

# Assunzioni agevolate

Eufranio Massi

Gli incentivi per l'occupazione, previsti dalla legislazione italiana si arricchiscono, ogni anno, di nuovi strumenti a disposizione dei datori di lavoro finalizzati a favorire l'occupazione: essi, tuttavia, presentano una serie di condizioni operative che ne rendono difficile l'attuazione la quale, sovente, non è immediata ma rimandata all'autorizzazione preventiva degli Organismi comunitari.

I benefici per le assunzioni si caratterizzano, in gran parte, per il fatto che si realizzano attraverso sgravi contributivi (è minore il ricorso a quelli fiscali) mentre, appare residuale, il beneficio legato alla c.d. "contribuzione propria", accompagnata da agevolazioni di natura economica e normativa. È quest'ultimo, ad esempio, il caso dell'apprendistato professionalizzante ove la "contribuzione di favore", ben inferiore a quella ordinaria, fa sì che non si debba attendere alcuna autorizzazione comunitaria o di una Autorità amministrativa per poter fruire del beneficio che non viene, per nulla, "ancorato" al possesso dei requisiti scaturenti dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 209/2006 e dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015. Ma, andiamo con ordine iniziando dall'apprendistato professionalizzante.

## Apprendistato professionalizzante

### Lavoratori interessati

Senza entrare nel merito di tale tipologia contrattuale ma limitando, unicamente, il discorso ai vantaggi di natura contributiva, economica e normativa che la caratterizzano, si sottolinea che, secondo l'art. 44 del D.Lgs n. 81/2015, possono essere assunti in tutti i settori di attività pubblici e privati, per il conseguimento di una qualificazione professionale, i soggetti di **età compresa tra i 18 ed i 29 anni** (ossia, 29 anni e 364 giorni all'atto della instaurazione del rapporto). Per i lavoratori in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato **anche a 17 anni**. L'art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 148/2015 consente, ai fini di una qualificazione o riqualificazione professionale, di stipulare un

contratto di apprendistato professionalizzante, **senza limiti di età:**

- con i lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione (NASpI; Dis-Coll) o di indennità di mobilità (ipotesi pressoché scomparsa con la fine delle liste di mobilità a partire dal 1° gennaio 2017);
- con i lavoratori beneficiari del trattamento di Cigs per transizione occupazionale, concessa ai sensi dell'art. 22-ter del D.Lgs. n. 148/2015.

Fatta questa breve premessa, andiamo a vedere quali sono i **vantaggi di natura contributiva** nel caso in cui si stipuli un contratto di apprendistato professionalizzante, rispetto ad una assunzione ordinaria.

### Agevolazioni contributive

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 coloro che, invece, 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 che maturano successivamente fino al termine del periodo formativo.

Va, inoltre, ricordato che sulla base della previsione contenuta nell'art. 2, comma 36, della legge n. 92/2012 e dei chiarimenti intervenuti con la circolare 2 novembre 2012, n. 128 dell'Inps la **contribuzione di riferimento** è stata **maggiorata dell'1,31% al quale va aggiunto lo 0,30%** previsto dalla legge n. 845/1978 per la **formazione dei Fondi interprofessionali**.

Alla usuale contribuzione va aggiunto, mensilmente, il **contributo dovuto** per l'accesso agli **ammortizzatori sociali**: esso non è uguale ma va correlato all'ambito nel quale ricade l'azienda essendo diverso per la Cigo, per la Cigs, per l'assegno previsto dal Fis, dai Fondi bilaterali e da quelli, anche intersettoriali, delle province autonome di Trento e Bolzano.

In caso di "**consolidamento**" del **rapporto di lavoro al termine del periodo formativo dell'apprendistato**, l'**agevolazione contributiva del 10%** viene riconosciuta per i **dodici mesi successivi**, come riconfer-

# Inserto

mato dall'art. 47, comma 7, del D.Lgs n. 81/2015: da tale agevolazione sono esclusi gli apprendisti "over 29" disoccupati e fruitori, al momento dell'assunzione, di un trattamento di disoccupazione ed i lavoratori che al momento dell'assunzione erano in Cigs per transizione occupazionale. L'apprendistato deve riguardare, in quest'ultimi casi, una qualificazione o una riqualificazione professionale, attraverso la sottoscrizione di un apposito piano formativo con il conseguente, effettivo, svolgimento. Va, peraltro ricordato che per gli "over 29" ed i cassaintegrati non è possibile, per il datore di lavoro, risolvere il rapporto al termine del periodo formativo, cosa invece, possibile per i giovani.

Ci sono "paletti" da rispettare per la effettiva fruizione del beneficio del 10% per dodici mesi ed è possibile "godere" dell'agevolazione anche nel caso in cui il lavoratore venga confermato prima della scadenza del periodo formativo?

Le risposte sono le seguenti:

**a)** la Corte di Cassazione, sez. lav., con sentenza n. 15055 del 22 giugno 2010, ha affermato che la "godibilità" dello sgravio del contributivo si basa sul principio che la **prosecuzione del rapporto** sia avvenuta **con la qualifica** (o la qualificazione) **acquisita al termine del periodo formativo**;

**b)** il Ministero del Lavoro con la risposta ad interpello 4 maggio 2005 (prot. n. 25/I/0003883) ha affermato che è possibile il riconoscimento dell'agevolazione per i dodici mesi successivi alla trasformazione anche nell'ipotesi in cui il "consolidamento" sia avvenuto in anticipo rispetto al termine fissato dal contratto a **condizione** che il datore di lavoro abbia **svolto tutta la formazione** prevista nel **piano individuale**.

L'**art. 1, comma 106**, della **legge n. 205/2017** ha previsto uno **sgravio contributivo**, per un massimo di 3.000 euro su base annua, per i datori di lavoro che hanno confermato il lavoratore al termine del periodo formativo per dodici mesi, decorrenti tra il tredicesimo ed il ventiquattresimo mese successivo al consolidamento del rapporto, purché il giovane non abbia superato la soglia dei 30 anni. Tale disposizione non è, però, applicabile alle prosecuzioni di contratti di apprendistato previste dal comma 106, nel corso degli anni 2021-2022, per effetto di quanto affermato dal comma 13 dell'art. 1, della legge n. 178/2020: presumibilmente, tale **blocco** resta anche nel **2023**, atteso che l'art. 1, comma 297, della legge n. 197/2022 si è limitato a prorogare per tutto l'anno corrente soltanto il comma 10, dell'art. 1 della legge del 2017.

Per la contribuzione specifica relativa ai rapporti di apprendistato **non viene richiesto**, esplicitamente, ciò che, in via generale, occorre tenere presente tutte le volte che si è in presenza di uno sgravio contributivo: il **rispetto dell'art. 1, comma 1175**, 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 30 gennaio 2008, n. 5 del Ministero del Lavoro a cui seguì un orientamento di prassi dell'Inps assolutamente conforme.

## **Criteria per il calcolo dei dipendenti**

Tornando alle **piccole imprese** con un **organico** che **non supera i nove dipendenti** (il calcolo va effettuato, all'atto dell'assunzione, sull'impresa complessivamente considerata e non sulle singole unità ed il beneficio resta anche se si supera nel corso del rapporto tale soglia) fa sì che, ai fini del **computo** debbano essere considerati anche sulla scorta delle indicazioni fornite dall'Inps con la circolare 23 gennaio 2007, n. 22:

- i dirigenti;
- gli assunti con contratto a tempo indeterminato;
- gli assunti con contratto a tempo determinato, computati secondo la previsione contenuta nell'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2015;
- i lavoratori a domicilio e quelli che esplicano la loro attività con modalità di telelavoro;
- i lavoratori a tempo parziale, in proporzione all'orario svolto (art. 9 del D.Lgs. n. 81/2015);
- i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, ecc.) se non sono stati già presi in considerazione i loro sostituti;
- i lavoratori intermittenti computati nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente prestatato nell'arco di ciascun semestre (art. 18 del D.Lgs. n. 81/2015);

Sono **esclusi dal computo numerico**:

- gli apprendisti in forza al momento dell'assunzione, per effetto dell'art. 47, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015: tra costoro rientrano anche i lavoratori disoccupati, senza limiti di età, fruitori di un trattamento di disoccupazione, e i lavoratori assunti con tale tipologia contrattuale che erano a seguito dell'accordo per transizione occupazionale *ex art. 22-ter* del D.Lgs. n. 148/2015;
- i lavoratori somministrati inviati dalle Agenzie del lavoro;
- 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.

## **Aspetti economici e normativi: vantaggi**

L'apprendistato professionalizzante, rispetto ad altre tipologie contrattuali incentivate, è conveniente anche per alcuni aspetti economici che riguardano la **retribuzione**.

Il lavoratore può essere retribuito durante il periodo formativo e fino al "consolidamento" del rapporto 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 una modalità già presente, da tempo, in alcuni contratti collettivi.

Lo stesso discorso può essere fatto per gli apprendisti "over 29" titolari di un trattamento di NASpI e per i soggetti provenienti da Cigs concessa per transizione occupazionale ai sensi dell'art. 22-ter del D.Lgs. n. 148/2015.

Alcune considerazioni si rendono, ad avviso di chi scrive, necessarie.

La prima appare ovvia ma va espressa: l'apprendistato non si qualifica per i livelli retributivi, nel senso che il datore di lavoro può corrispondere, da subito, anche la retribuzione del lavoratore qualificato. Infatti, la norma, indica il **sotto inquadramento come una possibilità**. Ciò che qualifica l'apprendistato e che giustifica tutta la normativa di favore esistente (*in primis*, sotto contribuzione rispetto a quella ordinaria) è la formazione che deve essere "vera" e non di facciata e sulla quale, in caso di controllo, si soffermano, principalmente, gli Organi ispettivi, atteso che, come recita l'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2015, «l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato **finalizzato alla formazione** e alla occupazione dei giovani».

La seconda è strettamente correlata alla retribuzione: può un datore corrispondere un "**superminimo ad personam**" ad un apprendista? Nella legge non sussiste alcun divieto: ovviamente, ricorrendo tale ipotesi, in caso di controllo gli Ispettori valuteranno con maggiore attenzione se si tratta di un apprendistato professionalizzante "vero", oppure una "mistificazione" del rapporto, destinata, soltanto, alla fruizione delle agevolazioni contributive di favore.

Una riflessione meritano anche i possibili **vantaggi di natura normativa**.

Gli apprendisti **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, fatto salvo che queste ultime non dispongano diversamente (art. 47, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015): 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, dimensionate oltre le 14 unità che si trovano alle prese con il rispetto dell'obbligo. Un analogo discorso può essere fatto ai fini della computabilità nell'organico aziendale ai fini delle dimensioni per l'applicazione dell'art. 18 della legge n. 300/1970.

Ovviamente, questa regola presenta delle **eccezioni** le quali, però, debbono essere previste da disposizioni imperative: è il caso, ad esempio, del D.Lgs. n. 148/2015, il quale, nel calcolo medio della base nu-

merica necessaria per la verifica dell'ampiezza aziendale, ai fini dell'applicazione della normativa sulla cassa integrazione guadagni straordinaria, comprende gli apprendisti.

Un incentivo normativo "di nicchia" riguarda l'assunzione di **personale disabile**: l'art. 11 della legge n. 68/1999 prevede che, attraverso l'istituto della convenzione tra azienda e Servizio che si occupa dell'avviamento, acquisito il parere del comitato tecnico, si possa procedere all'assunzione di questi lavoratori in deroga sia ai limiti massimi di età (29 anni e 364 giorni) che alla durata contrattuale triennale (o periodo maggiore per i profili professionali che hanno come riferimento il settore artigiano).

In ordine alla questione "età" non può tralasciarsi il discorso legato ai **disoccupati titolari del trattamento di NASpI** ed ai **Cassa integrati provenienti da accordi di transizione occupazionale** ex art. 22-ter del D.Lgs. n. 148/2015 per i quali non è previsto alcun limite massimo.

Altro vantaggio di natura normativa per i datori di lavoro è rappresentato dalla possibilità di **risolvere il rapporto al termine del periodo formativo** (cosa che non vale per gli apprendisti assunti ex art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015), attivando la previsione dell'art. 2118 c.c.

Un ultimo vantaggio di natura normativa lo si evince anche dal comma 8 dell'art. 43 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.

A conclusione di questa breve riflessione sull'apprendistato professionalizzante limitata, unicamente, agli incentivi correlati a tale tipologia contrattuale si può ben dire che rispetto ad altre forme agevolative presenti nel nostro Ordinamento vi siano delle peculiarità particolari, altrove non rinvenibili, atteso che lo sgravio contributivo, seppur corposo è soggetto ad una serie di ostacoli che, talora, sono difficili da superare.

### Under 36

Con la previsione contenuta nell'**art. 1, comma 297**, della **legge 29 dicembre 2022, n. 197** il Legislatore si è limitato ad allungare la vigenza dell'art. 10, comma 1, della legge n. 178/2020 a tutte le **assunzioni** (o le stabilizzazioni) **a tempo indeterminato** che si realizzeranno nel corso del **2023**, prevedendo un **beneficio triennale pari al 100%** fino ad un **massimo di 8.000 euro sulla quota a carico del datore di lavoro**, con esclusione dei premi e dei contributi Inail e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, per **trentasei mesi** che diventano quarantotto in Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna.

# Inserto

Prima di entrare nel merito del provvedimento che ricalca quello degli anni precedenti e che, da ultimo, ha trovato un proprio supporto amministrativo nella circolare n. 56/2021 dell'Inps, si ritiene opportuna la seguente considerazione: il Legislatore riferisce il beneficio soltanto ai lavoratori **“under 36” che non hanno mai avuto un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** (e sappiamo come l'Istituto, negli anni passati sia stato molto rigido escludendo dall'essere portatori del beneficio anche quei lavoratori che avevano avuto un solo contratto a tempo indeterminato conclusosi senza il superamento del periodo di prova e, magari, “troncato” dopo un paio di giorni). Forse sarebbe stato più giusto, uscendo il nostro Paese da un periodo di forte crisi pandemica che ha prodotto numerosi licenziamenti ed in presenza di una guerra “in corso” non lontano dall'Italia, prevedere l'incentivo senza porre il “vincolo” di non aver mai avuto, in passato, alcun rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il provvedimento non è operativo, in quanto manca dell'**autorizzazione di Bruxelles** per la quale il Governo sta ponendo in essere i dovuti passaggi: non dimentichiamo, peraltro, che le agevolazioni per le assunzioni di “under 36” effettuate nel semestre 1° luglio - 31 dicembre 2022 sulla scorta della precedente norma non sono state autorizzate, atteso che il Temporary Framework al quale era “agganciata” la norma è scaduto il 30 giugno. Di conseguenza, chi volesse **assumere prima che gli Organi comunitari emettano il loro parere** dovrà pagare la **contribuzione piena**, salvo rivalersi, successivamente, attraverso l'Istituto del **conguaglio, una volta arrivata l'autorizzazione**.

Le riflessioni che seguono tengono conto di quanto affermato dall'Inps nel corso degli anni precedenti e, in particolare, con la circolare 12 aprile 2021, n. 56. Ma, andiamo con ordine.

## Rapporti di lavoro incentivati

I lavoratori che beneficiari non debbono aver superato, all'atto della instaurazione del rapporto a tempo indeterminato i **35 anni e 364 giorni** e **non debbono**, come detto in precedenza, **aver avuto nella loro vita lavorativa un precedente rapporto a tempo indeterminato**. Fanno eccezione a tale ultima ipotesi:

- i **rapporti di apprendistato** (contratto a tempo indeterminato come ricorda l'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2015) con lo stesso o altro datore di lavoro, che hanno subito interruzioni durante il periodo formativo;
- i **contratti di lavoro intermittente a tempo indeterminato** in quanto non sono portatori di stabilità di impiego, atteso che le prestazioni, episodiche e saltuarie, dipendono, unicamente, dalla “chiamata” del datore di lavoro.

L'assunzione deve essere a tempo indeterminato anche a tempo parziale ma non può riguardare il rapporto di lavoro domestico ed il contratto di lavoro inter-

mittente. Con riguardo ad una **assunzione part-time** va, da subito, detto che l'agevolazione spetta soltanto al primo datore di lavoro e non a chi, successivamente, intende assumere il lavoratore a completamento delle 40 ore settimanali, in quanto il lavoratore è già titolare di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Può spettare ad entrambi, invece, se l'assunzione viene effettuata nello stesso giorno.

Anche il contratto di lavoro per una **qualifica dirigenziale** viene escluso dalle agevolazioni in quanto la norma originaria da cui trae origine l'attuale disposizione (art. 1, commi 100 e ss., legge n. 205/2017) specifica «lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti» (quindi, operai, impiegati e quadri), secondo la declinazione contenuta nel comma 1 dell'art. 1 del D.Lgs. n. 23/2015). La norma originaria parla anche di **stabilizzazioni di contratti a termine**, quindi di trasformazioni a tempo indeterminato: ovviamente, ferma restando la validità del contratto, il datore di lavoro deve essere in regola con il rispetto dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e delle disposizioni dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 già richiamate, da ultimo, dalla circolare n. 56/2021 dell'Inps, sulle quali ci si soffermerà più avanti.

L'agevolazione si applica anche ai **contratti a tempo indeterminato stipulati dalle Agenzie di lavoro** e viene erogato pur se il lavoratore viene inviato in missione a tempo determinato presso l'utilizzatore. Parimenti, l'incentivo si applica anche alle **società cooperative** che, dopo l'ammissione a socio del lavoratore, costituiscono, con lo stesso, un ulteriore contratto di lavoro a tempo indeterminato (che, ovviamente, per il lavoratore deve essere il primo), ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001.

## Datori di lavoro interessati

Per quel che riguarda, invece, i possibili **destinatari degli incentivi** il Legislatore e l'Inps con la circolare n. 56/2021 citata li identificano nei:

- datori di lavoro privati imprenditori e non imprenditori (ad es., associazioni, fondazioni, studi professionali, ecc.), ivi compresi quelli agricoli, con l'esclusione dei datori di lavoro domestici, in quanto il contratto di lavoro domestico è escluso dai benefici previsti per la particolarità del rapporto. Anche le imprese finanziarie (banche, assicurazioni, ecc.), se sarà confermata da Bruxelles l'esclusione avvenuta a seguito della decisione adottata nel 2020, non rientrano tra i soggetti destinatari di tali agevolazioni;
  - Enti pubblici economici, gli Iacp trasformati in Enti pubblici economici da leggi regionali, gli Enti privatizzati trasformati in società di capitali, pur se interamente pubbliche, le ex Ipab, le aziende speciali costituite anche in consorzio ex artt. 31 e 114 del D.Lgs. n. 267/2000, i consorzi di bonifica, i consorzi industriali, gli Enti morali e quelli ecclesiastici.
- Ovviamente, sono **escluse** tutte le Pubbliche Amministrazioni a cui fa riferimento l'art. 1, comma 2, del

D.Lgs. n. 165/2001 oltre a tutte le c.d. “*Authority*” disciplinate da leggi speciali (Banca d’Italia, Consob, Garante per la privacy, Garante per la concorrenza, ecc.).

## Sgravio contributivo

L’esonero contributivo dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e dei contributi Inail è pari al **100%** della **quota a carico del datore** con un tetto fissato a **8.000 euro l’anno per trentasei mesi** che diventano **quarantotto** qualora l’assunzione avvenga nelle **Regioni del Centro Sud** sopra menzionate, ferma restando l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Di conseguenza, riferita al mese la quota massima esonerabile è pari a 666,66 (ossia 667 euro), mentre quella giornaliera non dovrebbe superare i 21,50 euro.

Il **tetto** dell’incentivo possibile (100% con un **massimo** fissato a 8.000 euro) non può che riferirsi alla **retribuzione annua superiore ai 26.000 euro**, traguardo difficilmente raggiungibile sol che si pensi che si è di fronte a giovani al primo impiego e che, il più delle volte, verranno assunti con un rapporto a tempo parziale sia pure indeterminato.

Oltre ai **premi** ed ai **contributi Inail**, il datore di lavoro sarà tenuto a versare la c.d. “*contribuzione minore*”, come ricordato dall’Inps in diverse note concernenti i benefici per le assunzioni e che può riassumersi nel modo seguente:

- contributo al Fondo per l’erogazione ai lavoratori del settore privato dei Trattamenti di fine rapporto *ex art. 2120 c.c.* (art. 1, comma 755, legge n. 296/2006);
- contributo ai Fondi bilaterali, al Fis ed ai Fondi delle province autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.Lgs. n. 148/2015;
- contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la Formazione continua *ex art. 118 della legge n. 388/2000*;
- contributo, ove dovuto, per il Fondo del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali;
- contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai Fondi di assistenza sanitaria *ex D.L. n. 103/1991*;
- contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo *ex art. 1, commi 8 e 14, del D.Lgs. n. 182/1997*;
- contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti *ex art. 1, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 166/1997*.

## Condizioni di fruizione

Come sopra specificato, l’agevolazione non è automatica ma correlata al rispetto di alcune **condizioni legali** previste, specificatamente, sia dall’**art. 1, comma 1175**, della **legge n. 296/2006** che dall’**art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015**. Il beneficio, quindi, spetta se il datore di lavoro:

- è in regola con il Durc che, a partire dal 1° gennaio 2022, per effetto dell’art. 40-*bis* del D.Lgs. n.

148/2015, comprende anche, per le imprese che vi rientrano, il versamento dovuto per gli ammortizzatori sociali ai Fondi bilaterali previsti dagli artt. 26, 27 e 40 del predetto Decreto;

- non ha violato norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (che sono quelle richiamate nell’Allegato A al D.M. 30 gennaio 2015 - primo Decreto ministeriale che ha disciplinato il Durc) e rispetta gli altri obblighi di legge;

• rispetta gli accordi ed i Contratti collettivi nazionali, nonché quelli territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (qui appare pacifico e coerente il riferimento all’art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 che per gli accordi aziendali richiama come legittimati alla firma i rappresentanti delle “loro” Rsa o Rsu).

Altro vincolo per i datori di lavoro che assumono è il **rispetto di alcune clausole** inserite nell’art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 che sono state espressamente richiamate dalla circolare n. 56/2021 dell’Inps, per cui **l’incentivo non spetta**:

- se l’**assunzione viola un diritto di precedenza** previsto dalla legge o dal contratto collettivo (si pensi, ad es., al diritto di precedenza esternato per iscritto *ex art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015* da un lavoratore con precedente contratto a tempo determinato, o a un lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi precedenti secondo la previsione dell’art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, o ad un lavoratore non transitato a seguito di cessione di azienda presso il nuovo datore, il quale per dodici mesi è titolare di tale diritto, come ricorda l’art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990;
- se presso il datore di lavoro o l’utilizzatore con contatto di somministrazione **siano in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale** (il richiamo sembra riferirsi ad alcune ipotesi previste per l’intervento degli ammortizzatori sociali straordinari) a meno che l’assunzione programmata non sia per un livello completamente diverso da quello dei lavoratori in integrazione salariale o sia destinato a prestare attività in una unità produttiva diversa da quella interessata alla sospensione.

La circolare n. 56/2021 dell’Inps non richiama, volutamente, il divieto di fruire l’incentivo in caso di rispetto di un obbligo di legge (e sul punto, fa anche alcuni richiami specifici). Essendo l’attuale norma una prosecuzione temporale della precedente si ha motivo di ritenere che **l’esonero contributivo si applichi nei seguenti casi**:

- assunzione di personale disabile effettuato ai sensi dell’art. 3 della legge n. 68/1999;
- assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore che ha esercitato per iscritto il diritto di precedenza *ex art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015*;
- cessione di azienda o ramo di essa, in attuazione dell’art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990;

# Inserto

• cambio di appalto con assunzione, senza soluzione di continuità, di lavoratori già impegnati in quell'appalto nell'ipotesi in cui il datore cedente stia fruendo dell'agevolazione: ovviamente il nuovo titolare dell'appalto deve essere in regola con i principi sopra richiamati. Lo stesso può dirsi in presenza di una cessione di contratto *ex art.* 1406 c.c.

Per i datori di lavoro i vincoli da rispettare non finiscono qui perché **occorre essere in regola anche con altre situazioni** che riguardano la gestione aziendale e che erano ben presenti nella vecchia norma prorogata. Infatti:

**a)** non debbono aver licenziato per giustificato motivo oggettivo, nei 6 mesi antecedenti l'assunzione lavoratori inquadrati con la medesima qualifica operanti nella stessa unità produttiva. Il divieto vale anche se il recesso è avvenuto a seguito di licenziamento collettivo per riduzione di personale secondo le regole stabilite dalla legge n. 223/1991;

**b)** non debbono procedere nei nove mesi successivi l'assunzione a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi ai sensi della legge n. 223/1991 di lavoratori inquadrati con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva. Ricorrendo tale ipotesi, l'Inps è abilitato a revocare il beneficio e a richiedere indietro quello fruito per i mesi trascorsi.

Una domanda che, sicuramente, sarà cura dell'Inps chiarire con le proprie indicazioni amministrative, riguarda la cumulabilità di questo beneficio con altri incentivi previsti dal nostro Ordinamento.

In passato, la risposta (v. circolare n. 56/2021) è stata negativa in quanto è stata espressamente richiamato l'art. 1, comma 114, della legge n. 205/2017 (norma originaria) secondo il quale l'esonero contributivo non è cumulabile «con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi».

L'esonero contributivo previsto dall'art. 1, comma 297, della legge n. 197/2022 rappresenta, senz'altro, un notevole beneficio per le assunzioni ma gli ostacoli da superare (*in primis*, l'autorizzazione della Commissione europea che, in genere, se rilasciata, avviene per periodi semestrali) sono notevoli. Appare opportuno per le imprese verificare se ci sono contratti a tempo indeterminato più "fruibili" sotto l'aspetto normativo.

Il pensiero corre, innanzitutto, all'apprendistato professionalizzato per i giovani che non hanno compiuto i 30 (29 anni e 364 giorni al momento dell'instaurazione del rapporto) e che, quindi, rappresentano una platea di soggetti interessanti in gran parte sovrapponibili con quelli individuati dal comma 297. Essi non hanno vincoli "impedienti" relativi alla loro precedente vita lavorativa e, quindi, possono aver già avuto una esperienza di lavoro subordinato a tempo indeterminato (§ «Apprendistato professionalizzante»).

## Under 35: regole *ex lege* n. 205/2017

La norma di riferimento, contenuta nell'**art. 1, commi 100 e ss.** della **legge n. 205/2017** ha natura strutturale e non temporanea e non è stata sottoposta al vaglio della Commissione europea ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). Essa era stata accantonata, temporaneamente, dal Legislatore che, con la legge n. 178/2020, l'aveva sostituita con i benefici maggiorati per gli anni 2021 e 2022 per i quali era obbligatoria l'autorizzazione di Bruxelles che, sia pure con scadenze semestrali, c'è stata fino al 30 giugno 2022.

### Condizioni per il diritto all'esonero contributivo

Ora, **perdurando le incertezze circa gli intendimenti comunitari, molti operatori**, a fronte della necessità di procedere ad **assunzioni** che rispondono alle condizioni richieste dalla normativa per gli *under 36* prevista dal comma, 297 dell'art. 1, della legge n. 197/2022, di cui la **legge n. 205/2017** rappresenta l'antenata, pensano di optare per i benefici previsti da tale ultima disposizione, seguendo le indicazioni fornite dall'**Inps** con la **circolare 2 marzo 2018, n. 40**. Si riportano, sinteticamente, gli indirizzi della circolare suddetta, sottolineando che essi ricalcano in grandissima parte, quelli appena evidenziati per la norma indicata dalla ultima Legge di bilancio per le assunzioni degli *under 36*:

**a)** i datori di lavoro interessati sono quelli privati, imprenditori e non imprenditori (studi professionali, associazioni, fondazioni, ecc.), nonché gli Enti pubblici economici;

**b)** la tipologia contrattuale incentivata è il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche parziale, con esclusione dell'apprendistato che ha una propria struttura agevolativa, del contratto di lavoro domestico, di quello accessorio e del contratto di lavoro intermittente che è caratterizzato da saltuarietà ed episodicità e non consente alcuna stabilità d'impiego, in quanto dipende, unicamente, dalla "chiamata" del datore di lavoro. In tale quadro rientra anche l'assunzione a tempo indeterminato del socio lavoratore, dopo la stipula del patto associativo, secondo le indicazioni fornite dall'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001. Viene incentivata, in presenza di tutte le condizioni previste, non soltanto l'assunzione *ex novo*, ma anche la trasformazione del rapporto da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato;

**c)** l'età massima prevista dalla legge è di 30 anni, elevati a 35 (intesi come 34 e 364 giorni) per le sole assunzioni effettuate entro il 31 gennaio 2020, atteso che negli anni 2021 e 2022 è stata elevata a 36 con lo sgravio contributivo portato a 6.000 euro sul 50% della quota a carico del datore di lavoro;

**d)** la fruizione dello sgravio contributivo è subordinata al rispetto dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015, ri-

spetto ai quali ci si è, diffusamente, soffermati pocanzi;

**e)** il lavoratore non deve aver mai avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (ma non sono ostativi i rapporti con contratto di apprendistato con altri datori che non sono giunti al termine del periodo formativo o i rapporti di lavoro intermittenti a tempo indeterminato). È ostativo, invece, anche l'aver avuto contratti a tempo indeterminato all'estero o l'aver risolto (per dimissioni o licenziamento) un precedente contratto a tempo indeterminato;

**f)** in caso di due o più rapporti a tempo parziale, lo sgravio contributivo viene riconosciuto a tutti i datori soltanto se i contratti *part-time* sono iniziati lo stesso giorno e in caso contrario soltanto al primo;

**g)** in caso di cessione di contratto *ex art. 1406 c.c.*, il beneficio continua in capo al cessionario, essendosi verificata soltanto una modificazione soggettiva nel rapporto in atto. La stessa cosa vale in caso di cessione di azienda o ramo di essa *ex art. 2112 c.c.*;

**h)** il datore di lavoro non deve aver proceduto a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, nei sei mesi antecedenti l'assunzione, nella medesima unità produttiva, sia che ciò sia avvenuto a seguito di procedura individuale o collettiva ai sensi della legge n. 223/1991;

**i)** il licenziamento, entro i sei mesi successivi all'assunzione, del lavoratore o di altro lavoratore con la medesima qualifica impiegato nella medesima unità produttiva comporta (comma 105) la revoca dell'esonero ed il recupero del beneficio già fruito. Ai fini del computo del periodo residuo tale revoca non ha effetti nei confronti di altri datori di lavoro che assumono il lavoratore ai sensi del comma 103, ossia per il periodo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica dello stesso alla data della nuova assunzione;

**j)** lo sgravio contributivo sulla quota a carico del datore di lavoro è pari, per trentasei mesi, al 50% di quanto dovuto fino ad un massimo annuale di 3.000 euro, riparametrato su base mensile. Lo sgravio non riguarda i premi ed i contributi Inail che vanno versati, come deve essere versata la c.d. "*contribuzione minore*", già descritta per lo sgravio contributivo previsto dalla Legge di bilancio 2022;

**k)** in caso di assunzione con contratto di somministrazione a tempo indeterminato viene riconosciuto lo stesso sgravio per trentasei mesi che copre anche i periodi in cui il lavoratore è in attesa di assegnazione;

**l)** in caso di "consolidamento" del contratto di apprendistato al termine del periodo formativo, spetti, per i mesi decorrenti dal tredicesimo al ventiquattresimo successivi alla trasformazione, un incentivo sulla quota a carico del datore di lavoro pari ad un massimo del 50%, purché il giovane non abbia superato la soglia dei 30 anni.

## Donne svantaggiate

Nelle proroghe dei benefici in materia di assunzioni la **legge n. 197/2022 all'art. 1, comma 298**, ha previsto per le **assunzioni o le trasformazioni a tempo indeterminato** che si realizzeranno nel corso del 2023 un incentivo pari al **100%** della **quota contributiva a carico del datore di lavoro**, fino ad un **massimo di 8.000 euro su base annua**, ferma restando l'aliquota contributiva per le prestazioni pensionistiche.

La norma, pur essendo in vigore dal 1° gennaio 2023, non è operativa in quanto occorre attendere l'**autorizzazione della Commissione europea** ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del TFUE.

La struttura dell'agevolazione ed i criteri per ottenerla sono, sostanzialmente, gli stessi già ipotizzati nella norma originaria contenuta nell'art. 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, modificata, in aspetti secondari, da disposizioni successive ed è sempre a questa disposizione originaria che occorre far riferimento.

## Lavoratrici interessate

Il requisito essenziale che va esaminato riguarda il concetto di "*donna svantaggiata*", atteso che la norma originaria (art. 4, commi 8 e 11, legge n. 92/2012) si riferisce a **personale femminile con precise caratteristiche di criticità**.

Infatti, in caso di assunzione, il beneficio è fruibile se la stessa riguarda:

**a)** donne con almeno 50 anni di età, disoccupate da oltre dodici mesi, ossia che hanno dato la propria disponibilità al lavoro ai Servizi per l'impiego *ex art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015* da oltre un anno;

**b)** donne di qualsiasi età, residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei Fondi strutturali dell'Unione europea privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (sono le c.d. "*Regioni Obiettivo 1*" ove rientrano la Campania, la Puglia, la Basilicata, la Calabria, la Sicilia, ma anche quelle "in transizione" come la Sardegna, l'Abruzzo ed il Molise. Il requisito della residenza è un elemento essenziale che deve sussistere al momento dell'assunzione);

**c)** donne di qualsiasi età destinate a svolgere professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Ogni anno i settori e le professioni sono definiti da un Decreto Ministro del Lavoro di concerto con quello dell'Economia: l'ultimo è il D.I. 16 novembre 2022, n. 327. A titolo di esempio, tra i settori maggiormente caratterizzati da disparità di genere spiccano, l'agricoltura (48%), le costruzioni edili (82%), l'informazione e la comunicazione per i servizi (37%), mentre per le professioni la disparità riguarda quelle apicali (direttori di aziende, amministratori, ecc., con una percentuale del 55,6%);

**d)** donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno venti-

# Inserto

quattro mesi. In questo caso va verificato se nei due anni antecedenti l'assunzione la lavoratrice non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di almeno sei mesi o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa la cui remunerazione annua sia superiore a 8.145 euro o un'attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo superiore a 4.800 euro (v. Inps, circolare 22 febbraio 2021, n. 32).

La nozione di lavoro regolarmente retribuito è stata oggetto di definizione in due Decreti ministeriali nel 2013 e nel 2017 che hanno ripreso concetti presenti nella normativa comunitaria. L'ultimo (D.M. 17 ottobre 2017)(1), richiama concetti già esaminati e fatti propri dalla circolare n. 34/2013 del Ministero del Lavoro riferibili ai lavoratori svantaggiati: il personale femminile al quale si fa riferimento riguarda quelle donne che negli ultimi sei mesi o non hanno lavorato come subordinate o hanno prestato attività come subordinate o con prestazioni riconducibili ad attività lavorativa autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione.

Il concetto di «**lavoro regolarmente retribuito**» non va riferito al fatto che la lavoratrice abbia prestato la propria attività in “nero” o, quantomeno, in maniera parzialmente irregolare, come si potrebbe pensare a seguito di una lettura superficiale. Esso va valutato sia sotto il profilo della durata per il contratto di lavoro subordinato che del compenso per gli autonomi o i parasubordinati. Il requisito deve sussistere al momento dell'assunzione se si procede ad una assunzione a tempo determinato e, successivamente, quando procede ad una trasformazione a tempo indeterminato del rapporto.

## **Datori di lavoro interessati**

I datori di lavoro potenzialmente interessati dalla fruizione del beneficio sono:

- datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori (ad es., studi professionali, associazioni o fondazioni), ivi compresi quelli del settore agricolo;
- Enti pubblici economici, Iacp trasformati in Enti pubblici economici da leggi regionali, enti privatizzati trasformati in società di capitali, pur se interamente pubbliche, le ex Ipab, le aziende speciali costituite anche in consorzio ex artt. 31 e 114 del D.Lgs. n. 267/2000, i consorzi di bonifica, i consorzi industriali, gli Enti morali e quelli ecclesiastici.

## **Rapporti di lavoro incentivati**

I rapporti di lavoro che consentono la fruizione delle agevolazioni sono:

- contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, con l'incentivo che si fruisce per un massimo di dodici mesi;

- contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con il beneficio che si fruisce per diciotto mesi. Tale periodo massimo si può raggiungere anche attraverso la trasformazione del rapporto precedentemente stipulato a termine.

Sono, ovviamente, **esclusi** i rapporti di lavoro instaurati attraverso un **contratto di lavoro intermittente**. La posizione dell'Inps è chiara nella interpretazione di tutte le norme che riguardano le assunzioni incentivate, in quanto tale tipologia contrattuale non è da considerarsi stabile in quanto dipende unicamente dalla “chiamata” del datore di lavoro e le prestazioni hanno la caratteristica della saltuarietà. Parimenti, è da ritenersi escluso il contratto di **lavoro domestico**, per la particolarità dello stesso come è escluso il **contratto di apprendistato** che è, senz'altro, un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione dei giovani (art. 41 del D.Lgs. n. 81/2015) ma che ha regole contributive, economiche e normative del tutto proprie.

Si ritiene, invece, **ammissibile** un contratto di lavoro subordinato, sia a termine che a tempo indeterminato, per personale femminile con **qualifica dirigenziale**, come è possibile nelle **società cooperative**, dopo l'ammissione della donna a socio, stipulare un ulteriore contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001.

## **Beneficio contributivo**

L'agevolazione prevista **per il 2023** è pari al **100%** della **quota contributiva a carico del datore di lavoro** fino ad un massimo di **8.000 euro annui** sulla quota a carico del datore di lavoro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche con una differenza che la caratterizza rispetto alla pletora dei benefici previsti da altre disposizioni incentivanti: i **contributi** ed i **premi assicurativi Inail ricadono nell'agevolazione**, come affermato, a suo tempo, dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 34/2013 e dall'Inail con la circolare n. 28/2004.

L'esonero contributivo non va esteso alla c.d. “*contribuzione minore*”, se dovuta, ossia:

- contributo, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei Trattamenti di fine rapporto ex art. 2120 c.c. (art. 1, comma 755, legge n. 296/2006);
- contributo, ai Fondi bilaterali, al Fis ed ai Fondi delle province autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.Lgs. n. 148/2015;
- contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la Formazione continua ex art. 118 della legge n. 388/2000;
- contributo, per il Fondo del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali;

(1) Pubblicato nel sito internet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 9 febbraio 2018.



- contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai Fondi di assistenza sanitaria *ex* D.L. n. 103/1991;
- contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo *ex* art. 1, commi 8 e 14, del D.gs. n. 182/1997;
- contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti *ex* art. 1, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 166/1997.

### Condizioni di fruizione

L'**effettiva fruizione** dei benefici previsti dalla norma è **subordinata** - come nelle disposizioni incentivanti riferite agli "under 36" - al **rispetto di alcune disposizioni** che, ormai, costituiscono un "passaggio obbligato" per tutti i datori di lavoro: art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006 e art. 31 D.Lgs. n. 150/2015.

Per quel che concerne l'art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006:

- il datore di lavoro deve essere in regola con il Durr il quale, a partire dal 1° gennaio 2022, per effetto dell'art. 40-*bis* del D.Lgs. n. 148/2015, comprende anche, per le imprese che vi rientrano (ad es., quelle artigiane), il versamento dovuto per gli ammortizzatori sociali ai Fondi bilaterali previsti dagli artt. 26, 27 e 40;
- il datore di lavoro non deve aver violato norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (che sono quelle richiamate già nell'Allegato A al D.M. 30 gennaio 2015, citato) e deve rispettare gli altri obblighi di legge;
- il datore di lavoro è tenuto ad applicare gli accordi e Contratti collettivi nazionali, nonché quelli territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Per gli accordi aziendali, ovviamente, il riferimento, anche ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. n. 148/2015, riguarda le "loro" Rappresentanze sindacali aziendali (Rsa) o la Rappresentanza sindacale unitaria (Rsu). Per quel che riguarda, invece, i principi richiamati dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 l'**agevolazione non spetta**:

- se l'assunzione costituisce **attuazione** di un **obbligo preesistente** stabilito dalla legge o dalla Contrattazione collettiva. Tale disposizione vale anche nel caso di contratto di somministrazione. Da un esame comparato tra le circolari n. 56/2021 e n. 32/2021 dell'Inps che hanno rispettivamente fornito indicazioni amministrative per la fruizione del beneficio per gli "under 36" e per le assunzioni di personale femminile "svantaggiato" emerge una differenza: la prima ritiene che l'assunzione di un portatore di handicap per coprire una quota d'obbligo della legge n. 68/1999 possa avvenire "by-passando" l'impedimento sopra citato, la seconda nulla dice sull'argomento ripetendo, pressoché pedissequamente, il contenuto della *lett. a)* dell'art. 31. Sarà interessante verificare se, come regole di buon senso consiglierebbero, l'interpretazione amministrativa che l'Istituto fornirà tenderà ad unificare in senso positivo le due interpretazioni;

- se l'assunzione **viola un diritto di precedenza** previsto dalla legge o dal Contratto collettivo (si pensi, ad es., al diritto di precedenza esternato per iscritto *ex* art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015 da una lavoratrice/lavoratore con precedente contratto a tempo determinato, o a un lavoratore/lavoratrice licenziato per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi precedenti secondo la previsione dell'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, o ad un dipendente non transitato a seguito di cessione di azienda o ramo di essa presso il nuovo datore, il quale per dodici mesi è titolare di tale diritto, come ricorda l'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990;
- se presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contatto di somministrazione siano **in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale** (si parla, quindi, di un intervento integrativo salariale straordinario), a meno che l'assunzione programmata non sia per un livello completamente diverso da quello dei lavoratori in integrazione salariale straordinaria o sia destinato a prestare attività in una unità produttiva diversa da quella interessata alla sospensione;
- se la lavoratrice neoassunta risulti essere stata **licenziata nei sei mesi antecedenti** da un **datore di lavoro** che, al momento del licenziamento, presentava **assetti proprietari sostanzialmente coincidenti** con quelli del datore di lavoro assumente, o risultava con quest'ultimo in **rapporto di collegamento o controllo**.

### Incremento occupazionale netto

L'incentivo in favore delle donne svantaggiate deve sottostare ad un altro adempimento previsto nella norma originaria inserita nell'art. 4 della legge n. 92/2012: l'assunzione deve comportare un **incremento occupazionale netto** rispetto alla media dei dodici mesi precedenti, secondo le indicazioni fornite sia dall'art. 2, punto 32, del Regolamento Ue n. 651/2014, che dalla Corte di Giustizia europea con la sentenza n. C-415/07 del 2009 ove si afferma che la **valutazione dell'incremento** discende confrontando «il numero medio di Unità di Lavoro Annuo (Ula) dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di Ula dell'anno successivo all'assunzione». L'art. 2 del Regolamento n. 1407/2013 dispone che per incremento occupazionale «deve intendersi l'aumento netto del numero dei dipendenti dello stabilimento rispetto alla media relativa ad un periodo di riferimento (nel nostro caso i dodici mesi antecedenti); i posti di lavoro soppressi in tale periodo debbono essere dedotti e il numero dei lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale o stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità lavoro-anno». Nel caso in cui ci si trovi di fronte ad aziende correlate o collegate tra loro in modo tale da rientrare nel concetto di "**impresa unica**", il calcolo va effettuato su tutte le aziende secondo criteri già fissati nel Regolamento sul "*de minimis*". Per completezza di in-

# Inserto

---

formazione si ricorda che si può parlare di “impresa unica” quando un’impresa:

- detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un’altra impresa;
- ha diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del Consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un’altra impresa;
- ha il diritto di esercitare un’influenza dominante su un’altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest’ultima o in virtù di una clausola dello statuto di quest’ultima;
- è azionista o socia di un’altra impresa che controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con azionisti o soci dell’altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest’ultima.

Il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 34/2014, ha chiarito che il datore di lavoro deve verificare la forza lavoro presente nei dodici mesi successivi e non fare una valutazione sull’occupazione “stimata”: ciò significa che il beneficio non viene riconosciuto per i mesi in cui tale incremento non si è realizzato. L’agevolazione, comunque, viene riconosciuta pur se l’incremento non si è realizzato perché nel periodo sotto osservazione si sono resi vacanti posti di lavoro per:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti di età, dizione che dovrebbe comprendere anche forme di pensionamento anticipato (Quota 103, Opzione donna, Ape sociale, ecc.) previste dall’Ordinamento;
- riduzione volontaria dell’orario di lavoro realizzabile attraverso accordi di trasformazione dei rapporti da tempo pieno a tempo parziale, come previsto dall’art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015;
- licenziamento per giusta causa.

### **Cumulo con altri incentivi**

Da ultimo, resta da esaminare la questione della eventuale **cumulabilità** di questo incentivo **con altri benefici** correlati alle assunzioni previsti da altre norme.

L’Inps, con circolare n. 32/2021, si esprime per la cumulabilità con altri esoneri o riduzioni nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta a meno che la disposizione specifica dell’altro incentivo non disponesse un esplicito divieto (è il caso, ad es., dell’esonero contributivo strutturale previsto dall’art. 1, commi 100 e ss., legge n. 205/2017, ove il comma 114 nega espressamente il cumulo). Nel caso in cui il cumulo sia possibile occorrerà far riferimento «alla contribuzione residua dovuta, in ragione del primo esonero applicato». La circolare sopra citata riporta alcuni casi di cumulo che, sicuramente, essendo la norma rimasta invariata, resteranno anche nel 2023:

- assunzione in sostituzione di donna in maternità nelle aziende con meno di 20 dipendenti (art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 151/2001) che prevede una age-

volazione pari al 50% dei contributi dovuti dal datore di lavoro per un massimo di dodici mesi;

- assunzione di soggetto portatore di handicap *ex art. 13 della legge n. 68/1999*;
- assunzione di beneficiari di NASpI *ex art. 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012*.

Per quel che riguarda, infine, la sequenza della cumulabilità tra i vari esoneri, la stessa deve avvenire, secondo l’Istituto, in ordine temporale, «sul presupposto che l’ultimo esonero introdotto dall’Ordinamento si cumula (ove previsto) con il precedenti sulla contribuzione residua prevista».

### **Titolari di Reddito di Cittadinanza**

Con l’**art. 1, commi 294, 295 e 296, della legge n. 197/2022** il Legislatore ha inteso facilitare le assunzioni, che saranno effettuate nel corso del 2023, in favore dei titolari di Reddito di Cittadinanza.

Lo strumento a disposizione dei datori di lavoro consiste in uno **sgravio contributivo** sulla quota a carico degli stessi **pari al 100%** con un **teito** fissato ad **8.000 euro su base annua**: il tutto parametrato ed applicato mensilmente e ferma restando l’aliquota di computo per le prestazioni pensionistiche. Le assunzioni debbono essere a tempo indeterminato e l’incentivo spetta anche nel caso in cui si proceda a trasformazioni di contratti a tempo determinato.

Il beneficio previsto dal comma 294 è alternativo rispetto a quello previsto dal D.L. n. 4/2019 che, negli anni passati è stato poco utilizzato.

Interessati a tali assunzioni sono tutti i soggetti titolari di Reddito di Cittadinanza, senza l’individuazione di alcun limite di età. Va, da subito, affermato che, ricorrendo le condizioni previste sia per le assunzioni agevolate degli “*under 36*” (assenza di precedenti rapporti a tempo indeterminato) che per le c.d. “*donne svantaggiate*”, gli stessi possono essere assunti dai datori di lavoro che, nel rispetto delle condizioni ipotizzate per tali sgravi, possono fruire dei maggiori benefici previsti dai commi 297 e 298.

Si tratta di una disposizione non ancora operativa essendo **subordinata** (comma 299) all’**autorizzazione della Commissione europea** ai sensi dell’art. 108, paragrafo 3, del Tfe.

Fatta questa breve premessa, sarà l’Inps, attraverso i propri indirizzi amministrativi, a delineare la strada per la fruizione del beneficio.

### **Datori di lavoro interessati**

Possono essere interessati tutti i **datori di lavoro imprenditori e non imprenditori** (come gli studi professionali, le associazioni e le fondazioni), con la sola eccezione di quelli domestici (per la peculiarità del rapporto), come dispone il comma 294. Nel rispetto di quanto, in passato, affermato dall’Inps per altre forme di agevolazione, vi rientrano anche gli Enti pubblici economici, le *ex* Ipab, gli Enti morali e territoriali, i consorzi di bonifica, ecc. Sono escluse dall’ambito applicativo le Pubbliche Amministrazioni.

# Inserto

## Rapporti di lavoro incentivati

Il **contratto di lavoro** deve essere a **tempo indeterminato**, anche a tempo parziale, nel rispetto, ove previsto, dei limiti indicati dal Ccnl: lo sgravio spetta anche in presenza di una **trasformazione a tempo indeterminato** di un precedente contratto a termine, cosa che comporta, ove versato, il **recupero del contributo addizionale** dell'1,40%.

L'**incentivo non viene riconosciuto** in caso di instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con un **contratto intermittente**, in quanto tale tipologia non assicura stabilità d'impiego perché le prestazioni, saltuarie ed episodiche, dipendono, unicamente, dalla "chiamata" del datore di lavoro.

La fruizione del beneficio non può riguardare la stipula di un **contratto di apprendistato** che è sì un contratto a tempo indeterminato per la formazione dei giovani, ma che, di per sé stesso, "gode" di una normativa propria con contributi e retribuzione ridotte.

## Beneficio contributivo

Lo strumento a disposizione dei datori di lavoro consiste in uno **sgravio contributivo** sulla quota a carico degli stessi **pari al 100%** con un **tetto** fissato ad **8.000 euro su base annua**: il tutto parametrato ed applicato mensilmente e ferma restando l'aliquota di computo per le prestazioni pensionistiche. Le assunzioni debbono essere a tempo indeterminato e l'incentivo spetta anche nel caso in cui si proceda a trasformazioni di contratti a tempo determinato.

Il beneficio previsto dal comma 294 è alternativo rispetto a quello previsto dal D.L. n. 4/2019 che, negli anni passati è stato poco utilizzato.

Gli 8.000 euro per dodici mesi rappresentano il tetto massimo del quale può fruire un datore di lavoro sulla quota a proprio carico. Esso potrà essere fruito su base mensile in una quota massima di 677 euro (8.000:12): sarà l'Inps a dettare le modalità per il godimento.

Una considerazione va, a questo punto, senz'altro effettuata: difficilmente si raggiungerà il tetto massimo di sgravio contributivo al quale corrisponde una retribuzione superiore ai 26.000 euro in quanto la maggior parte dei contratti sarà, presumibilmente, per un livello contrattuale medio-basso o *part-time*, cosa che comporta, in quest'ultimo caso, un beneficio proporzionalmente ridotto in relazione alle ore di prestazione.

Il datore di lavoro sarà tenuto a versare, comunque, i **premi ed i contributi assicurativi Inail**, oltre che la c.d. "**contribuzione minore**", se dovuta, che così può riassumersi:

- contributo, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei Trattamenti di fine rapporto *ex art.* 2120 c.c. (art. 1, comma 755, legge n. 296/2006);
- contributo, ai Fondi bilaterali, al Fis ed ai Fondi delle province autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.Lgs. n. 148/2015;

- contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la Formazione continua *ex art.* 118 della legge n. 388/2000;
- contributo per il Fondo del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali;
- contribuzioni non previdenziali concepite per apporare elementi di solidarietà alle Gestioni previdenziali di riferimento;
- contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai Fondi di assistenza sanitaria *ex D.L.* n. 103/1991;
- contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo *ex art.* 1, commi 8 e 14, del D.Lgs. n. 182/1997;
- contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti *ex art.* 1, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 166/1997.

## Condizioni di fruizione

Per accedere allo sgravio contributivo il **datore di lavoro** deve essere in regola con quanto previsto dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015.

Per quel che concerne l'**art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006**:

- deve essere in possesso del Durc il quale, a partire dal 1° gennaio 2022, per effetto dell'art. 40-*bis* del D.Lgs. n. 148/2015, comprende anche, per le imprese che vi rientrano (ad es., quelle artigiane), il versamento dovuto per gli ammortizzatori sociali ai Fondi bilaterali previsti dagli artt. 26, 27 e 40;
- non deve aver violato norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (che sono quelle richiamate già nell'Allegato A al D.M. 30 gennaio 2015, citato) e deve rispettare gli altri obblighi di legge;
- è tenuto ad applicare gli accordi e Contratti collettivi nazionali, nonché quelli territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Per gli accordi aziendali, ovviamente, il riferimento, anche ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. n. 148/2015, riguarda le "loro" Rappresentanze sindacali aziendali (Rsa) o la Rappresentanza sindacale unitaria (Rsu).

Si tratta di obblighi alquanto stringenti, atteso che l'esame dei punti appena descritti, se fatto con determinati approfondimenti, potrebbe portare, abbastanza facilmente, al non riconoscimento dei benefici.

Per quel che concerne, invece, i principi richiamati dall'**art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015** l'**agevolazione non spetta**:

- se l'assunzione costituisce **attuazione di un obbligo preesistente** stabilito dalla legge o dalla Contrattazione collettiva. Tale disposizione vale anche nel caso in cui il titolare di RdC avente diritto all'assunzione venga utilizzato attraverso un contratto di somministrazione;
- se l'assunzione **viola un diritto di precedenza** previsto dalla legge o dal Contratto collettivo (ad es., diritto di precedenza valido per dodici mesi dal termine del precedente rapporto) esternato per iscritto *ex art.*

24 del D.Lgs. n. 81/2015 da una lavoratrice o un lavoratore con precedente contratto a tempo determinato di durata superiore a sei mesi qualora l'assunzione si riferisca a mansioni già espletate da quest'ultimo, o a un lavoratore/lavoratrice licenziato/a per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi precedenti secondo la previsione dell'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, o ad un dipendente non transitato a seguito di cessione di azienda o ramo di essa presso il nuovo datore, il quale per dodici mesi è titolare di tale diritto, come ricorda l'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990;

- se presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contatto di somministrazione siano **in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale** (si parla, quindi, di un intervento integrativo salariale straordinario), a meno che l'assunzione programmata non sia per un livello completamente diverso da quello dei lavoratori in integrazione salariale straordinaria o sia destinato a prestare attività in una unità produttiva diversa da quella interessata alla sospensione;
- se il titolare del RdC neoassunto risulti essere stato **licenziato nei sei mesi antecedenti** da un **datore di lavoro** che, al momento del licenziamento, presentava **assetti proprietari sostanzialmente coincidenti** con quelli del datore di lavoro assumente, o risultava con quest'ultimo **in rapporto di collegamento o controllo**.

L'agevolazione, visti i precedenti interventi in materia espressi in passato dall'Inps, dovrebbe essere cumulabile, salvo che la norma riferita ad un altro incentivo escluda tale operazione, nei limiti della contribuzione dovuta, con altri benefici o riduzioni di aliquote previste dalla legislazione vigente.

### Lavoratori in Integrazione salariale straordinaria

Le assunzioni incentivate dei lavoratori che fruiscono del trattamento di integrazione salariale sono disciplinate da diverse norme che tengono conto di situazioni del tutto particolari come, ad esempio, quelle concernenti i lavoratori **i**) in Cigs per transizione occupazionale (art. 22-ter del D.Lgs. n. 148/2015), **ii**) che si rioccupano a seguito di accordi di ricollocazione (art. 24-bis del D.Lgs. n. 148/2015), **iii**) in Cigs da almeno tre mesi, seppur non continuativi, con l'impresa in trattamento straordinario da almeno sei mesi (D.L. n. 148/1993 convertito, con modificazioni, nella legge n. 236/1993). Quest'ultima forma di assunzione ha carattere più generale, un tempo abbastanza appetibile sotto l'aspetto incentivante in quanto legata all'indennità di mobilità ed al suo periodo di godimento massimo, è profondamente mutata dal 1° gennaio 2017 in quanto, con la fine delle liste di mobilità, decretata dalla legge n. 92/2012, il beneficio fruibile è

residuale in quanto si concretizza unicamente in una contribuzione ridotta sulla quota a carico del datore di lavoro pari al 10% per un massimo di dodici mesi. Ma andiamo con ordine cominciando dalle agevolazioni contributive per i lavoratori in Cigs più recenti.

### Accordo per transizione occupazionale

L'art. 1, commi da 243 a 248, legge n. 234/2021 prevede 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).

La prima questione da chiarire riguarda gli **ambiti di applicazione** di tale accordo *ex art. 22-ter del D.Lgs. n. 148/2015* inserito dalla legge n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022) e smi. Esso riguarda quelle vertenze collettive nelle quali l'impresa che ha raggiunto i limiti massimi di fruizione degli ammortizzatori nel quinquennio mobile, presenta difficoltà nel reinserimento produttivo di parte del personale, con possibili rilevanti effetti negativi sul piano locale. L'accordo, **con le Organizzazioni sindacali**, va definito in sede di Ministero del Lavoro e, tra le altre previsioni, deve contenere 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. Sul punto, il D.M. 2 agosto 2022 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali (2), individua gli Ispettori del lavoro come destinatari dei controlli relativi alla effettiva partecipazione e le eventuali sanzioni sono irrogate dall'Inps sulla base del verbale trasmesso dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio (art. 3). 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.

### Beneficio contributivo 2023

L'incentivo consiste nella concessione di un contributo pari al 50%, per ogni mese e per un massimo di dodici mesi, dell'ammontare del trattamento straordinario di Cigs che sarebbe stato corrisposto al lavoratore (**comma 243**).

(2) D.M. 2 agosto 2022 «Criteri e modalità per l'accertamento sanzionatorio di mancata attuazione dell'obbligo formativo da parte del lavoratore in costanza delle integrazioni sala-

riali straordinarie», pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 253, serie generale, del 28 ottobre 2022, n. 253.

# Inserto

A questo punto, pare opportuno chiedersi quanto tale agevolazione sia appetibile in considerazione del fatto che il trattamento massimo di Cigs previsto per l'anno in corso, reso noto dall'Inps con circolare n. 14 del 3 febbraio 2023, è pari a 1.321,53 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 di apprendistato professionalizzante.

## Condizioni di fruizione

Il beneficio è 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 A al D.M. 30 gennaio 2015 citato, 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.Lgs. n. 150/2015**.

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

Il **comma 244** della legge in esame 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 **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, il beneficio viene riconosciuto per la durata effettiva pur se le dimissioni sono intervenute nel semestre preso in osservazione.

Con il successivo **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 sono **condizionate** alla successiva **autorizza-**

**zione della Commissione europea** ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Tfeue che, al momento, risulta pervenuta unicamente fino al 30 giugno 2022.

## Apprendistato professionalizzante

L'altro strumento agevolativo è rappresentato dalla possibilità di assumere tali lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

Il **comma 248** stabilisce 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 36 mesi ed i 60 per i profili caratterizzanti la figura dell'artigianato 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.

## Benefici per il datore di lavoro

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

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 forniti dall'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), escludendo gli apprendisti, i lavoratori somministrati e quelli provenienti dai lavori socialmente utili o di pubblica utilità, mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato vengono calcolati seguendo le indicazioni dell'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2015, mentre per gli intermittenti il computo va eseguito in base a quanto afferma il predetto Decreto legislativo all'art. 18.

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 dell'art. 1, comma 1175, 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, **non viene riconosciuta, l'agevolazione contributiva del 10% per i dodici mesi successivi**, come riconfermato dall'art. 47, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015.

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.

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 - **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 l'art. 2, comma 4, del D.Lgs. n. 148/2015, le **ore di integrazione salariale**, rapportate a giornata, vanno **recuperate ai fini del completamento del periodo formativo**.

Un ultimo vantaggio di natura normativa lo si evince anche dal comma 8 dell'art. 43 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**.

### **Lavoratori in Cigs da almeno tre mesi con azienda in Cigs da almeno sei mesi**

L'art. 4, comma 3, del D.L. n. 148/1993, convertito in legge n. 236/1993, riconosce un incentivo 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.

### **Beneficio contributivo**

Il beneficio consiste in una **contribuzione ridotta** sulla quota a carico del datore di lavoro pari a quella prevista, in via generale, per gli apprendisti (**10%**), per i **dodici mesi successivi all'assunzione** che deve avvenire mentre il lavoratore è ancora in forza presso l'azienda in Cigs. La riduzione non riguarda i premi ed i contributi assicurativi Inail.

### **Condizioni di fruizione**

L'agevolazione **non spetta** se i datori che assumono:

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

Lo sgravio contributivo non si applica 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**.

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.

### **Lavoratori in Cigs a seguito di accordo di ricollocazione**

Il Legislatore con la legge n. 205/2017 (art. 1, comma 136) ha prestato attenzione ai **lavoratori in Cigs a rischio di esubero** con l'inserimento dell'art. 24-bis nel D.Lgs. n. 148/2015: si tratta di una disposizione che non ha avuto molta fortuna rispetto alle aspettative.

# Inserto

## Piano di ricollocazione

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 30 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.

## Benefici fiscali ed economici per il lavoratore

Non addentrando in questioni che 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 è esente dall'Irpef) fino ad un massimo di nove mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del Trattamento di fine rapporto, oltre ad un beneficio pari al **50%** del **trattamento di Cigs** non ancora "goduto".

## Benefici contributivi per il datore di lavoro

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:

- i premi e contributi Inail;
- i contributi, se dovuti, al Fondo per l'erogazione del Tfr previsto dall'art. 2120 c.c.;
- i contributi, se dovuti, ai Fondi bilaterali per l'integrazione salariale o a quello di integrazione *ex* D.Lgs. n. 148/2015;
- il contributo dello 0,30% previsto dall'art. 25, comma 4, della legge n. 845/1978 per i datori che aderiscono ai Fondi interprofessionali;

- il contributo di solidarietà per la previdenza complementare ed i Fondi di assistenza sanitaria *ex* legge n. 166/1991;

- 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.

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

## Lavoratori fruitori del trattamento NASpI

Il D.L. n. 76/2013, convertito, con modificazioni, nella legge n. 99/2013, con l'inserimento del **comma 10-bis**, nell'**art. 2 della legge n. 92/2012** ha previsto una particolare agevolazione alle assunzioni, che tende a favorire la **ricollocazione dei lavoratori che fruiscono** del trattamento di **NASpI**:

«Al datore di lavoro che senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno ed indeterminato lavoratori che fruiscono della Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) (3) (...) è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 20% [per effetto dell'art. 24 del D.Lgs. n. 150/2015 che ha ridotto l'originario 50%] dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il diritto ai benefici economici di cui al presente comma è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative». Gli incentivi riguardano, come chiarito dall'Inps con circolare n. 175 del 18 dicembre 2013, anche le **società cooperative** che instaurano con soci lavoratori un rapporto di lavoro subordinato *ex* art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001 (a meno che, questi ultimi non abbiano "goduto" dell'indennità di NASpI in unica soluzione per associarsi in cooperativa) e le **imprese di somministrazione** con riguardo ai soggetti assunti a scopo di somministrazione.

## Calcolo e misura dell'indennità

L'indennità è rapportata ad una **base di calcolo** che tiene conto della retribuzione imponibile ai fini previdenziali relativa al quadriennio antecedente la presentazione dell'istanza, comprensiva degli elementi con-

(3) Dal 1° maggio 2015 NASpI.



tinuativi, non continuativi e delle mensilità aggiuntive, divisa per il totale delle settimane di contribuzione, prescindendo dalla verifica del minimale, moltiplicata per il coefficiente 4,33.

Il **valore massimo** della NASpI, comunicato dall'Inps con la circolare n. 14/2023 per l'anno 2023, rivalutato sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo, è pari a 1.470,99 euro lordi.

Il trattamento di NASpI è soggetto ad un *décalage*: dal 1° gennaio 2022 la diminuzione pari al 3% al mese si applica a partire dal sesto mese di fruizione (prima era dal quarto mese), ad eccezione dei beneficiari che abbiano superato la soglia dei 55 anni per i quali, la diminuzione mensile scatta dall'ottavo mese.

### **Benefici contributivi per il datore di lavoro**

I datori di lavoro privati, ivi comprese le cooperative che instaurano con soci lavoratori un ulteriore rapporto di natura subordinata, che assumono soggetti in "godimento NASpI" **percepiscono il 20% dell'indennità non ancora "maturata" dagli interessati.** Tale somma spetta soltanto per i **periodi di effettiva erogazione della retribuzione.**

L'accesso è subordinato al rispetto della disciplina comunitaria in materia di aiuti all'occupazione ed alla disciplina del "*de minimis*".

L'**assunzione** del lavoratore in "godimento" deve essere, oltre che a **tempo indeterminato**, anche a **tempo pieno**, essendo esclusa qualsiasi forma di rapporto a tempo parziale.

I **vantaggi** per il datore di lavoro sono **strettamente correlati a quanto ancora il lavoratore deve percepire**: essi saranno tanto maggiori, quanto più l'interessato sarà all'inizio della fruizione, con la conseguenza della maggiore appetibilità del soggetto appena licenziato: ovviamente, tutto ciò vale da un punto di vista teorico, essendo preminenti altre considerazioni che fanno riferimento alle capacità professionali e potenziali del lavoratore in un'ottica di necessità aziendale.

L'agevolazione, corrisposta sotto forma di **conguaglio mensile**, spetta soltanto, come si diceva, per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore. L'Inps, con la circolare n. 175/2013, ricorda che in presenza di giornate non retribuite (ad es., per sciopero, malattia, maternità, ecc.) l'importo mensile deve essere diviso per i giorni di calendario del mese oggetto di considerazione ed il quoziente ottenuto, moltiplicato per il numero delle giornate non retribuite, andrà detratto dal contributo del mese stesso. Le giornate con emolumenti ridotti si considerano come retribuite. La somma a credito dell'impresa non potrà, in ogni caso, essere superiore alla retribuzione del lavoratore in quello specifico mese, comprendendovi anche le eventuali competenze mensili calcolate "pro quota". Ricorrendone i presupposti, l'agevolazione è cumulabile con altre di natura contributiva spettanti in forza della normativa vigente.

### **Condizioni di fruizione**

L'agevolazione presuppone, come per tutti gli altri benefici, il rispetto integrale sia dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 che dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015.

### **Disoccupati con almeno 50 anni di età**

L'**assunzione** di lavoratori disoccupati (anche in somministrazione o a tempo parziale) può avvenire *ex art.* 4, comma 8, legge n. 92/2012, con agevolazioni di natura contributiva, **sia a tempo determinato che a termine** (con esclusione del lavoro domestico e dell'intermittente).

### **Condizioni di fruizione**

La *conditio sine qua non*, come ricorda l'**art. 4, commi da 8 a 10, della legge n. 92/2012**, è rappresentata dallo *status* di **disoccupazione da oltre dodici mesi**, rilevabile attraverso la documentazione dei Servizi per l'impiego.

L'agevolazione richiede il rispetto dell'**art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006** e dell'**art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015** sopra richiamati.

Un **incremento netto del numero dei lavoratori** rispetto alla media dei dodici mesi precedenti al netto di coloro che si sono dimessi volontariamente, per pensionamento, invalidità o sono stati licenziati per giusta causa (e non a seguito di riduzione di personale).

### **Benefici contributivi e normativi per il datore di lavoro**

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

- **diciotto mesi** in caso di assunzione a tempo indeterminato;
- **dodici mesi**, in caso di assunzione a tempo determinato, che sono riconosciuti entro il limite massimo, anche in caso di proroga.
- **diciotto mesi complessivi** se il rapporto a tempo determinato viene trasformato a tempo indeterminato entro la scadenza del beneficio.

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.

Allo sgravio contributivo sopracitato, si aggiunge, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato, un ulteriore beneficio. Infatti, l'art. 23, comma 2, *lett. f)* del D.Lgs. n. 81/2015 afferma che i **contratti a termine** con i lavoratori di età superiore a cinquanta anni **non rientrano nelle limitazioni quantitative legali (20%) o contrattuali** relative al limite massimo dei contratti stipulabili in azienda.

# Inserto

## Portatori di handicap

L'art. 13 della **legge n. 68/1999**, come modificato dall'art. 10 del D.Lgs. n. 151/2015, dispone che **dal 1° gennaio 2016**, la **competenza a riconoscere ed erogare i benefici** in favore dei datori di lavoro che assumono portatori di handicap con particolari gravità, è passata dalle Regioni all'**Inps** e, di conseguenza, l'Istituto ha provveduto ad emanare le regole di prassi con la circolare 13 giugno 2016, n. 99.

Con tale nota sono state definite le **procedure telematiche** per la fruizione del beneficio che, peraltro, sembrano alquanto complesse sol che si pensi al fatto che il datore potenzialmente interessato deve inoltrare all'Istituto una istanza preliminare ove, tra le altre cose (dati identificativi, tipologia contrattuale, tipologia della disabilità), occorre indicare l'importo imponibile lordo annuo ed il numero delle mensilità richieste. Nei successivi cinque giorni l'**Inps**, attraverso l'applicazione «DiResCo», verifica le disponibilità e comunica la risposta al datore che, entro il termine perentorio di sette giorni è tenuto, a stipulare il contratto ed a confermare la prenotazione (qui il termine è di quattordici giorni lavorativi).

### Datori di lavoro interessati

Il beneficio viene riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati (compresi gli Enti pubblici economici) a prescindere dalla connotazione imprenditoriale: quindi, l'assunzione è possibile anche presso studi professionali, associazioni, fondazioni e datori di lavoro non soggetti all'obbligo.

### Lavoratori interessati

È lo stesso Legislatore delegato ad individuarli, sono:

- lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni comprese tra la prima e la terza categoria delle tabelle allegate al D.P.R. n. 915/1978 che riguarda le disposizioni in materia di pensioni di guerra;
- lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% ed il 79%, o con minorazioni comprese tra la quarta e la sesta categoria delle tabelle allegate al D.P.R. n. 915/1978;
- lavoratori con disabilità intellettiva o psichica con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

### Incentivo economico

#### Rapporti incentivati

Il beneficio spetta per tutte le **assunzioni a tempo indeterminato**, realizzatesi anche attraverso la trasformazione di un contratto a termine: una parziale **deroga per i disabili psichici o intellettivi** prevede che l'agevolazione possa essere riconosciuta anche per assunzioni avvenute con un **contratto a tempo determinato** la cui durata iniziale non sia inferiore a dodici mesi. L'agevolazione viene riconosciuta anche alle **società cooperative** che stipulino con loro soci,

*ex* legge n. 142/2001, un ulteriore rapporto di lavoro di natura subordinata, ai datori di lavoro che stipulino contratti di **lavoro a domicilio** *ex* art. 1 della legge n. 877/1973 e per i **contratti di somministrazione** ove il beneficio (v. art. 31, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2015) viene trasferito in capo all'utilizzatore.

### Misura dell'incentivo

La **misura** del beneficio **varia** in considerazione di due parametri: **i)** la percentuale di disabilità e **ii)** la tipologia del rapporto che, per i portatori di handicap psico-intellettivo, può essere anche a termine.

I disabili con una percentuale superiore al 79% o con una invalidità tra la prima e la terza categoria *ex* D.P.R. n. 815/1978 sono portatori di un beneficio pari al 70% della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali, per un massimo di trentasei mesi.

La percentuale scende al 35% (sempre per lo stesso periodo) se l'handicap è compreso in una percentuale tra il 67% ed il 79% o la minorazione è ascrivibile tra la quarta e la sesta categoria *ex* D.P.R. n. 815/1978.

La percentuale risale al 70% (ma qui per un massimo di sessanta mesi) se ad essere assunto è un disabile intellettivo o psichico con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

L'assunzione del disabile intellettivo o psichico può avvenire, come detto pocanzi, anche con contratto a tempo determinato la cui durata iniziale non può essere inferiore a dodici mesi: in questo caso, il beneficio è rapportato alla durata del contratto.

Le agevolazioni vengono tratte dal Fondo per il diritto al lavoro dei disabili (art. 13, comma 4, della legge n. 68/1999) e sono riconosciute dall'**Inps** secondo l'ordine cronologico di presentazione delle istanze.

### Condizioni di fruizione

I benefici sono subordinati:

- alla regolarità del versamento degli oneri contributivi ed assicurativi (art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006);
- all'osservanza delle norme che tutelano le condizioni di sicurezza sul lavoro ed al rispetto degli altri obblighi di legge (Allegato A al D.M. 30 gennaio 2015 citato);
- al rispetto del trattamento economico e normativo previsto dai Contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali ed aziendali, ove presenti, stipulati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
- ai principi richiamati nell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 limitatamente ai datori di lavoro che assumono "in soprannumero" o che non sono tenuti al rispetto dell'aliquota d'obbligo;
- all'incremento occupazionale netto rispetto alla media degli occupati in azienda rapportato agli ultimi dodici mesi, calcolato in Unità di Lavoro Annuo (Ula) nel rispetto della decisione della Corte di Giustizia europea n. C-405/07 del 2 aprile 2009 secondo

la quale «si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro- anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro-anno dell'anno successivo all'assunzione». Il calcolo va fatto mensilmente (art. 31, comma 1, *lett. f*), del D.Lgs. n. 150/2015), confrontando il numero dei lavoratori dipendenti equivalenti al tempo pieno del mese in riferimento con quello medio dei dodici mesi, avuto riguardo, qualora ne ricorrano le condizioni, alla nozione di "impresa unica" di cui parla il Regolamento n. 1408/2013 del 18 dicembre 2013 all'art. 2, paragrafo 2. L'incremento va valutato complessivamente e non riferito alla singola unità produttiva: nel calcolo non sono compresi i lavoratori che nei dodici mesi antecedenti si sono dimessi volontariamente o hanno risolto consensualmente il rapporto, quelli che hanno cessato per invalidità o pensionamento per raggiunti limiti di età, coloro che hanno ridotto volontariamente l'orario di lavoro e coloro che sono stati licenziati per giusta causa. Per completezza di informazione si ricorda che i contratti a termine sono computati con le modalità previste dall'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2015, i lavoratori a tempo parziale con le modalità stabilite dall'art. 9 del medesimo decreto, mentre gli apprendisti non vanno calcolati per tutta la durata del periodo formativo;

- alla circostanza che il datore di lavoro non abbia ricevuto e, successivamente, non abbia rimborsato o depositato, in un conto bloccato, gli aiuti individuali definiti illegali o incompatibili dalla Commissione europea o che non sia un'impresa in difficoltà come definita dall'art. 2, paragrafo 18, del Regolamento Ce n. 651/2014 (ad es., impresa che abbia avuto perdite per oltre la metà del capitale sottoscritto o che sia sottoposta ad una procedura concorsuale).

### **Coordinamento con altri incentivi**

La circolare n. 99/2016 citata sottolinea che sussiste la **possibilità di cumulare incentivi diversi** con un **limite** che è rappresentato dal fatto che la sommatoria non può superare il **100%** del **costo salariale** come previsto dal Regolamento Ce n. 651/2004.

L'Inps afferma, invece, che il beneficio **non è cumulabile con altri incentivi di natura economica** come, ad esempio, quello relativo all'assunzione dei lavoratori in NASPI.

Un esame complessivo dei passaggi necessari per poter beneficiare delle agevolazioni appare particolarmente ostico, soprattutto se si tiene in considerazione il fatto che ci si trova di fronte a lavoratori di difficile collocazione e che soprattutto i datori di lavoro intenzionati ad assumere "in soprannumero" o gli altri che non ricadono negli obblighi di legge, debbono passare sotto le "forche caudine" di impegni e passaggi burocratici scoraggianti.

Va, inoltre, ricordato che, sulla scorta di indicazioni amministrative del Ministero del Lavoro, i contratti a tempo determinato instaurati con soggetti disabili **non concorrono a coprire la percentuale legale an-**

**nuo del 20%** rapportata al personale in forza a tempo indeterminato o a quella individuata dalla Contrattazione collettiva. Nella ipotesi appena descritta rientra, senz'altro, il contratto a termine, per un periodo non inferiore a dodici mesi, stipulato con portatori di handicap intellettuale o psichico non inferiore superiore al 45%.

## **Sostituzione di assenti per maternità**

### **Soggetti beneficiari**

L'art. 4, commi da 3 a 5, del D.Lgs. n. 151/2001, riferendosi ai **datori di lavoro con un organico inferiore alle venti unità**, prevede agevolazioni, per un massimo di dodici mesi, per chi assume con contratto a termine, anche a tempo parziale, lavoratori in sostituzione di altri assenti per congedo di maternità, anche anticipata o di paternità, congedo parentale e congedo per malattia del figlio. In caso di adozione od affidamento il "bonus contributivo" spetta entro il limite di un anno dalla data di ingresso del minore nel nucleo familiare. Il beneficio spetta anche in favore delle **lavoratrici autonome** (coltivatrici dirette, mezzadre, artigiane ed esercenti attività commerciale) in astensione dal lavoro per maternità.

L'agevolazione viene riconosciuta a **prescindere** dal fatto che non vi sia **corrispondenza** tra le **qualifiche** della persona assunta e di quella sostituita ed anche, allorquando, durante un percorso di affiancamento, ci sia la presenza contemporanea delle due persone.

### **Computo dei dipendenti**

Il datore di lavoro che assume deve avere, come detto, **meno di venti dipendenti**. Nel computo **non sono compresi gli apprendisti** mentre vi rientrano:

- tutti i lavoratori assunti a tempo pieno e indeterminato, compresi i dirigenti ed i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori con contratto a termine che vanno computati secondo le regole fissate dall'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2015 e, in ogni caso, i sostituiti non si calcolano se è stato già computato il titolare;
- i lavoratori a tempo parziale che sono computati in proporzione secondo la previsione contenuta nell'art. 9 del D.Lgs. n. 81/2015.

### **Benefici contributivi e normativi**

Il datore di lavoro privato beneficia della **riduzione del 50%** dei **contributi a suo carico e dei premi assicurativi Inail** calcolati sulla retribuzione del lavoratore assunto a termine in sostituzione.

L'azienda deve autocertificare alla sede Inps di essere in possesso del requisito occupazionale, mentre nelle imprese dove prestano attività soltanto lavoratori autonomi va aperta una apposita posizione contributiva.

Ovviamente, trattandosi di assunzioni in sostituzione per maternità non si paga il contributo addizionale dell'1,40% previsto dalla legge n. 92/2012.

# Inserto

Accanto al **beneficio** di natura contributiva ne sussiste un altro di **natura normativa**.

L'art. 23, comma 2, lett. e), del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che i contratti a termine in sostituzione di lavoratori assenti aventi diritto alla conservazione del posto **non rientrano nella percentuale massima legale del 20% di contratti a tempo determinato** calcolata sul numero dei dipendenti a tempo indeterminato nell'anno di riferimento, né in quella prevista dalla contrattazione collettiva.

La sostituzione del lavoratore assente può avvenire anche con più contratti a termine a tempo parziale ed, inoltre, cosa importante, lo **sgravio cessa** di essere riconosciuto **se muta il titolo dell'assenza** del titolare del posto (ad es., da maternità a ferie).

## Inserimento lavorativo nelle cooperative sociali

### Soggetti beneficiari

L'art. 4 della **legge n. 381/1991** (4) smi e l'art. 4 della **legge n. 193/2000** (5) smi trattano le questioni collegate all'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali di soggetti invalidi fisici, sensoriali e psichici, ex degenti di istituti psichiatrici, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa alle prese con forti disagi familiari, detenuti od internati negli istituti di pena, condannati ammessi a misure alternative alla detenzione ed al lavoro esterno.

### Computo dei dipendenti

La disposizione afferma che le **persone svantaggiate debbono essere almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa** e, nei limiti delle condizioni, debbono, in via preferenziale, essere socie della stessa.

La percentuale del 30% va calcolata sul numero complessivo dei lavoratori, ivi compresi i soci, ma non computando quelli volontari che sono esclusi dalla applicazione dei contratti collettivi e delle altre normative legali sul lavoro autonomo o subordinato, ma che debbono, comunque, avere l'assicurazione Inail. Le persone svantaggiate sono escluse dal computo (v. Inps, circolare 17 giugno 1994, n. 188). Il Ministero del Lavoro, con l'interpello n. 25 del 3 marzo 2008 ha affermato che l'**arco temporale di riferimento** per il calcolo del 30% non può essere superiore a dodici mesi, fatta salva ogni diversa previsione della normativa regionale. Nelle **cooperative sociali ad oggetto plurimo** la percentuale del 30% va calcolata soltanto con riferimento al personale che si occupa delle attività svantaggiate.

Le **assunzioni** possono avvenire **anche a tempo parziale**, in una logica che consenta agli interessati di seguire cure e terapie riabilitative.

### Benefici contributivi

Le retribuzioni corrisposte ai soggetti svantaggiati fruiscono della **totale esenzione dei contributi previdenziali**. L'unica **eccezione** riguarda i detenuti e gli internati negli istituti di pena, i condannati ammessi al lavoro esterno e gli *ex* degenti di ospedali psichiatrici. In questi casi vi è, soltanto, una riduzione dell'aliquota contributiva che è pari ad una percentuale individuata, ogni due anni, da un provvedimento ministeriale.

### Detenuti

Le imprese e le cooperative sociali che assumono detenuti, internati negli Istituti penitenziari o ammessi al lavoro esterno *ex art. 21* della legge 354/1975 (6) usufruiscono di una serie di agevolazioni contributive e fiscali.

### Agevolazioni contributive e fiscali

Per accedere alle agevolazioni le **imprese pubbliche, private e le cooperative sociali**, devono:

- assumere detenuti, internati o soggetti autorizzati al lavoro esterno con contratto di lavoro subordinato non inferiore a trenta giorni;
- corrispondere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai Contratti collettivi di riferimento;
- stipulare una convenzione con l'Istituto di pena ove si trovano i lavoratori detenuti.

Le **quote contributive a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori** sono **ridotte** nella misura del **95%**, come disposto dal Ministro della Giustizia con D.M. 24 luglio 2014, n. 148.

Lo sgravio trova applicazione:

- anche nei diciotto mesi successivi alla fine dello stato detentivo a condizione che l'assunzione sia avvenuta, mentre il lavoratore era in stato detentivo o in semi libertà;
- anche nei ventiquattro mesi successivi nei casi in cui i detenuti non abbiano "goduto" della semi libertà a condizione che il rapporto sia iniziato quanto il soggetto era "ristretto" all'interno del carcere.

Le agevolazioni sono riconosciute dall'Inps sulla base dell'ordine cronologico di presentazione delle istanze.

### Credito d'imposta: modalità e termini di fruizione

Per l'assunzione di detenuti è previsto anche un **credito di imposta**.

L'Agenzia delle Entrate con Provvedimento n. 153321 del 27 novembre 2015 ha fornito le seguenti istruzioni per la fruizione delle agevolazioni:

(4) Legge 8 novembre 1991, n. 381, art. 4 «Persone svantaggiate».

(5) Legge 22 giugno 2000, n. 193 «Norme per favorire l'attività lavorativa dei detenuti».

(6) Legge 26 luglio 1975, n. 354 «Norme sull'Ordinamento penitenziario e sulla esecuzione delle misure privative e limitative della libertà».

- le imprese 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**;
  - le imprese 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 e 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 formazione 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.
- Per fruire del credito d'imposta è prevista una particolare **tempistica** che può essere riassunta in questo modo:
- entro il 31 ottobre 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:

- alla base imponibile Irpef;
- alla base imponibile Irap;

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**.