/2014 ribadì che il datore di lavoro è tenuto a verificare la effettiva forza lavoro presente nei dodici mesi successivi all'assunzione e non quella stimata, fermo restando che, ai sensi del comma 1, lettera f) dell'art. 31 il calcolo della forza lavoro deve essere effettuato e mantenuto ogni mese. Con l'interpello n. 34/2014, il Ministero del Lavoro affermò che se il requisito occupazionale non risulta per tutti i mesi di fruizione e il datore lo ha, comunque, goduto, esso dovrà essere restituito o recuperato coattivamente.

#### *Quale è l'agevolazione contributiva per i datori di lavoro?*

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

- 18 mesi se l'assunzione avviene a tempo indeterminato;
- 12 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 18 mesi.

Il limite massimo di durata si computa calcolando unitariamente tutti i periodi di contribuzione agevolata anche con riferimento ad aziende diverse ma tra loro collegate o appartenenti allo stesso gruppo.

Quello che si è, sia pure, brevemente, trattato è il beneficio di natura contributiva che, di per sé stesso è agevolabile, nei limiti della contribuzione dovuta, anche in sommatoria con altri possibili incentivi previsti da altre disposizioni come, ad esempio, la "Decontribuzione per le aree svantaggiate", prevista dall'art. 1, commi 161 e seguenti della legge n. 178/2020 e sottolineata al punto 6 della circolare Inps n. 33/2021.

Accanto a questo beneficio ce n'è un altro, sia pure di minore importanza, che è di natura normativa. Vediamo di cosa si tratta.

Per effetto della previsione contenuta nell'art. 23, comma 2, lettera f) del 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. Le stesse modalità di computo, per la sostanziale assonanza tra le due tipologie contrattuali, si applica per la percentuale dei lavoratori somministrati a tempo determinato di cui parla l'art. 31 del D.Lgs. n. 81/2015.

#### **Assunzione di detenuti**

Le imprese e le cooperative sociali *ex lege* n. 381/1991 che assumono detenuti, internati negli istituti penitenziari o ammessi al lavoro esterno *ex art. 21* dell'ordinamento penitenziario, ex detenuti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, usufruiscono di una serie di agevolazioni contributive e fiscali.

Quali sono le modalità per poter accedere alle agevolazioni?

I datori di lavoro 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 ove si trovano i lavoratori che debbono essere assunti.

Le tipologie contrattuali attivabili sono:

# Percorsi

- contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche part-time;
- contratto a termine anche a tempo parziale, con le modalità stabilite dal D.Lgs. n. 81/2015;
- contratto di apprendistato;
- contratto di lavoro intermittente;
- contratto di somministrazione.

Non è possibile, invece, attivare rapporti di lavoro domestico.

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

Le quote contributive a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori sono ridotte nella misura del 95% e trovano applicazione fin quando i lavoratori si trovano nella condizione di detenuti od internati. Sotto l'aspetto amministrativo l'Istituto ha fornito le proprie indicazioni con la circolare n. 27 del 15 febbraio 2019 con la quale sono state recepite anche le indicazioni fornite con il D.M. n. 148/2014. Per la determinazione dello sgravio occorre tener presente che, comunque, è sempre dovuto dal datore di lavoro il contributo dello 0,30% sulla retribuzione imponibile in favore della formazione continua *ex lege* n. 845/1978.

Il riconoscimento dell'incentivo è subordinato al rispetto delle previsioni contenute nel comma 1175 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, ossia:

- a)** regolarità contributiva;
- b)** osservanza delle norme poste a tutela del lavoro;
- c)** rispetto degli accordi e contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale ed anche degli eventuali accordi territoriali od aziendali.

Rispetto, invece, alle previsioni dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 richiamate sempre laddove viene previsto il riconoscimento di un beneficio, la circolare Inps n. 27/2019 ricorda che, vista la specialità della norma, esso non appare applicabile, ad eccezione del comma 3 ove viene procurato il godimento del beneficio in caso di comunicazione tardiva di instaurazione o di modifica del rapporto di lavoro.

Qualora ne sussistano i presupposti lo sgravio contributivo è cumulabile, secondo la circolare Inps n. 27/2019, con benefici di natura economica come:

**a)** quello previsto per i lavoratori beneficiari di trattamento di NASPI ex art. 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012;

**b)** quello previsto dall'art. 13 della legge n. 68/1999 per l'assunzione di portatori di handicap di particolare gravità.

L'Istituto ricorda che per l'ottenimento del beneficio per l'anno corrente e per quelli successivi occorre utilizzare il modello "DETI", disponibile all'interno dell'applicazione "DiResCo", ove sono richiesti una serie di dati che fanno riferimento:

- al codice di comunicazione obbligatoria;
- ai dati identificativi del lavoratore;

Agli estremi della convenzione stipulata con l'Amministrazione finanziaria;

Alla tipologia del rapporto instaurato;

Alla data di cessazione prevista dello stato detentivo;

Alla retribuzione corrisposta o da corrispondere e l'importo del beneficio spettante.

Con un'altra richiesta è possibile richiedere eventuali agevolazioni per periodi antecedenti compresi tra il 2013 e il 2018.

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

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

- i datori di lavoro 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;
- i datori di lavoro che assumono lavoratori in stato di semi libertà, fruiscono, nel limite del costo sostenuto, di un credito d'imposta pari a 300 euro mensili;
- in caso di assunzione a tempo parziale il credito d'imposta viene riconosciuto in proporzione all'orario svolto;
- 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;
- i medesimi sgravi si applicano alle imprese che svolgono attività di formazione nei confronti dei soggetti "ristretti" a condizione che alla forma-

zione segua l'immediata assunzione per un tempo minimo pari al triplo del periodo di formazione svolto;

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:

- entro il 31 ottobre di ogni anno 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;
- entro il 15 novembre i Provveditorati debbono inviare le istanze con la relativa documentazione al Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria del Ministero della Giustizia;
- 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;
- 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 del 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.

#### **Assunzione di lavoratori titolari di reddito di cittadinanza**

La riflessione sulle agevolazioni correlate al reddito di cittadinanza inizia, se è consentito, dalla citazione di una disposizione contenuta nel comma 2, dell'art. 11, del D.L. n. 41/2001 e che è fi-

nalizzata a "spingere" i titolari del reddito ad accettare offerte lavorative: " Per l'anno 2021, qualora la stipula di uno o più contratti di lavoro subordinato a termine comporti un aumento del valore del reddito familiare, fino al limite massimo di 10.000 euro annui, il beneficio economico di cui all'art. 5 del D.L. n. 4/2019 è sospeso per la durata dell'attività lavorativa che ha prodotto l'aumento del valore del reddito familiare fino ad un massimo di sei mesi".

#### **Campo di applicazione**

Il datore di lavoro privato che intende effettuare assunzioni e fruire dei benefici richiamati dal Legislatore dovrà, preventivamente, comunicare le disponibilità relative ai posti vacanti, ad una appropriata piattaforma digitale, dedicata al reddito di cittadinanza, creata dall'Anpal: le assunzioni dovranno essere a tempo pieno e indeterminato, anche stipulando un contratto di apprendistato e dovranno realizzarsi direttamente o tramite uno dei soggetti accreditati ex art. 12 del D.Lgs. n. 150/2015 (ad esempio, agenzie di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale).

Prima di proseguire nella analisi si ritiene necessario fare alcuni approfondimenti.

Il primo chiarimento riguarda il campo di applicazione.

La disposizione si riferisce a tutti i datori di lavoro privati, ivi compresi quelli che non sono imprenditori (studi professionali, associazioni di tendenza, fondazioni, ecc.), le aziende private a partecipazione pubblica e gli Enti pubblici economici: ne restano fuori tutte le Amministrazioni Pubbliche centrali, periferiche e locali richiamate, essenzialmente, dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, le c.d. "Authority" e comunque, tutti quegli Enti ed Istituzioni che ai fini dell'inquadramento strutturale nell'organico debbono ricorrere a concorsi pubblici o a procedure selettive ad evidenza pubblica.

La norma non esclude, poi, le società cooperative di produzione e lavoro che, dopo il rapporto associativo, stipulano un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato con un socio titolare di reddito di cittadinanza: il tutto, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001.

# Percorsi

Tra i contratti non incentivabili l’Inps, con la circolare n. 104 del 19 luglio 2019, esclude il rapporto di lavoro domestico (per la peculiarità del rapporto), quello intermittente, anche a tempo indeterminato, in quanto si tratta di prestazioni di natura episodica e saltuaria che dipendono, unicamente, dalla “chiamata” del datore di lavoro ed il contratto con personale con qualifica dirigenziale ove è prevista la possibilità del recesso *“ad nutum”*, attesa la natura fiduciaria del rapporto.

C’è, poi, una questione che riguarda la tipologia contrattuale: si parla di contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato e di contratto di apprendistato (il Legislatore, senza dirlo chiaramente, si riferisce al professionalizzante) che è finalizzato alla formazione ed all’inserimento lavorativo dei giovani (la disposizione appare fattibile, pur se difficile, anche per gli “over 29” in quanto occorre - requisito indispensabile - la titolarità di un trattamento di disoccupazione non agricola, requisito che la gran parte dei soggetti interessati, non dovrebbe possedere).

Il beneficio non si otterrà se l’assunzione sarà effettuata a tempo parziale e, si ritiene, che dovrebbe essere sospeso, in caso di trasformazione della stessa in prestazione a tempo parziale durante il periodo di “godimento” del beneficio, pur se realizzata nelle forme previste dall’art. 8, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015). La sospensione dell’agevolazione deriverebbe dal fatto che viene meno uno degli elementi alla base dell’incentivo (il “full time”). Ugualmente, anche il contratto di apprendistato dovrà, necessariamente, essere a tempo pieno in quanto non appare possibile, seguendo il dettato normativo, un rapporto a tempo parziale, pur in presenza di una erogazione al 100% della formazione prevista dal piano.

Altro limite deriva dal fatto che l’art. 4, comma 9-bis, intervenendo sull’art. 25, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2015, ha definito “congrua” (e, quindi accettabile, dal lavoratore in reddito di cittadinanza) una offerta di lavoro non inferiore ad 858 euro, in ciò creando una disparità con un lavoratore che “gode” della NASPI ricollocato all’interno delle politiche attive del lavoro.

Una ulteriore criticità si registra, ad avviso di chi scrive, nell’aver limitato l’agevolazione per l’assunzione alle sole ipotesi di rapporto a tempo pieno: si rischia di “tagliare fuori” settori (si pensi, alla grande distribuzione, al commercio, ai

servizi di pulizie, alla logistica, ai “call-center”, all’agricoltura ove, la forma “normale” è quella degli operai agricoli a tempo determinato che prestano la loro attività, a giornate, per le raccolte stagionali, o all’edilizia ove si procede per “fasi lavorative”, tanto per citarne alcuni), ove il part-time ed il tempo determinato sono la “modalità normale” di instaurazione del rapporto e dove, più facilmente, può trovare occupazione chi si presenta sul mercato del lavoro con una minima o scarsa professionalità. Ciò potrebbe, gravemente, incidere sul buon esito del passaggio da una posizione passiva (reddito di cittadinanza) ad una attiva (lavoro subordinato).

Sussistono, poi, altri limiti di natura legale e contrattuale che potrebbero ridurre l’impatto occupazionale. Ci si riferisce:

- all’art. 8, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 che riconosce un diritto di precedenza in favore dei malati gravi che, a seguito del miglioramento del proprio stato di salute, intendono ritrasformare a full-time il proprio contratto che, in passato, era a tempo pieno;
- al successivo comma 6 che riconosce lo stesso diritto ai lavoratori a tempo parziale che intendano passare a tempo pieno per l’espletamento delle stesse mansioni;
- all’obbligo che grava, in via preventiva, sul datore di lavoro, dettato dal comma 8, circa la tempestiva comunicazione, in ambito comunale, in favore dei lavoratori a tempo parziale interessati alla trasformazione a tempo pieno, interessati da una assunzione “full time” che lo stesso deve effettuare;
- all’art. 24 che disciplina il diritto di precedenza dei lavoratori già occupati a termine per una assunzione a tempo indeterminato entro i dodici mesi dalla scadenza del precedente rapporto a termine;
- all’art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 che non riconosce agevolazioni in presenza di alcune specifiche condizioni come, ad esempio, il non aver rispettato la precedenza;
- alle norme di natura contrattuale che riconoscono diritti di precedenza in favore di lavoratori a termine, o a tempo parziale o in somministrazione a tempo determinato.

## **Misura del beneficio**

Il comma 1 dell’art. 8 afferma che, ferma restando l’aliquota di computo dei contributi previden-

ziali ed assistenziali a carico del datore e del lavoratore, viene riconosciuto, con esclusione dei premi e contributi dovuti all’Inail e della c.d. “contribuzione minore” (come, ad esempio, lo 0,30% per la formazione professionale o la contribuzione per i Fondi previsti dal D.Lgs. n. 148/2015), come ricordato dalla circolare n. 104/2019, l’esonero nel limite mensile del “reddito di cittadinanza” goduto dal lavoratore al momento dell’assunzione per un periodo pari alla differenza tra diciotto mensilità e quelle già “fruite” dal beneficiario e, in ogni caso, non superiore a 780 euro mensili e non inferiore a cinque mensilità, tetto minimo che è, comunque, riconosciuto anche nella ipotesi prevista dall’art. 3, comma 6 (rinnovo del reddito di cittadinanza). La disposizione continua disponendo che l’agevolazione (tranne l’ipotesi di cumulo con il “Bonus Sud”) non possa superare il totale dei contributi previdenziali carico del datore di lavoro e del lavoratore, con esclusione di quanto dovuto all’Inail.

Nella ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato con passaggio del dipendente al cessionario (art. 1406 c.c.), la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo ancora da “godere”: questo afferma la circolare Inps n. 104/2019 che allarga tale principio anche alla ipotesi di trasferimento di azienda o ramo di essa, atteso che il dipendente conserva, ex art. 2112 c.c., tutti i diritti che ne derivano. Tale vantaggio non viene riconosciuto dall’Istituto in caso di cambio di appalto con successiva riassunzione in quanto, formalmente, si verifica la cessazione del rapporto agevolato e l’attivazione di un nuovo rapporto di lavoro, sebbene caratterizzato da elementi che prefigurano una sostanziale continuità.

Due parole sulla somministrazione: al punto 8, la circolare n. 104, sulla scorta della sostanziale equiparazione, riconosce il diritto agli incentivi in caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato in favore dell’Agenzia di Lavoro, pur se la somministrazione nei confronti dell’utilizzatore avviene nella forma del tempo determinato.

Quanto appena detto merita alcune considerazioni.

La prima riguarda l’ammontare del beneficio per il datore di lavoro: esso sarà tanto più alto quanto “più vicino” all’inizio della fruizione del reddito

da parte del lavoratore. Si tratta, nella sostanza, di un principio non nuovo nel nostro ordinamento già presente nella legge n. 223/1991 per i lavoratori in mobilità (ora non c’è più) o per l’assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori in NASPI ex art. 7 del D.L. n. 76/2013, convertito nella legge n. 99.

La seconda concerne una particolare dizione contenuta nel comma 1: per la prima volta, parlando di sgravi contributivi non si parla solo della quota a carico del datore di lavoro, ma anche di quella a carico del lavoratore. Di conseguenza, l’agevolazione appare maggiore.

La terza considerazione riguarda l’interruzione del rapporto attraverso un licenziamento.

Cosa succede?

Qui, si afferma che se il recesso datoriale avverrà, nel triennio successivo all’assunzione, al di fuori della giusta causa o del giustificato motivo dichiarato illegittimo (v. circolare n. 104/2019), il datore dovrà restituire quanto percepito maggiorato delle sanzioni civili ex art. 116, comma 8, lettera a) della legge n. 388/2000. Quest’ultima disposizione prevede, in ragione d’anno, un importo pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato del 5,5% con un tetto non superiore al 40% dei contributi e premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

La stessa cosa avverrà, secondo la circolare n. 104/2019, in caso di dimissioni per giusta causa, per recesso del datore di lavoro durante il periodo di prova e per recesso dal contratto di apprendistato al termine del periodo formativo, quan-danche realizzatosi nelle forme previste ex art. 2118 c.c.

Il discorso relativo alla risoluzione del rapporto da parte del datore di lavoro dovrà tener conto del fatto che, in caso di contenzioso, troverà applicazione la normativa sulle “tutele crescenti” che, all’art. 2 del D.Lgs. n. 23/2015 impone la reintegrazione in presenza di licenziamenti nulli in violazione di disposizioni di legge, ritorsivi, discriminatori o per carenza di motivazione in presenza di portatori di handicap, mentre all’art. 3, comma 1, l’indennità risarcitoria per licenziamento illegittimo dovuto a giusta causa, giustificato motivo oggettivo o soggettivo, legata all’anzianità aziendale (criterio principale) potrà, con motivazione, essere integrata dal giudice, con gli altri elementi che sono stati già individuati dall’art. 8 della legge n. 604/1966 (numero dei di-

# Percorsi

pendenti dell’azienda, contesto socio economico, comportamento tenuto dalle parti, ecc.), secondo l’indirizzo espresso dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 194 dell’8 novembre 2018 e fino ad un massimo di trentasei mensilità, calcolate sull’ultima retribuzione utile ai fini del Tfr (partendo da una base di sei) per i datori di lavoro dimensionati oltre le quindici unità (per quelli più piccoli il tetto massimo, partendo da tre mensilità resta fissato a sei).

Sotto l’aspetto prettamente normativo è opportuno ricordare come, essendo l’assunzione a tempo pieno e indeterminato (con l’eccezione dell’apprendistato ove la computabilità è esclusa per tutta la durata del periodo formativo) il lavoratore rientrerà, da subito, nella base di calcolo per l’applicazione di istituti previsti dalla legge (ad esempio, collocamento dei disabili) o dalla contrattazione collettiva.

Contestualmente all’assunzione il datore di lavoro potrà stipulare presso il centro per l’impiego (ma non appare un obbligo, essendo rimesso alla valutazione della necessità), un patto finalizzato alla formazione o alla riqualificazione professionale del lavoratore.

Il comma 2 dell’art. 8 individua un’altra via per la fruizione dell’agevolazione: gli Enti di formazione accreditati (presso le singole Regioni e Province Autonome) hanno la facoltà di stipulare con i centri per l’impiego ed i soggetti accreditati ex art. 12 del D.Lgs. n. 150/2015 (es. Agenzie per il Lavoro), ove ciò sia previsto da leggi regionali, un patto di formazione o di riqualificazione professionale finalizzato a garantire al beneficiario del reddito di cittadinanza un apprendimento di alta qualità con il coinvolgimento anche Università, Enti di ricerca, secondo indirizzi che saranno definiti dalla Conferenza Stato-Regioni e senza maggiori oneri per la finanza pubblica, con l’utilizzazione delle risorse e degli strumenti vigenti a legislazione vigente. Se a seguito di tale percorso il beneficiario di reddito di cittadinanza otterrà un posto di lavoro, coerente con il profilo formativo, stipulando un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato, ferma restando l’aliquota di computo delle prestazioni previdenziali, verrà riconosciuto l’esonero dal versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali a carico di entrambe le parti, con l’esclusione dei premi e contributi Inail (e, come detto prima, probabilmente, an-

che, dei c.d. “contributi minori”), sotto forma di sgravio contributivo, per un periodo pari alla differenza tra diciotto mensilità e quelle già “godute” dal lavoratore, per un massimo, fino a concorrenza, di 390 euro mensili: l’incentivo, comunque, non può essere inferiore a sei mensilità, cosa prevista anche nell’ipotesi prevista ex art. 3, comma 6.

La residua parte del beneficio (390 euro per lo stesso periodo riconosciuto in favore del datore di lavoro assumente), sotto forma di sgravio contributivo da far valere per i propri dipendenti in forza, verrà erogato all’Ente di formazione accreditato che ha favorito la qualificazione o riqualificazione o riqualificazione professionale.

Anche in questo caso valgono le regole già esaminate in precedenza: se il lavoratore viene licenziato, al di fuori della giusta causa e del giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione di quanto già percepito, con l’aggiunta delle maggiorazioni ex art. 116, comma 8, lettera a) della legge n. 388/2000 alle quali si è già fatto cenno pocanzi. Tale restituzione, ovviamente, non riguarderà l’Ente di formazione il cui compito è terminato con l’assunzione del lavoratore “formato” effettuata dal datore di lavoro.

La Guardia di Finanza, previa convenzione con i Ministeri del Lavoro e dell’Economia, si è visti assegnati i compiti di controllo e di monitoraggio: tali compiti, in ogni caso, possono essere espletati anche dagli organi di vigilanza degli Ispettorati territoriali del Lavoro e degli Istituti previdenziali nella loro “normale” attività di controllo volta a reprimere il lavoro nero ed irregolare.

## **L’iter per il godimento dello sgravio contributivo**

*Cosa viene richiesto perché si possa fruire degli incentivi?*

I requisiti sono diversi:

a) l’assunzione deve essere incrementale: viene richiamato l’art. 31, comma 1, lettera f) del D.Lgs. n. 150/2015 che trae origine da normative di origine comunitaria (art. 2, paragrafo 2, del Regolamento n. 1408/2013). Il calcolo va effettuato mensilmente, confrontando il numero dei lavoratori equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei 12 mesi precedenti, con esclusione dal computo della base occupazionale media di chi abbia abbandonato il

posto di lavoro per dimissioni volontarie (ora, possono essere tali soltanto se effettuate con la procedura richiamata dall'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 o confermate avanti all'INL in caso di "lavoratrice in periodo protetto"), invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa. In passato, in casi analoghi lo sgravio non è stato riconosciuto per i mesi in cui il datore era andato sotto la media. Il computo va effettuato tenendo presente l'impresa nel suo complesso e non l'unità produttiva interessata e, in caso di "impresa unica" (aziende correlate tra di loro attraverso un controllo o un collegamento) il calcolo va effettuato unitariamente. Per i datori di lavoro che iniziano l'attività in corso d'anno ogni assunzione a tempo pieno e indeterminato avrà natura incrementale. Quest'ultima ipotesi appare agevolare le imprese di nuova costituzione;

**b)** il datore di lavoro deve essere in possesso della regolarità contributiva. Anche questa disposizione sembra favorire le nuove imprese che, iniziando le attività con i nuovi assunti, non hanno "pendenze" sotto l'aspetto contributivo;

**c)** il datore di lavoro deve essere in regola con gli altri obblighi di legge tra cui il non essere stato sanzionato per gravi violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nel periodo in cui non consentono il rilascio del Documento di regolarità contributiva (sono quelle contenute nell'allegato al D.M. sul Durc del gennaio 2015);

**d)** le agevolazioni, afferma il comma 5 dell'art. 8, non spettano ai datori di lavoro che non siano in regola con le disposizioni previste dalla legge n. 68/1999 (regolarità delle "coperture occupazionali" riservate ai portatori di handicap), fatta salva l'ipotesi in cui l'assunzione riguardi il titolare del reddito di cittadinanza iscritti negli elenchi della predetta legge. "Essere in regola" con gli adempimenti della normativa, significa aver "coperto" anche gli eventuali posti riservati ai soggetti individuati dall'art. 18 (ad esempio, orfani, vedove di caduti sul lavoro o per fatti di criminalità o terrorismo) o, seppur carenti nell'ob-

bligo, aver stipulato una convenzione ex art. 11 per un "cadenzamento temporale" dello stesso, o aver in atto compensazioni territoriali od esoneri parziali dall'obbligo dovuti ad una delle ipotesi previste dal Legislatore (pericolosità, insalubrità alta specializzazione, ecc.);

**e)** il datore di lavoro deve rispettare i trattamenti economici e normativi previsti dal Ccnl di settore sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale e, se esistenti, a livello territoriale ed aziendale;

**f)** l'assunzione non deve avvenire in adempimento di un obbligo previsto da leggi (con la sola eccezione del disabile fruitore del reddito di cittadinanza, come previsto dal comma 5 dell'art. 8) o contratti collettivi;

**g)** l'assunzione non deve violare diritti di precedenza stabiliti dalla legge (si pensi, ad esempio, a quello regolarmente esternato ex art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015, a quello ex art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, a quello ex art. 47 della legge n. 428/1990, a quello ex art. 8, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015) o da contratti collettivi);

**h)** l'assunzione non può avvenire in una unità produttiva ove siano in corso riduzioni o sospensioni di orario di lavoro con interventi di sostegno del reddito, se si tratta di un lavoratore con la medesima qualifica dei lavoratori in integrazione salariale;

**i)** l'assunzione non può riguardare un lavoratore che, nei sei mesi antecedenti, sia stato licenziato dalla stessa impresa o da altre aziende in situazione di collegamento o di controllo anche per interposta persona;

**j)** in caso di comunicazione tardiva della instaurazione del rapporto al sistema telematico del centro per l'impiego, l'agevolazione viene riconosciuta a partire dalla suddetta;

**k)** le agevolazioni sono concesse nel rispetto del "de minimis" ora, sostituito, per effetto della crisi pandemica, fino al prossimo 31 dicembre 2021, dal c.d. "Temporary Framework" che, in via generale, non considera come aiuti di Stato quelli corrisposti, a vario titolo, fino a 1.800.000 euro.