

Approfondimenti

Lavoratori in Cigs

Agevolazioni all'assunzione

Eufranio Massi

Una caratteristica costante che si rileva guardando le disposizioni finalizzate ad incentivare l'occupazione è rappresentata dal fatto che, in maniera pressoché continua, vengono varati provvedimenti per assunzioni agevolate di determinate categorie di lavoratori. Le norme si "affastellano" e, spesso, pur dovendo rispettare vincoli posti dalla nostra legislazione interna come, ad esempio, la regolarità contributiva e le altre condizioni previste dall'art. 31 del D.Lgs. n. 15/2015, per la piena operatività occorre attendere l'autorizzazione della Commissione europea ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

La sensazione che traspare da un esame di tutta la normativa legata agli incentivi è che, tranne pochissimi casi, la materiale fruizione non è agevole, dovendo passare attraverso le "forche caudine" di una serie di adempimenti abbastanza farraginosi.

Fatta questa breve premessa, si ritiene opportuno focalizzare l'attenzione sui benefici previsti per le assunzioni dei **lavoratori in integrazione salariale straordinaria** sia dalla Legge di bilancio per l'anno 2022 che da altri provvedimenti precedenti, il primo dei quali risale al 1993.

Accordo per transizione occupazionale

I commi da 243 a 248 dell'art. 1 della legge n. 234/2021 prevedono due possibilità di assunzione agevolata per i lavoratori in Cigs a seguito di accordo per transizione occupazionale: quella **a tempo indeterminato** e quella, pur sempre a tempo indeterminato, ma attraverso l'**apprendistato professionalizzante** (art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015), varato, a suo tempo per i soggetti "over 29" titolari di un trattamento di NASpI e per quelli titolari di un trattamento di mobilità (quest'ultimo non più in vigore dal 1° gennaio 2017 con la fine dell'istituto della mobilità).

Quindi, la prima cosa da sottolineare, riguarda una constatazione di carattere generale: le agevolazioni non sono state pensate, indistintamente,

per tutti i lavoratori in Cigs ma soltanto per quelli che fruiscono dell'ammortizzatore a seguito di accordo di transizione occupazionale.

Di conseguenza, la prima questione da chiarire riguarda gli ambiti di applicazione di tale accordo che è stato previsto nell'art. 22-ter del D.Lgs. n. 148/2015 inserito con la Legge di bilancio 2022.

Tale norma rappresenta una sorta di strumento inserito nella "cassetta degli attrezzi" delle Parti sociali e degli Enti destinati a mediare nei conflitti di lavoro (Ministeri del Lavoro e dello Sviluppo Economico, Regioni, ecc.) per facilitare le c.d. "transizioni occupazionali" di lavoratori dipendenti da imprese (con un organico superiore alle quindici unità) che stanno fruendo di interventi salariali straordinari per riorganizzazione o crisi aziendale e che hanno raggiunto il limite massimo previsto dalla norma (ventiquattro mesi per la riorganizzazione e dodici mesi per la crisi aziendale e che, comunque, abbiano esaurito il *plafond* del quinquennio mobile). Ebbene, in tali casi, può essere concesso (non c'è alcun automatismo) un ulteriore intervento di Cigs per un massimo di dodici mesi non prorogabili. Ai fini del riconoscimento del trattamento il legislatore pone alcune condizioni che possono, così, sintetizzarsi:

a) espletamento della **procedura** prevista dall'art. 24 del D.Lgs. n. 148/2015, con il pieno rispetto sia dei tempi (venticinque giorni successivi a quello nel quale è stata avanzata la richiesta per le aziende che occupano più di cinquanta lavoratori, ridotti a dieci per i datori che presentano un organico inferiore;

b) **esame congiunto**, anche in via telematica, che si conclude con un accordo nel quale debbono essere definite le azioni finalizzate sia alla rioccupazione che all'autoimpiego, con il ricorso anche ai Fondi interprofessionali per quel che riguarda la formazione e la riqualificazione professionale.

I lavoratori sono obbligati a partecipare ai corsi e la mancata partecipazione, ascrivibile alla loro responsabilità esclusiva, comporta la decadenza dalla prestazione di integrazione salariale. I dipendenti che fruiscono del trattamento “ulteriore” vengono inseriti nel programma GOL (Garanzia di occupabilità dei lavoratori) disciplinato dall’art. 1, comma 324, della legge n. 178/2020.

Assunzione a tempo indeterminato

Ma quale è il **beneficio** che può ottenere il **datore di lavoro** che assume a tempo indeterminato un lavoratore a seguito dell’accordo di transizione?

L’incentivo è pari al 50%, per ogni mese e per un massimo di dodici, dell’ammontare del trattamento straordinario di Cigs che sarebbe stato corrisposto al lavoratore: da quanto scaturisce dal testo e fermi restando i chiarimenti di natura diversa che dovessero arrivare dall’Inps, si comprende che l’**agevolazione**, è strettamente **correlata al trattamento di Cigs**. Tale beneficio, risulta assimilabile a quello previsto per l’assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori in NASpI.

A questo punto, pare opportuno chiedersi quanto tale agevolazione sia appetibile in considerazione del fatto che il trattamento massimo di Cigs previsto per il 2022 reso noto dall’Inps con circolare n. 26 del 16 febbraio u.s. è pari a 1.222,51 euro lordi. Se l’assunzione avviene al termine o quasi del periodo di godimento, essendo il beneficio pari al 50% della somma, esso sarà di poco ristoro e, quindi, meno appetibile di quello scaturente attraverso l’assunzione con contratto professionalizzante di cui si parlerà tra poco. Infatti, l’incentivo è strettamente correlato anche ad alcuni **adempimenti normativi** senza i quali lo stesso non viene riconosciuto.

Cominciamo dal primo.

Il beneficio sarà strettamente correlato al **rispetto dell’art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006** (regolarità contributiva, assenza di violazione di relative a violazioni di norme in materia di lavoro, salute e sicurezza, elencate nell’Allegato al D.M. 30 gennaio 2015 sul Durc, rispetto del trattamento economico e normativo del CCNL di settore sottoscritto dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale) e dell’art. 31 del D.L.vo n. 150/2015.

Il Legislatore, inoltre, pone altri vincoli che riprendono, letteralmente, condizioni già inserite in altri provvedimenti incentivanti.

L’art. 1, comma 244, legge n. 234/2021 prevede che l’agevolazione non spetti ai datori di lavoro che nei **sei mesi antecedenti** l’assunzione abbiano effettuato **licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi** secondo la procedura prevista dalla legge n. 223/1991 nella stessa unità produttiva. Il dettato letterale della disposizione contempla un “blocco generalizzato” nel senso che i benefici non vengono concessi anche nel caso in cui il lavoratore o i lavoratori oggetto di recesso erano in possesso di livello e categoria diversa rispetto a quella di inquadramento del nuovo dipendente.

Il successivo comma 245 prevede che il licenziamento del lavoratore assunto con il beneficio o il licenziamento individuale o collettivo per giustificato motivo oggettivo di un altro dipendente impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con gli stessi livelli e categoria legale di inquadramento, effettuato nei sei mesi successivi, comporta sia la **revoca del beneficio** che la restituzione di quanto già fruito. La revoca del contributo, ai fini del computo del periodo utile alla fruizione residua, non ha effetti nei confronti di altri datori che assumono il lavoratore. Nel caso in cui il rapporto si estingua per **dimissioni del lavoratore** (ovviamente, rese secondo la procedura prevista dal D.M. 15 dicembre 2015 richiamato dall’art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015), il beneficio viene riconosciuto per la durata effettiva pur se le dimissioni sono intervenute nel semestre preso in osservazione.

Con il comma 246 il Legislatore mostra un occhio di riguardo nei confronti dei **dipendenti in Cigs che si costituiscono in cooperativa**: in questo caso, il beneficio è riconosciuto ai singoli lavoratori *pro quota* in relazione ai mesi ancora da fruire.

Le agevolazioni che sono state, sinteticamente, esaminate non sono, però, immediatamente operative. Infatti, la piena agibilità è condizionata al vaglio preventivo ed alla successiva autorizzazione della Commissione europea ai sensi dell’art. 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea.

Approfondimenti

Assunzione con rapporto di apprendistato professionalizzante

Quello che si è descritto e commentato non è l'unico strumento agevolativo in favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in integrazione salariale straordinaria a seguito di accordo di transizione occupazionale. Il comma 248 della legge n. 234/2021 afferma che, senza alcun limite di età, e quindi anche "over 29", è possibile attivare il contratto di apprendistato professionalizzante *ex art. 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015* già, pienamente, a regime per i soggetti titolari di un trattamento di NASpI.

Qui, non c'è alcun bisogno di attendere l'autorizzazione di Bruxelles e la possibilità di assunzione è strettamente legata alla sottoscrizione di un accordo di transizione occupazionale con la conseguente ammissione dei lavoratori interessati alla c.d. "Cigs ulteriore". Il contratto di apprendistato deve tendere ad una **qualificazione o riqualificazione professionale** secondo un piano formativo ben definito, ha una durata che, al massimo, può raggiungere i trentasei mesi ed i sessanta mesi per i profili caratterizzanti la figura dell'artigiano individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento (art. 44, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015), senza possibilità per il datore di recedere dal contratto *ex art. 2118 c.c.*, al termine del periodo formativo. Al rapporto di lavoro trova piena applicazione il D.Lgs. n. 23/2015 in tema di licenziamenti.

I vantaggi per il datore di lavoro sono di natura contributiva, di natura economica e di natura normativa.

Vantaggi di natura contributiva

I datori di lavoro usufruiscono, in via generale, di una contribuzione a loro carico, per tutta la durata dell'apprendistato, pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Per i datori di lavoro, invece, che occupano un **numero di addetti pari od inferiore a nove** l'aliquota complessiva a loro carico è ridotta per i primi due anni rispettivamente all'1,5% ed al 3%, restando fermo il livello del 10% per i periodi contributivi maturati dopo il secondo anno.

Sulla scorta della previsione contenuta nell'art. 2, comma 36, della legge n. 92/2012 e dei chiarimenti intervenuti attraverso l'Inps con la circolare n. 128/2012 la contribuzione di riferimento è maggiorata, dal 1° gennaio 2013, dell'1,31% a

cui si aggiunge lo 0,30% previsto dalla legge n. 845/1978 per la formazione dei Fondi interprofessionali.

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

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

Sono **esclusi** dal computo numerico:

- a)** gli apprendisti in forza al momento dell'assunzione, per effetto dell'art. 47, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015;
- b)** i lavoratori somministrati inviati dalle Agenzie del lavoro;
- c)** i lavoratori assunti dopo essere stati addetti a lavori socialmente utili o di pubblica utilità, come previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 81/2000.

Le agevolazioni contributive, una volta riconosciute, sono mantenute anche se il numero dei lavoratori dovesse superare il numero fatidico di nove.

Per la contribuzione relativa ai rapporti di apprendistato **non viene richiesto**, ciò che, in via generale, occorre rispettare tutte le volte che si è in presenza di uno sgravio contributivo: il rispetto del comma 1175 dell'art. 1 della legge n. 296/2006 e dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015. Infatti, la c.d. "sotto contribuzione" non è una agevolazione ma una "contribuzione propria" finalizzata, per scelta legislativa, a favorire l'occupazione giovanile, come ricorda la circolare n. 5/2008 del Ministero del Lavoro.

Alla fine del periodo formativo per gli apprendisti assunti *ex art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015* non viene riconosciuta, l'agevolazione

contributiva del 10% per i dodici mesi successivi, come riconfermato dall'art. 47, comma 7, dello stesso decreto.

Vantaggi di natura economica

Anche il lavoratore assunto con tale tipologia contrattuale a seguito di accordo di transizione occupazionale che ha portato alla Cigs, può essere retribuito per tutta la durata del periodo formativo anche con due livelli stipendiali inferiori a quello di "approdo". C'è da osservare, tuttavia, come alcuni **contratti collettivi** abbiano previsto un percorso di avvicinamento al livello massimo, attraverso scatti intermedi (magari di un livello a "metà percorso") o, in altri casi, soprattutto per le qualifiche a più basso contenuto professionale, l'abbassamento di un solo livello.

In alternativa, la contrattazione collettiva può stabilire, nel rispetto dell'anzianità di servizio, una forma retributiva "percentualizzata" rispetto al trattamento economico finale e progressiva nell'ammontare, secondo un *modus* già presente, da tempo, in alcuni contratti collettivi.

Vantaggi di natura normativa

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

Appare, poi, opportuno ricordare che, per effetto della legge n. 234/2021 che è intervenuta nel *corpus* del D.Lgs. n. 148/2015 che disciplina l'intervento delle integrazioni salariali ordinarie, straordinarie e di quelle erogate dai Fondi, a partire dal 1° gennaio 2022 gli apprendisti (e non solo quelli con rapporto professionalizzante, ma anche quelli con contratto di primo livello o di alta formazione) sono **destinatari di qualsiasi ammortizzatore sociale** attivabile, in caso di riduzione o sospensione di orario: ovviamente, come ricorda il comma 4 dell'art. 2 del D.Lgs. n. 148/2015, le ore di integrazione salariale, rapportate a giornate, vanno recuperate ai fini del completamento del periodo formativo.

Un ultimo vantaggio di natura normativa lo si evince anche dall'art. 43, comma 8, D.Lgs. n. 81/2015 che consente alla contrattazione collettiva (laddove gli Enti territoriali abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro), di prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato (cosa avvenuta nel settore turistico), anche a tempo determinato, per lo svolgimento di **attività stagionali**.

Assunzione lavoratori in Cigs da almeno tre mesi con azienda in Cigs da almeno sei mesi

Le agevolazioni per le assunzioni dei lavoratori in integrazione salariale, limitati soltanto a chi la fruisce a seguito di accordi di transizione occupazionale non sono gli unici in quanto il legislatore, negli anni passati, già si è occupato di questi lavoratori: la prima volta con il D.L. n. 148/1993. La norma, seppur, oggi, limitata rispetto ad allora in quanto non è più fruibile dal 1° gennaio 2017 il 50% dell'indennità di mobilità, conserva ancora un proprio *appeal*.

Ma, andiamo con ordine.

L'**art. 4, comma 3, D.L. n. 148/1993**, convertito, con modificazioni, in legge n. 236/1993, stabilisce alcuni **incentivi di natura contributiva** in favore dei datori di lavoro, comprese le cooperative di produzione e lavoro, che assumono **a tempo pieno e indeterminato** (o associano, nel caso delle cooperative) lavoratori che abbiano fruito del **trattamento Cigs per almeno tre mesi** ma che siano dipendenti di **imprese in Cigs da almeno sei mesi** continuativi.

Le agevolazioni **non spettano** se i datori che assumono:

- a)** abbiano in corso sospensioni a zero ore per Cigs;
- b)** abbiano effettuato licenziamenti per riduzione di personale nei dodici mesi antecedenti, a meno che l'assunzione riguardi professionalità, sostanzialmente diverse;
- c)** siano tenuti all'assunzione in virtù di una disposizione di natura legale (ad es., trasferimento d'azienda) o contrattuale.

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

Approfondimenti

Ovviamente, la corresponsione del beneficio è subordinata, come tutte le agevolazioni, al rispetto sia dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 che dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015.

Nei dodici mesi successivi all'assunzione la contribuzione sulla quota a carico del datore di lavoro è pari alla misura prevista per gli apprendisti di aziende (ossia, il 10%), con esclusione dei premi assicurativi Inail.

Assunzione di lavoratori in Cigs a seguito di accordo di ricollocazione

Il legislatore aveva prestato la propria attenzione con la legge n. 205/2017 (art. 1, comma 136) ai **lavoratori in Cigs a rischio di esubero** ed aveva inserito, a tal proposito, l'art. 24-*bis* nel D.Lgs. n. 148/2015: si tratta di una disposizione che non ha avuto parecchia fortuna, rispetto alle aspettative ipotizzate dal Governo.

Ma, di cosa si tratta?

I datori di lavoro che prevedano che, al termine dell'integrazione salariale straordinaria, non sia possibile ricollocare tutto il personale, possono raggiungere un accordo con le organizzazioni sindacali, finalizzate alla ricollocazione dei lavoratori ritenuti eccedentari.

Nell'accordo non vanno identificati i nomi dei potenziali destinatari ma soltanto i profili professionali. Gli interessati, continuando a rimanere in Cigs, entro trenta giorni possono aderire all'accordo stesso che prevede un determinato percorso finalizzato a ricevere un servizio personalizzato di assistenza alla ricollocazione sia presso i Centri per l'Impiego che presso altri soggetti accreditati come le Agenzie di Lavoro.

Saltando tutta una serie di questioni che ci porterebbero lontano da questa riflessione ci si può limitare a ricordare che, in caso di risoluzione del rapporto, il dipendente, oltre a tutte le competenze dovute, può arrivare a percepire sulle eventuali mensilità correlate all'incentivo all'esodo, uno "**sconto fiscale**" (nel senso che non ci paga l'Irpef) fino ad un massimo di nove mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr,

oltre ad un beneficio pari al 50% del trattamento di Cigs non ancora "goduto".

Ma quali sono, sotto l'aspetto contributivo, i vantaggi per i datori di lavoro, ivi comprese le Agenzie di somministrazione e le società cooperative di produzione di lavoro, anche per i soci dopo l'instaurazione del vincolo associativo, che assumono?

Essi consistono nell'**esonero** del 50% dei complessivi **contributi previdenziali ed assistenziali**, con esclusione dell'Inail, nel limite massimo di 4.030 euro annui, rivalutati annualmente in base all'indice Istat per diciotto mesi nel caso in cui l'assunzione avvenga a tempo indeterminato (anche *part-time* con il conseguente riproporzionamento) e per dodici mesi qualora l'instaurazione del rapporto avvenga a termine. Se il contratto si trasforma il beneficio viene riconosciuto per altri sei mesi.

Resta inteso che l'agevolazione non riguarda il pagamento della c.d. "contribuzione minore" che riguarda:

- a) i premi e contributi Inail;
- b) i contributi, se dovuti, al Fondo per l'erogazione del Tfr previsto dall'art. 2120 c.c.;
- c) i contributi, se dovuti, ai Fondi bilaterali per l'integrazione salariale o a quello di integrazione salariale ex D.Lgs. n. 148/2015;
- d) lo 0,30% previsto dall'art. 25, comma 4, della legge n. 845/1978 per i datori che aderiscono ai Fondi interprofessionali;
- e) il contributo di solidarietà per la previdenza complementare ed i Fondi di assistenza sanitaria *ex lege* n. 166/1991;
- f) il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo e quello per gli sportivi professionisti previsti dal D.Lgs. n. 166/1997.

Anche in questo caso è fondamentale il rispetto dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015.

È appena il caso di ricordare che l'incentivo non spetta per l'assunzione con contratto di lavoro domestico (per la specialità del rapporto), e con il contratto di lavoro intermittente (ove non c'è stabilità e la prestazione avviene, unicamente, con la "chiamata" del datore di lavoro).