

Incentivi all'occupazione

Agevolazioni alle assunzioni: criteri generali di accesso

D. Morena Massaini - Consulente del lavoro

L'intervento più recente che si annota nel panorama delle assunzioni agevolate, sicuramente variegato e soggetto a numerosi interventi da parte del legislatore, risale al D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150 "Decreto semplificazioni", uno degli otto Decreti che compongono l'*iter* del Jobs Act. Il Decreto in commento reca disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, legge 10 dicembre 2014, n. 183 e in buona sostanza riprende, all'art. 31, i contenuti dell'art. 4, legge n. 92/2012, individuando i limiti generali per consentire una applicazione omogenea, uniforme e antielusiva degli incentivi all'occupazione.

Nuove disposizioni

Rispetto alle prime due indicazioni a seguire, occorre individuare a quali situazioni la norma fa riferimento, norma che, come si leggerà, fissa il principio generale per cui non è possibile applicare gli incentivi in quei casi in cui il datore di lavoro non è libero di scegliere chi assumere.

Pertanto,

a) non spettano gli incentivi se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente,

stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, *anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;*

b) non spettano gli incentivi se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato anteriormente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine.

Esclusione dei benefici

Nel dettaglio, per quanto concerne le assunzioni in attuazione di preesistente obbligo con conseguente esclusione dei benefici, le fattispecie che vengono in considerazione sono, ad esempio, quelle riportate nella tabella sottostante (1) (fermo restando poi verificare se vi sono previsioni a livello contrattuale di tenore analogo).

Diritto di precedenza (art. 15, legge n. 264/1949)	I lavoratori licenziati da un'azienda per riduzione di personale hanno la precedenza nella riassunzione presso la medesima azienda entro sei mesi.
Diritto di precedenza - lavoro a termine (art. 24, D.Lgs. n. 81/2015)	Dal 25 giugno 2015 le disposizioni relative ai lavoratori assunti a termine, anche stagionali, e alle lavoratrici madri sono le seguenti: 1) salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine; 2) per le lavoratrici: il congedo di maternità usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza; alle stesse è altresì riconosciuto, alle medesime condizioni di cui al punto 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effet-

(1) Di alcune di queste, riprese nel testo, fa cenno la circolare Inps n. 137 del 12 dicembre 2012.

Approfondimenti

	<p>tuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine;</p> <p>3) il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali (1).</p>
Diritto di precedenza e cessione di azienda (o parte di essa) (art. 47, c. 6, legge n. 428/1990)	Si attribuisce un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita, negli ultimi dodici mesi (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo), un'azienda (o un suo ramo) in crisi.
Diritto alla trasformazione del part-time in full-time (malato affetto da grave patologia) (art. 8, c. 4, D.Lgs. n. 81/2015)	In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
Diritto di precedenza nel part-time (art. 8, c. 6, D.Lgs. n. 81/2015)	Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
	(1) La norma introduce altresì un preciso obbligo a carico del datore di lavoro che, all'atto dell'assunzione, deve richiamare la fonte di legge che prevede l'attribuzione al lavoratore della titolarità di un diritto di precedenza. "Ciò (...) ha una diretta conseguenza: fino a quando il lavoratore non esercita, per iscritto, il proprio diritto esternandolo al datore di lavoro, non si può parlare di precedenza, con la conseguenza che, in mancanza di una precisa volontà dell'interessato, l'imprenditore non è assolutamente obbligato, proprio perché glielo ha già ricordato al momento della instaurazione del rapporto di lavoro", Massi E., <i>Assunzioni di personale: principali agevolazioni</i> , <i>Dir. prat. lav.</i> , 2016, 37.

È parimenti escluso l'accesso alle agevolazioni alle assunzioni nei seguenti casi:

c) se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;

d) con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta *assetti proprietari sostanzialmente coincidenti* con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Anche in questo caso, non vi sono novità significative, in quanto si tratta di concetti noti da tempo ancora prima dell'avvento della legge Fornero.

Il richiamo alla prassi applicativa formatasi in relazione ai benefici per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, per i quali già vigeva il principio originariamente introdotto dall'art. 2, D.L. n. 299/1994 (conv. con modificazioni in

legge n. 451/1994) e oggi generalizzato, è ancora attuale.

Il beneficio è escluso anche nel caso in cui la vicenda riguardi il datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore e l'utilizzatore cui venga somministrato.

Sul punto, si richiama l'art. 2359 c.c. in base al quale si considerano "società controllate" e "società collegate":

1) le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;

2) le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria; ai fini dell'applicazione dei numeri 1) e 2) si computano anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e a persona interposta: non si computano i voti spettanti per conto di terzi;

3) le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa.

Sono considerate collegate le società sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole. 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 mercati regolamentati.

Inoltre,

e) con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime *de minimis*, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;

f) nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, Regolamento (Ue) 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013; dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro:

- a causa di dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- o licenziamento per giusta causa.

"*Impresa unica*" - il richiamato art. 2, par. 2, Reg. (Ue) 1408/2013 prevede che ai fini del (...) Regolamento, si intende per «impresa unica» l'insieme delle imprese fra le quali esiste almeno una delle relazioni seguenti: *a)* un'impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa; *b)* un'impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa; *c)* un'impresa ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima oppure in virtù di una clausola dello statuto di quest'ultima; *d)* un'impresa azionista o socia di un'altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell'altra impresa, la

maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima. Le imprese fra le quali intercorre una delle relazioni di cui al primo comma, lettere da *a)* a *d)*, per il tramite di una o più altre imprese sono anch'esse considerate un'impresa unica (2).

Cumulo dei periodi

Sempre in analogia con il passato, si dispone che ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività *in favore dello stesso soggetto*, a titolo di lavoro subordinato o somministrato, fissando così una equivalenza tra l'utilizzo diretto ed indiretto del lavoratore. Invece, non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, (di cui all'articolo 4, comma 1, lettere *a)* e *b)*, D.Lgs. n. 276/2003), salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

Tardivo invio della comunicazione obbligatoria

Il Decreto Semplificazioni conferma che il tardivo inoltro delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

La disposizione riprende quanto già noto con la legge Fornero del 2012 e vale la pena ricordare, sulla scorta di quanto già indicato con la circ. Inps n. 137/2012 che:

(2) Il Ministero del lavoro (interpello n. 34/2014) ha precisato che in tutte le ipotesi di concessione di benefici previsti dalla legislazione nazionale, ai fini della maturazione del diritto, l'incremento occupazionale dei 12 mesi successivi all'assunzione agevolata va verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media *al termine del periodo dei 12 mesi* e non la forza lavoro "stimata" al momento dell'assunzione.

Per tale motivo, i benefici potranno essere fruiti:
- sin dal momento dell'assunzione, qualora dal calcolo stimato della forza occupazionale dei 12 mesi successivi emerga

un incremento (v. Inps, circ. n. 111/2013), salvo verificare la legittimità del beneficio al termine del periodo stesso;

- al termine dei 12 mesi qualora il datore di lavoro verificasse, solo in quel momento, l'incremento occupazionale effettivo. In conclusione, qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontrasse un incremento occupazionale netto in termini di Ula, l'incentivo va riconosciuto per l'intero periodo previsto e le quote mensili eventualmente già godute si "consolidano"; in caso contrario, l'incentivo non può essere riconosciuto e occorre procedere al recupero di tutte le quote di incentivo eventualmente già godute.

Approfondimenti

a) l'assunzione deve essere comunicata entro il giorno precedente a quello in cui inizia il rapporto di lavoro;

b) la trasformazione e la proroga debbono essere comunicate entro 5 giorni dalla data in cui decorre l'inizio della trasformazione o proroga;

c) con riferimento alla somministrazione di lavoro, le agenzie autorizzate debbono comunicare l'instaurazione/trasformazione/proroga entro il giorno 20 del mese successivo a quello in cui decorrono il rapporto, la trasformazione, la proroga.

In caso di rettifica della comunicazione telematica vale la data del primo invio.

La compilazione del campo "agevolazione" dei moduli telematici (Unilav, Unisomm, ecc.) è facoltativa; l'omessa o erronea compilazione non incide sul diritto ai benefici e, quindi, non richiede la rettifica del modulo inviato.

Durc e rispetto della normativa

Ai sensi della legge n. 296/2006 (art. 1, c. 1175/1176) si prevede, a decorrere dal 1° luglio 2007, che i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale

- sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del Documento unico di regolarità contributiva (Durc), per la cui disciplina si rimanda al D.M. 30 gennaio 2015;

- fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Con riferimento al Durc, il Ministero del lavoro, con circ. n. 5/2008, ha fornito chiarimenti in ordine *a)* al possesso del Documento unico di regolarità contributiva - nonché *b)* al rispetto degli "altri obblighi di legge" e della contrattazione collettiva - al fine della fruizione di benefici "normativi e contributivi previsti dalla normativa

in materia di lavoro e legislazione sociale", ai sensi dell'art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006. Nel 2008 il Ministero chiariva che:

- "il concetto di beneficio richiama inevitabilmente il rapporto fra 'regola ed eccezione' in quanto, a fronte di una disciplina generale che impone oneri di carattere economico-patrimoniale ad una generalità di soggetti, il beneficio si configura come una 'eccezione' nei confronti di coloro che in presenza di specifici presupposti soggettivi sono ammessi ad un trattamento agevolato che riduce o elimina totalmente tali oneri";

- "per quanto attiene ai benefici contributivi (...) gli stessi sembrano potersi individuare in quegli sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro che rappresentano una deroga all'ordinario regime contributivo, deroga che però non configura una ipotesi agevolativa nel caso in cui lo sgravio non sia costruito come 'abbattimento' di una aliquota più onerosa, calcolata secondo i normali parametri statistico-attuariali, ma rappresenti la 'regola' per un determinato settore o categoria di lavoratori";

- "non rientrano nella nozione in esame quei regimi di 'sottocontribuzione' che caratterizzano interi settori (agricoltura, navigazione marittima, ecc.), territori (zone montane, zone a declino industriale ecc.) ovvero specifiche tipologie contrattuali (apprendistato) con una 'speciale' aliquota contributiva prevista dalla legge, ambiti nei quali il totale abbattimento o la riduzione dell'onere economico-patrimoniale nei confronti della platea dei destinatari costituisce l'ipotesi ordinaria, in quanto l'intervento a carico del bilancio statale, dettato da ragioni di carattere politico-economico, prescinde da specifiche ed ulteriori condizioni richieste al soggetto beneficiario (3)".

Ciò premesso, in quella sede il Ministero ha reso disponibile un elenco - sia pur esemplificativo e non esaustivo - delle agevolazioni che si ritenevano subordinate al possesso del Durc, elenco che, considerati i numerosi interventi che hanno interessato la materia negli ultimi anni, è stato

(3) In ordine invece ai benefici "normativi", così continua la circolare ministeriale, gli stessi sembrano potersi identificare in tutte quelle agevolazioni che operano su un piano diverso da quello della contribuzione previdenziale ma sempre di natura patrimoniale e comunque sempre "in materia di lavoro e legislazione sociale". In tale nozione, pertanto, sembrano rientrare

quelle agevolazioni di carattere fiscale nonché i contributi e le sovvenzioni previste dalla normativa statale, regionale o da atti a valenza comunque normativa connesse alla costituzione e gestione dei rapporti di lavoro (ad es. cuneo fiscale, credito di imposta per nuove assunzioni effettuate in ambiti territoriali o settoriali determinati).

aggiornato, mantenendo pur sempre un carattere esemplificativo (per l'elenco aggiornato si v. Min. lav., nota 28 gennaio 2016, prot. n. 1677). Per quanto concerne, invece, il punto dell'integrale rispetto degli accordi e contratti collettivi ai fini del godimento dei benefici normativi e contributivi, soccorre ancora una volta il Ministero del lavoro (circ. n. 4/2004 e si v. anche risposta ad interpello 21 dicembre 2008, prot. n. 25/I/0007573 (4) (5)). In tale sede locuzione *integrale rispetto degli accordi e contratti* subordina il riconoscimento dei benefici economici e contributivi alla integrale applicazione della *sola parte economica e normativa* degli accordi e contratti collettivi, e non anche della parte obbligatoria di questi ultimi. Se intesa nel senso di imporre l'applicazione anche della parte obbligatoria del contratto collettivo - tra cui, in particolare, l'obbligo di adesione agli enti bilaterali - la disposizione di cui all'articolo 10, legge 14 febbraio 2003, n. 30, risulterebbe infatti in palese contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale, e di libertà sindacale negativa in particolare (di cui all'art. 39 Cost.), oltre che con i principi di diritto comunitario della concorrenza. Detta norma, lo si ricorda, prevedeva per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, il riconoscimento di benefici normativi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto degli accordi e contratti citati, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La norma, dunque, prevedeva un'applicazione "integrale" degli accordi senza operare distinzione alcuna tra le varie parti che li compongono.

Anche anteriormente alla novella di cui all'articolo 10, legge 14 febbraio 2003, n. 30, erano insorti alcuni contrasti interpretativi sulla riferibilità del precetto di cui all'articolo 3, D.L. 22 marzo 1993, n. 71 (6), alla sola parte normativa del contratto collettivo, ovvero anche alla c.d. parte obbligatoria, quantomeno in relazione a quelle clausole dei contratti collettivi che impongono l'iscrizione e la relativa contribuzione agli enti bilaterali. La questione in quell'occasione era stata risolta dalla giurisprudenza di Cassazione, la quale aveva ritenuto che le clausole prevedenti l'adesione ai suddetti enti non rientrano né tra gli istituti di parte economica né tra gli istituti di parte normativa della contrattazione collettiva di riferimento, dovendo, invece, considerarsi come clausole contrattuali meramente "obbligatorie", destinate come tali a impegnare esclusivamente le parti contraenti.

Tale interpretazione deve ancora oggi ritenersi vincolante, in quanto, tra le molteplici letture della lettera della legge, deve senza dubbio ritenersi vincolante quella coerente con i principi e le disposizioni costituzionali in materia di libertà sindacale.

Altro punto, considerato dal Ministero del lavoro nella medesima sede, concerne il problema del contratto collettivo applicabile.

Anche l'espressione accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali o aziendali, "stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" deve essere letta alla luce dei principi di libertà e pluralismo sindacale contemplati nella Carta costituzionale (*problema del contratto collettivo applicabile*). L'accesso ai benefici potrà perciò essere condizionato unicamente all'applicazione di uno dei contratti collettivi che, in un determinato settore

(4) Per quanto concerne il requisito del rispetto dei contratti collettivi, si tratta, come è stato sottolineato in dottrina, di un espediente (la c.d. "clausola sociale") attraverso cui il legislatore, pur senza estendere d'imperio (per non collidere con l'art. 39 Cost.) l'efficacia soggettiva del contratto collettivo, introduce, tuttavia, un efficace incentivo per una sua più generalizzata applicazione in un'ottica di progressiva valutazione dell'autonomia collettiva ai livelli alti di rappresentatività. La norma in esame è dunque strutturata nel senso che il rispetto dei minimi collettivi, quale "condizione" del diritto alla "fiscalizzazione degli oneri sociali", costituisce non già un (inammissibile) "obbligo" per l'imprenditore di vincolarsi alle previsioni di un contratto collettivo rispetto al quale intende restare estraneo, ma piuttosto un "onere"; per sua natura funzionale al conseguimento di vantaggi, la cui utilità va ben oltre lo stretto ambito

del singolo contesto aziendale, ferma restando, in ogni caso, l'alternativa dell'inosservanza dei contratti stessi e della conseguente esclusione dal beneficio (Cass. n. 227/2000; Cass. n. 6070/1991) (così ampiamente Cass., n. 18940/2004).

(5) L'Inps (circ. n. 74/2005) è in linea con la posizione del Ministero del lavoro.

(6) La norma sui benefici alle imprese artigiane, commerciali e del turismo aveva previsto che "Per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, il riconoscimento di benefici normativi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto degli accordi e contratti citati, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Approfondimenti

produttivo o ambito territoriale, è stato stipulato da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Assunzione di personale disabili

L'Inps (7), con riferimento alle assunzioni di personale disabile *ex* legge n. 68/1999 ai sensi dell'art. 13, medesima legge, così come risulta riscritto dopo l'intervento ad opera dell'articolo 10, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, ha precisato (come già nel vigore della precedente legge n. 92/2012), che i principi generali in materia di fruizione degli incentivi all'occupazione, previsti dall'articolo 31, D.Lgs. n. 150/2015, non possono trovare applicazione per le assunzioni effettuate per assolvere all'obbligo di cui all'articolo 3, legge n. 68/1999.

Difatti, mentre gli ordinari incentivi all'assunzione intendono orientare la scelta del datore di lavoro verso l'assunzione di un lavoratore svantaggiato, sul presupposto che il datore di lavoro sia libero di scegliere se assumere e con quale lavoratore eventualmente instaurare il rapporto, la previsione legale di cui all'articolo 13, legge n. 68/1999 intende per lo più rendere meno gravoso l'adempimento di un obbligo di assunzione, previsto dalla medesima legge in considerazione della speciale condizione di svantaggio, costituita dalla disabilità. Aggiunge a tale proposito che nelle ipotesi in cui il datore di lavoro, per adempiere agli obblighi di assunzione imposti dall'art. 3, legge n. 68/1999, scelga di assumere un lavoratore disabile in luogo di un altro lavoratore disabile che abbia diritto al collocamento obbligatorio ed abbia maturato un diritto di precedenza alla riassunzione, trova applicazione il disposto di cui all'articolo 31, comma 1, lettera b), D.Lgs. n. 150/2015, secondo cui l'incentivo non spetta

se l'assunzione è effettuata in violazione del diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine (v. sopra).

Attenzione, tuttavia, in quanto la deroga deve considerarsi legittima solo nelle ipotesi di assunzioni obbligatorie; pertanto, nell'ipotesi di assunzioni di lavoratori disabili effettuate oltre la cosiddetta "quota di riserva" di cui all'art. 3, legge n. 68/1999, devono trovare applicazione i medesimi principi enunciati nell'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015.

"De minimis"

L'Unione europea richiede il rispetto delle regole sulla libera concorrenza: non si ammette una distorsione delle regole della concorrenza che consenta, cioè, l'ingresso delle aziende sul mercato a condizioni agevolate.

I Regolamenti Ce 1407/2013 (pubblicato su Guue L 352 del 24 dicembre 2013) e 1408/2013 (pubblicato su Guue L 352 del 24 dicembre 2013) (8), entrambi entrati in vigore dal 1° gennaio 2014, hanno modificato la normativa comunitaria in materia di aiuti *de minimis* (9) ovvero aiuti di importo limitato che non dovrebbero avere effetti distorsivi sul mercato e, essendo al di sotto di una determinata soglia quantitativa, non sono soggetti all'obbligo di notifica alla Commissione europea. Viene meno l'obbligo di comunicazione anche nel caso in cui - trattandosi di aiuti all'occupazione - abbiano un effetto incentivante e siano "trasparenti". Si tratterebbe, infatti, di aiuti privi di effetti distorsivi sul mercato della Ue.

I regolamenti sono stati pubblicati in sostituzione delle precedenti disposizioni esistenti (Regolamenti Ce 1998/2006 e 1535/2007). Il Regola-

(7) Inps, circ. 13 giugno 2016, n. 99.

(8) Nel testo si riprendono le circ. Inps n. 102/2014 e n. 15/2014.

(9) Sugli aiuti *de minimis* si segnala Cass., 6 luglio 2016, n. 13794, ove si ribadisce che la Corte di legittimità ha già avuto modo di chiarire che la regola *de minimis* costituisce un'eccezione alla generale disciplina relativa agli aiuti di Stato, stabilendo una soglia di aiuto al di sotto della quale la disciplina restrittiva degli aiuti di Stato contenuta nel Trattato Ce deve considerarsi inapplicabile, e ha chiarito non soltanto che la sussistenza delle specifiche condizioni concretizzanti l'applicabilità della regola *de minimis* costituisce elemento costitutivo del diritto a beneficiare dello sgravio contributivo, che come tale deve essere provato dal soggetto che lo invoca (Cass. n. 6756/2012), ma soprattutto che per la sussistenza di tali condi-

zioni non basta che l'importo chiesto in recupero ed oggetto del singolo procedimento sia inferiore alla soglia fissata dalla decisione della Commissione europea dell'11 maggio 1999, dovendo invece la relativa prova riguardare l'ammontare massimo totale dell'aiuto rientrante nella categoria *de minimis* su un periodo di tre anni a decorrere dal momento del primo aiuto *de minimis*, comprendendovi qualsiasi aiuto pubblico accordato sotto qualsiasi forma (cfr. tra le più recenti Cass. n. 6780/2013), e fermo restando che, in caso di superamento della soglia, riacquista vigore in pieno la disciplina del divieto che involge l'intera somma, la quale deve essere recuperata per l'intero e non solo per la parte che eccede la soglia di tolleranza, a prescindere dalla circostanza che l'aiuto sia stato erogato in epoca precedente al Regolamento (Ce) 69/2001 (Cass. n. 11228/2011).

mento n. 1407/2013 costituisce la normativa generale in materia di aiuti *de minimis* e ricomprende tutti gli aiuti concessi ad imprese ad esclusione di quelle soggette a regolamentazione specifica. Il Regolamento n. 1408/2013 disciplina, invece, le condizioni di ammissibilità degli aiuti *de minimis* per le imprese che operano nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli.

Nel merito degli elementi di novità introdotti dai due regolamenti comunitari, si segnala:

- l'inclusione delle imprese in difficoltà tra i soggetti cui è applicabile la disciplina sugli aiuti minori *de minimis*;
- l'introduzione del criterio di impresa unica, con la conseguenza che il massimale di aiuto concedibile viene a determinarsi con riferimento all'insieme delle imprese tra le quali sussista una relazione nei termini indicati dall'art. 2, comma 2, Regolamenti 1407 e 1408/2013.

A tal fine, viene specificato, con identico contenuto in entrambi i regolamenti, la nozione di "impresa unica" (v. sopra).

Resta fermo il **limite** di 200.000 euro che un'impresa può ricevere nell'arco di tre esercizi finanziari, e quello di 100.000 euro per le imprese che esercitano attività di trasporto di merci su strada per conto terzi, ai sensi del Regolamento 1407/2013.

Per quanto concerne gli aiuti concessi a favore di imprese che operano nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli, il Regolamento 1408/2013 prevede, invece, l'elevazione del massimale di aiuto concedibile nella misura di 15.000 euro nel corso di tre esercizi finanziari, rispetto al precedente limite di 7.500 euro.

Per esercizio finanziario si intende il periodo utilizzato dall'impresa per scopi fiscali. Conseguentemente, qualsiasi sia il mese dell'anno in cui viene erogato l'aiuto, l'arco di tempo rilevante comprende l'annualità finanziaria in corso e le due precedenti.

Irap: deduzione del costo del lavoro

Infine, ai fini della determinazione della base imponibile Irap il Legislatore fiscale ha previsto, in via generale, la possibilità di utilizzare in deduzione integralmente i costi del personale assunto a tempo indeterminato; sono fatte salve differenti regolamentazioni delle fattispecie relative ad es. ai lavoratori stagionali o a talune tipologie di datori di lavoro (10). Per costoro, dunque, si ricorda che la legge di Stabilità 2016 ha riconosciuto la deducibilità, nel limite del 70%, per ogni lavoratore stagionale a specifici requisiti. Si deve, infatti, trattare di lavoratori impiegati per almeno 120 giorni nel periodo d'imposta, a decorrere dal secondo contratto stipulato con lo stesso datore di lavoro nell'arco del biennio calcolato a partire dalla cessazione del precedente contratto.

Rispetto delle norme sulla sicurezza del lavoro

Va, infine, annotato come ai fini della fruizione delle norme incentivanti sia richiesto al datore di lavoro il rispetto integrale delle norme di cui al T.U. Sicurezza del 2008 (D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008).

(10) Sull'Irap si v. ampiamente Ag. entrate, circ. n. 22/E del 9 giugno 2015; D.L. n. 4/2015 conv. in legge n. 34/2015; legge n. 190/2014; legge n. 208/2015.