

Indicazioni della prassi

Ricollocazione dei lavoratori in integrazione salariale: agevolazioni

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Nel nostro sistema lavoristico le agevolazioni legate alle assunzioni sono le più disparate e, nel corso degli anni, si sono accavallate ed hanno generato un qualcosa all'interno del quale è molto difficile districarsi. In tale quadro non sfuggono i benefici finalizzati alla assunzione dei lavoratori in cassa integrazione: fin dal 1993, infatti, ne fu previsto uno abbastanza corposo che, oggi, dopo la fine della mobilità, avvenuta con il 1° gennaio 2017, si è di molto ridotto. Ci si riferisce alla previsione contenuta nel comma 3, art. 4, D.L. n. 148/1993 con la quale sono previsti benefici sotto forma di sgravi contributivi in favore dei datori di lavoro che, senza esservi tenuti, assumano a tempo pieno e indeterminato (o ammettano soci lavoratori se si tratta di cooperative di produzione e lavoro) lavoratori in integrazione salariale straordinaria da almeno tre mesi, anche non continuativi, dipendenti da imprese beneficiarie di Cigs da almeno sei mesi. Il beneficio consiste nella contribuzione per dodici mesi pari a quella stabilita per gli apprendisti (10%), ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nelle misure previste per la generalità dei lavoratori, come ci ricordarono, a suo tempo, le circolari Inps n. 260/1992 e n. 148/1993 ed il messaggio n. 19269/2006.

L'argomento sul quale, oggi, occorre effettuare una riflessione concerne le agevolazioni disposte dal comma 6, art. 24-*bis*, D.Lgs. n. 148/2015 in favore dei lavoratori in integrazione salariale straordinaria che durante la fruizione risultino eccedentari.

Prima di entrare nel merito di quanto affermato dalla circolare Inps n. 77 del 27 giugno 2020, è necessario sgomberare il campo da ogni equivoco (cosa che, sovente, in questo periodo si appalesa): tale beneficio non riguarda, in alcun modo,

i lavoratori che sono in integrazione salariale Covid-19, in quanto l'oggetto della nota dell'Inps ha come riferimento le agevolazioni individuate dall'art. 24-*bis*, comma 6, D.Lgs. n. 148/2015 che furono pensate per favorire (insieme ad altre misure) la ricollocazione dei lavoratori ritenuti eccedentari durante (o al termine) di un periodo di integrazione salariale straordinaria.

Introdotta, con la legge di bilancio per il 2018, nel *corpus* del D.L. n. 148/2015, l'incentivo legato alle assunzioni arriva al termine di un *iter* procedimentale abbastanza complesso e tortuoso (e ciò spiega anche la difficoltà incontrata per la sua affermazione) che vede coinvolte l'azienda e le organizzazioni sindacali che, in presenza di una situazione perdurante di crisi, non prevedano la completa riassorbibilità del personale in Cigs e, con accordo, individuano i profili professionali eccedentari, senza, peraltro, fare i nomi dei potenziali interessati.

I lavoratori che pensano di identificarsi in tali profili (e qui subentrano anche valutazioni strettamente personali) accettano, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del verbale, di essere inseriti in un percorso di ricollocazione attraverso l'Anpal, i centri per l'impiego e le Agenzie del Lavoro disponibili ad inserire gli stessi in percorsi finalizzati ad una nuova occupazione. Nel frattempo, i soggetti interessati continuano a percepire il trattamento integrativo e, soltanto, ad accettazione del nuovo posto di lavoro, procedono alla risoluzione del precedente rapporto. Quest'ultima è incentivata anche sotto l'aspetto fiscale, nel senso che fino ad un massimo di nove mensilità sui c.d. "incentivi all'esodo" non si paga l'Irpef e, inoltre, i lavoratori, se non hanno esaurito il trattamento di cassa, continuano a goderlo fino al termine nella misura del 50%. Il datore di lavoro

Approfondimenti

disponibile ad una riassunzione (a termine fino a dodici mesi o a tempo indeterminato) fruisce di un *bonus* per un massimo di diciotto mesi: è questo il punto trattato nella circolare n. 77/2020.

Tale procedura di ricollocazione non ha avuto i risultati sperati da chi l'ha scritta per una serie di motivi che possono, così, sintetizzarsi:

a) pochi sono stati gli accordi sottoscritti: a ciò hanno contribuito una certa ritrosia sindacale a firmare soluzioni di uscita dall'azienda e una certa resistenza dei lavoratori ad abbandonare la "scialuppa di salvataggio" dell'ammortizzatore prima della scadenza;

b) le difficoltà di natura burocratica che hanno coinvolto i soggetti, in special modo Anpal e centri per l'impiego, incapaci, nella maggior parte dei casi, di sviluppare forme effettive di politica attiva del lavoro che vadano oltre l'offerta di corsi di orientamento o di riqualificazione professionale. È questo, ahimè, un punto molto doloroso del nostro sistema occupazionale che, nonostante le espressioni di buona volontà e impegni che, sovente, sono rimasti soltanto sulla "carta", risulta essere espressione di incapacità che il passaggio dei servizi per l'impiego dallo Stato alle Regioni (ed è trascorso un ventennio) non ha, affatto, migliorato;

c) la crisi dell'ultimo periodo (anche prima della pandemia) non ha agevolato l'uscita dalle aziende e, di conseguenza, l'osmosi, prevista in via teorica, non si è potuta realizzare.

Questa breve premessa si è resa necessaria per comprendere la portata della circolare n. 77/2020 che ha, come destinatari, tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi quelli del settore agricolo.

L'incentivo di natura contributiva è pari all'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi a carico dei datori di lavoro con un tetto annuo fissato a 4.030 euro, per un massimo di diciotto in caso di assunzione a tempo indeterminato. Essendo, formalmente, indirizzato a tutta la platea dei datori di lavoro privati, l'agevolazione non riveste la natura di aiuto di Stato e, quindi, non è soggetta al *de minimis*, cosa che avrebbe comportato il rispetto di una serie di disposizioni comunitarie.

Rapporti di lavoro incentivati

Quali sono i rapporti di lavoro incentivati?

La circolare n. 77/2020, ripetendo concetti già presenti in altre circolari relative ad incentivi per l'occupazione, ricorda che ad essere agevolati sono:

a) i contratti a tempo indeterminato, anche part-time;

b) i contratti a tempo determinato pur se a tempo parziale: in questo caso si ritiene che il rapporto, laddove sussista una specifica soglia oraria settimanale prevista dal Ccnl, non possa scendere al di sotto, in quanto il beneficio viene riconosciuto anche con il richiamo alla previsione contenuta nell'art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006;

c) i contratti di apprendistato che, ai sensi dell'art. 41, D.Lgs. n. 81/2015, sono contratti a tempo indeterminato: ovviamente, il pensiero corre anche alla fattibilità del rapporto con apprendistato professionalizzante per i lavoratori "over 29" (art. 47, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015) titolari di un trattamento di disoccupazione, finalizzato ad una qualificazione o riqualificazione professionale;

d) i contratti di lavoro subordinato instaurati ex art. 1, comma 3, legge n. 142/2001, in attuazione del vincolo associativo nelle cooperative di lavoro. L'agevolazione non è invece, riconosciuta per:

a) il rapporto di lavoro domestico, tenuto conto della specialità del rapporto che è di natura prettamente fiduciaria;

b) il lavoro intermittente ove la prestazione lavorativa dipende, unicamente, dalla "chiamata" del datore di lavoro e dove, pur se instaurato a tempo indeterminato e con l'erogazione della indennità di disponibilità (cosa, quest'ultima, che accade molto raramente) non ha le caratteristiche della continuità;

c) le prestazioni di lavoro occasionale ex art. 54-bis, D.L. n. 50/2017, che hanno natura episodica e che non possono superare alcuni limiti di impegno annuale e reddituale.

Condizioni per ottenere le agevolazioni

Come tutte le agevolazioni anche questa relativa alla ricollocazione dei lavoratori eccedentari che escono da un periodo di integrazione salariale straordinaria per riorganizzazione o crisi aziendale (ma vi rientrano anche quelli con il contratto di solidarietà difensivo) è sottoposta al rispetto di alcune norme che sono diventate un po' l'asse portante che disciplina i benefici: ci si riferisce

sia all'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015 che all'art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006.

Andiamo con ordine partendo dal predetto art. 31.

Qui, l'Istituto, facendo una sorta di "copia e incolla" con precedenti note che hanno riguardato le agevolazioni correlate alle assunzioni ricorda che le stesse sono riconosciute in presenza di alcune condizioni che debbono ricorrere contemporaneamente:

a) l'assunzione non deve essere dovuta ad un obbligo che nasce da disposizione di legge (ad esempio, riassunzione di un lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi antecedenti, o datore che, a seguito di passaggio di azienda, è tenuto all'assunzione del personale in forza *ex art.* 2112 c.c., entro l'anno dalla data del trasferimento) o di contratto collettivo (ad esempio, assunzione dei lavoratori già presenti nell'appalto). Tale condizione non si applica alle assunzioni di personale disabile *ex art.* 3, legge n. 68/1999;

b) l'assunzione non viola un diritto di precedenza stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, come nel caso di un lavoratore che, con un contatto a tempo determinato (anche in sommatoria di precedenti rapporti) di durata superiore a sei mesi, ha esercitato il diritto di precedenza *ex art.* 24, D.Lgs. n. 81/2015 per un'assunzione a tempo indeterminato relativo alle mansioni già espletate, la cui validità è di dodici mesi dalla cessazione del rapporto. Per completezza di informazione, si ricorda che per le donne astenutesi obbligatoriamente dal lavoro "in periodo protetto", il diritto di precedenza scatta anche per una assunzione a tempo determinato entro l'anno successivo al termine del precedente contratto;

c) l'assunzione non deve riguardare unità produttive che sono in integrazione salariale (sospensione od orario ridotto) per lavoratori con livello o mansioni uguali a quelle del lavoratore che viene assunto. Ovviamente, se l'assunzione avviene in una unità produttiva non interessata alle integrazioni salariali, il riconoscimento dell'agevolazione è possibile. Tale disposizione ha una portata generale e vale anche per i c.c. "ammortizzatori sociali Covid-19";

d) L'assunzione non deve riguardare lavoratori licenziati da un'impresa che, alla data del recesso, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, anche per interposta persona, o for-

me di collegamento o controllo con l'azienda che procede alla instaurazione del rapporto (art. 2359 c.c.). Tale condizione si applica anche all'utilizzatore del lavoratore somministrato. Su questo punto, a proposito del beneficio *ex art.* 24-*bis*, comma 6, D.Lgs. n. 148/2015, va ricordato che è la stessa norma che vieta il riconoscimento dell'incentivo laddove il datore di lavoro assumente presenti le caratteristiche sopra riportate.

Per quel che riguarda, invece, il rispetto dell'art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006, la circolare n. 77/2020 richiama:

a) la regolarità contributiva;

b) l'assenza di violazioni di norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (sono, sostanzialmente, quelle richiamate nell'allegato al D.M. sul Durc) e rispetto degli altri obblighi di legge;

c) rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Agevolazioni cumulabili

Sussiste una compatibilità, nei limiti della contribuzione dovuta dal datore di lavoro, con altri benefici?

L'Istituto fornisce un elenco di agevolazioni cumulabili tra quelle maggiormente in uso. Vediamo quali sono.

L'elencazione parte da quelli previsti nei commi da 8 a 11, art. 4, legge n. 92/2012: ci si riferisce alle assunzioni dei disoccupati "over 50" da almeno dodici mesi, sia con un contratto a tempo determinato che a tempo indeterminato ove sussiste un "bonus contributivo" pari al 50% della quota a carico del datore di lavoro per un massimo di diciotto mesi se il rapporto è a tempo indeterminato e per dodici mesi se è a termine. Il discorso è analogo se ad essere assunte sono le donne prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi o prive di impiego da almeno sei mesi o appartenenti a particolari aree o settori economici e professioni, individuate con D.M. del Ministro del Lavoro, ove è particolarmente ridotta la percentuale femminile. Per la definizione di lavoro regolarmente retribuito occorre prendere quale parametro di riferimento

Approfondimenti

il D.M. 17 ottobre 2017 del Ministro del Lavoro, emanato in ottemperanza al Regolamento Ue n. 651/2014, in applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato ove si definiscono i “lavoratori svantaggiati” e quelli “molto svantaggiati”. Già nel corso del 2013, con la circolare n. 34, il Ministero del Lavoro fornì la definizione di “privi di impiego regolarmente retribuito” che sono le persone che non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a rapporto di lavoro subordinato dalla durata di almeno sei mesi e coloro che, negli ultimi sei mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o subordinata dalla quale è derivato un reddito inferiore a quello annuale minimo escluso da imposizione fiscale.

Il beneficio per la ricollocazione dei cassaintegrati è, altresì, cumulabile con l’incentivo previsto per i disabili con forte handicap *ex art.* 13, legge n. 68/1999 ove, però, ai fini dell’agevolazione va verificato secondo i canoni comunitari, l’incremento occupazionale.

Un’altra, possibile, cumulabilità riguarda il beneficio previsto per i lavoratori in trattamento NASpI e che è pari al 20% dell’indennità ancora spettante agli stessi se non fossero stati assunti. In questo caso, però, l’erogazione dell’incentivo deve passare le “forche caudine” del c.d. *de minimis* sugli aiuti di Stato, riscontrabili dall’Istituto, direttamente, sull’apposito portale. Sul *de minimis* l’Inps ha avuto modo di soffermarsi molte volte nelle sue note a partire dalla circolare n. 128/2012.

Misura dell’incentivo

Si è parlato, finora, di molte questioni legate all’agevolazione: adesso occorre esaminarne l’assetto e la misura.

Si è detto che l’incentivo è pari all’esonero dal versamento del 50% della contribuzione dovuta dal datore di lavoro con un tetto annuo fissato a 4.030 euro. Vi sono, però, altre contribuzioni che sono dovute e ciò non rappresenta una cosa nuova perché l’elencazione la vediamo anche in altre tipologie assuntive oggetto di sgravi da parte del legislatore. La contribuzione è, comunque, dovuta per:

a) i premi ed i contributi Inail in quanto tale previsione è contenuta nel comma 6, art. 24-*bis*, D.Lgs. n. 148/2015;

b) lo 0,30% sulla retribuzione imponibile destinato dall’art. 25, comma 4, legge n. 845/1978 al finanziamento dei Fondi interprofessionali;

c) il finanziamento, ove dovuto, al “Fondo per l’erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto *ex art.* 2120 c.c., cosa sancita dall’art. 1, comma 755, legge n. 296/2006;

d) il finanziamento dei Fondi bilaterali e del Fis e di quelli delle Province Autonome di Trento e Bolzano: la norma che comporta, comunque, l’obbligo del pagamento è contenuta nell’art. 33, comma 4, D.Lgs. n. 148/2015;

e) gli apporti alle contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle pensate per portare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento;

f) lo 0,30 punti percentuali *ex art.* 1, comma 62, legge n. 247/2007 destinato al finanziamento della formazione continua dei lavoratori agricoli.

Durata

La durata dell’agevolazione varia in relazione alla tipologia contrattuale prescelta: se il rapporto è a tempo determinato l’incentivo viene riconosciuto, al massimo, per dodici mesi, mentre se è a tempo indeterminato la durata è di diciotto mesi. Se i rapporti sono a tempo parziale il beneficio viene, ovviamente, riproporzionato.

Il legislatore ha previsto anche la possibilità della trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato: ciò, di conseguenza, comporta il riconoscimento dello sgravio per una durata complessiva di diciotto mesi. La fruizione può essere sospesa, esclusivamente, laddove ci si trovi in presenza di assenza obbligatoria per maternità, cosa che comporta il differimento temporale del beneficio.

Da ultimo, l’Istituto si preoccupa, come già avvenuto altre volte (basti pensare alle circolari sull’esonero triennale e su quello biennale) di individuare, per gli “addetti ai lavori”, una modalità agevolata per l’applicazione del beneficio, indicando la soglia massima di esonero contributivo riferito al mese che è pari a 335,83 euro (4.030/12). Per contratti instaurati o risolti nel corso del mese la soglia massima va riproporzionata assumendo quale riferimento la misura giornaliera di 10,83 euro (335,81/31).