

Da inviare in busta chiusa a:

E.BI.PRO.
Viale Pasteur, 65 - 00144 Roma



00199909

Agevolazioni alle assunzioni **PARTE PRIMA**

Guida pratica



Agevolazioni alle assunzioni PARTE PRIMA

Guida informativa a cura di Eufrazio Massi*

*Esperto di diritto del lavoro e Direttore del sito Dottrina Per il Lavoro

Attività di E.BI.PRO.

In continuità con l'impegno assunto con le pubblicazioni dell'ultimo periodo, l'Ente Bilaterale Nazionale per gli Studi Professionali (E.BI.PRO.), in collaborazione con gli altri enti bilaterali di settore (FONDOPROFESSIONI e C.A.DI.PROF.), prosegue l'attività di informazione sulle principali novità in materia di lavoro. Il presente opuscolo costituisce un primo utile supporto ai datori di lavoro e ai lavoratori in relazione alle normative in materia di assunzione.

L'obiettivo è quello, attraverso un lavoro altamente tecnico ma di facile approccio, di permettere alle figure professionali coinvolte di conoscere tutti gli strumenti a disposizione.

L'attività di E.BI.PRO. riguarda i seguenti ambiti:

- 1. Welfare:** Ebipro mediante apposita gestione prevede una copertura di assistenza per tutti coloro che operano all'interno dello studio professionale
- 2. Telelavoro:** Ebipro interviene con un contributo sulle spese di attivazione del telelavoro
- 3. Diritto allo studio:** Ebipro prevede forme di sostegno in caso di fruizione dei permessi studio da parte del lavoratore
- 4. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro:** Ebipro rimborsa le spese sostenute per la formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

 **E.BI.PRO.**
ENTE BILATERALE NAZIONALE
PER GLI STUDI PROFESSIONALI
Viale Pasteur, 65 - 00144 Roma
Tel. 06.5918786 - Fax 06.83515919
www.ebipro.it - info@ebipro.it

In collaborazione con  Wolters Kluwer

 **E.BI.PRO.**
ENTE BILATERALE NAZIONALE
PER GLI STUDI PROFESSIONALI
Viale Pasteur, 65 - 00144 Roma
Tel. 06.5918786 - Fax 06.91280194
www.ebipro.it - info@ebipro.it

Fanno parte del sistema di Welfare previsto dal CCNL degli studi professionali anche:

FONDOPROFESSIONI è il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua dei Lavoratori degli Studi Professionali e delle Aziende Collegate. Istituito nel 2003 con un accordo tra Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, Fondoprofessiononi nasce con lo scopo di finanziare piani e progetti formativi per consolidare e sviluppare le competenze dei dipendenti degli studi professionali. I piani e i progetti possono essere corsuali, seminariali, individuali e rivolgersi ad una specifica area professionale o trasversali ad essa. L'adesione al fondo è libera e gratuita, il professionista datore di lavoro può scegliere di destinare lo 0,30 % del monte salari, già regolarmente versato all'interno dei contributi Inps, indicando il codice Fpro sulla denuncia mensile di flusso Uniemens.



FONDOPROFESSIONI: diamo risorse alla crescita professionale degli Studi.

www.fondoprofessiononi.it - e-mail info@fondoprofessiononi.it
tel. 06/54210661 - fax 06/54210664

C.A.DI.PROF. è Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori degli studi professionali istituita da Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil allo scopo di gestire trattamenti di assistenza sanitaria a favore dei dipendenti, secondo quanto previsto dall'art.19 del Ccnl Studi Professionali in vigore. Il Piano Sanitario C.A.DI.PROF. risponde alle esigenze della popolazione assistita con coperture su misura. La Guida informativa ai servizi, che comprende quelli del "Pacchetto Famiglia", è scaricabile dal sito www.cadiprof.it e illustra le situazioni e le prestazioni coperte dalla Cassa e tutte le procedure da seguire per accedere all'assistenza integrativa, direttamente nelle strutture convenzionate o tramite rimborso.

 CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA
SUPPLEMENTARE PER I DIPENDENTI
DEGLI STUDI PROFESSIONALI

C.A.DI.PROF. : abbiamo cura della salute di chi lavora.

www.cadiprof.it • e-mail info@cadiprof.it • tel. 06/5910526 • fax 06/5918506

Cedola richiesta informazioni

Per approfondimenti e indicazioni più specifiche può rivolgersi a E.BI.PRO.

Visiti il nostro sito internet per saperne di più

 **E.BI.PRO.**
ENTE BILATERALE NAZIONALE
PER GLI STUDI PROFESSIONALI

www.ebipro.it

Oppure invii la cedola sottostante in busta chiusa all'indirizzo indicato sul retro.

Si, desidero ricevere ulteriori informazioni sull'attività di E.BI.PRO.

nome e cognome _____

via _____

cap _____

città _____

e-mail _____

Ai sensi dell'art. 13 del Codice in materia di dati personali, si informa che il trattamento dei dati personali e sensibili è finalizzato unicamente a fornire informazioni sui nostri servizi. Il trattamento avverrà presso la sede della E.BI.PRO. in Roma con l'utilizzo di procedure informatizzate, nei modi e nei limiti necessari per perseguire le predette finalità. E.BI.PRO. garantisce che il trattamento dei predetti dati avviene secondo modalità idonee a garantirne la sicurezza e la riservatezza e che i dati non verranno utilizzati per finalità difformi da quelle sopra indicate. Per finalità scientifiche e/o statistiche i relativi dati potranno essere rappresentati in forma anonima. I dati potranno essere comunicati solo ad eventuali nostri Collaboratori, Responsabili o Incaricati del trattamento. Il conferimento dei dati è necessario per l'esatta esecuzione degli obblighi contrattuali e di legge e la loro mancata indicazione comporta l'impossibilità di adempiere alle obbligazioni a carico di E.BI.PRO. Agli interessati sono riconosciuti tutti i diritti di cui all'articolo 7 del citato Codice ed in particolare il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica, l'aggiornamento e/o la cancellazione, se incompleti, erronei o raccolti in violazione della legge, nonché di opporsi al loro trattamento per motivi legittimi, rivolgendo le relative richieste per posta al Titolare e Responsabile del trattamento dati per E.BI.PRO. ovvero al suo legale rappresentante pro tempore.

Firma _____

AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI

Parte prima

Eufranio Massi*

Sommario: 1. Principi fissati dalla legge n. 92/2012 – 2. Le agevolazioni per le assunzioni a tempo indeterminato operate nel corso del 2015

Le normative finalizzate alle agevolazioni in materia di assunzione di personale sono state, nel corso degli anni, oggetto di continue innovazioni, cambiamenti, abrogazioni che, il più delle volte, non hanno seguito un discorso di naturale implementazione dell'istituto finalizzato a favorire l'occupazione, ma hanno inteso soltanto rispondere a determinate necessità di breve o brevissimo periodo, senza alcuna visione d'insieme. Ciò ha portato ad un groviglio di disposizioni nazionali e regionali, sovente affastellate tra loro, dalle quali discende la necessità di una profonda revisione della materia, anche alla luce del fatto che alcuni benefici, correlati allo "stato di mobilità" di molti lavoratori, cesseranno di esistere il 31 dicembre 2016.

Indubbiamente, parlare di "assunzioni incentivate", significa riferirsi non soltanto alle agevolazioni economiche e contributive, ma anche a quelle di natura fiscale o normativa che, pur non essendo affatto secondarie, spesso non sono valutate nella loro interezza e, soprattutto, non sono comparate nell'ambito delle varie tipologie contrattuali. È questo un elemento valutativo che, sovente, è carente nelle aziende allorquando operano assunzioni, in quanto si ritiene di dover sempre percorrere la stessa strada, non vagliando ipotesi alternative.

L'esposizione che segue degli incentivi finalizzati a favorire l'incremento occupazionale nelle imprese, lungi dall'essere esaustiva, appare necessaria in quanto finalizzata a delineare il panorama di riferimento in un momento in cui l'esonero previsto dai commi 118 e 119 dell'art. 1 della legge n. 190/2014 appare essere quello di gran lunga più favorevole, almeno sotto il mero aspetto dei vantaggi economici.

* Esperto di diritto del lavoro e Direttore del sito Dottrina Per il Lavoro.

In questa riflessione non saranno trattati tutti i benefici correlati alle assunzioni, ma soltanto quelli ricorrenti nei rapporti instaurati con più frequenza e che fanno, sostanzialmente, riferimento alla legge n. 190/2014, all'apprendistato professionalizzante, ai lavoratori in mobilità ed a quelli in godimento di ASpI o, più propriamente, di NASpI, a partire dal 1° maggio 2015. Tali incentivi sono integralmente utilizzabili anche dai professionisti datori di lavoro.

L'esame che segue non può che partire dai principi fissati dall'art. 4 della legge n. 92/2012.

1. Principi fissati dalla legge n. 92/2012

Il comma 12, lettera a) e lettera b), dell'art. 4 della legge n. 92/2012 afferma che gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo scaturente dalla legge o dalla contrattazione collettiva. I benefici non sono riconosciuti anche nel caso in cui, per il lavoratore avente diritto, venga utilizzata la tipologia della somministrazione o sia assunto in violazione di un diritto di precedenza legale o di natura contrattuale. Sull'argomento ha fatto chiarezza la circolare INPS n. 137 del 12 dicembre 2012 evidenziando, nell'ambito delle previsioni legali, le seguenti ipotesi:

a) l'art. 15, della legge n. 264/1949, nella versione modificata dal D.L.vo n. 297/2002 che riserva un diritto di precedenza di natura generale per tutte le assunzioni sia a termine che a tempo indeterminato in favore dei lavoratori licenziati, negli ultimi sei mesi, per giustificato motivo oggettivo, correlato sia all'attività produttiva che all'organizzazione ed al funzionamento regolare dell'azienda e di quelli che sono stati oggetto di procedura collettiva per riduzione di personale;

b) l'art. 5, comma 4-*quater*, del D.Lvo n. 368/2001, abrogato dall'art. 55, comma 1, lett. b), D.Lvo 15 giugno 2015, n. 81, a decorrere dal 25 giugno 2015 e ora sostituito dall'art. 24, comma 1, del D.L.vo n. 81/2015, il quale riserva un diritto di precedenza entro i successivi dodici mesi, nelle assunzioni a tempo indeterminato per le mansioni già espletate nei confronti di lavoratori che abbiano lavorato con uno o più contratti a tempo determinato per un periodo superiore a sei mesi, a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà. Ciò ha una diretta conseguenza: fino a quando il lavoratore non

esercita, con un comportamento attivo, il proprio diritto esternandolo al datore di lavoro, non si può parlare di precedenza, con la conseguenza che, in mancanza di una precisa volontà dell'interessato, l'imprenditore non è assolutamente obbligato;

c) l'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990 che prevede, in caso di cessione d'azienda (di ramo o parte di essa) un diritto di precedenza di dodici mesi (o termine più ampio previsto nell'accordo sindacale) in favore di quei lavoratori che non transitano immediatamente alle dipendenze del nuovo imprenditore;

d) l'incentivo non spetta anche nell'ipotesi in cui, ponendo in essere una condizione elusiva, il datore di lavoro ricorra all'utilizzazione del lavoratore avente diritto alla riassunzione attraverso un contratto di somministrazione (art. 4 della legge n. 92/2012 comma 12, lettera b), secondo periodo).

Sotto l'aspetto degli obblighi derivanti dalla contrattazione collettiva, la nota dell'Istituto cita il caso, molto ricorrente nelle disposizioni che regolamentano i cambi di appalto, in base al quale l'azienda subentrante, a parità di condizioni contrattuali preesistenti, è tenuta ad assumere il personale in forza presso l'azienda "cedente", da un determinato periodo (almeno quattro mesi).

Per quel che concerne, invece, la dizione normativa relativa "all'assunzione che costituisce un obbligo stabilito da norme di legge", la circolare n. 137/2012, opportunamente, esclude gli incentivi previsti dall'art. 13 della legge n. 68/1999, finalizzati a favorire l'occupazione di personale disabile con particolari gravi handicap psico-fisici, sulla base del concetto che le agevolazioni sono previste da una disposizione speciale che deroga rispetto alla regola generale fissata dall'art. 4, comma 12, lettera a).

Le disposizioni relative al diritto di precedenza meritano, ad avviso di chi scrive, alcuni approfondimenti.

Il primo concerne le ipotesi legali: l'elencazione effettuata dalla circolare INPS n. 137/2012 non esaurisce la gamma delle ipotesi, infatti un diritto di precedenza alla ritrasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno esiste, ad esempio, in favore di quei lavoratori che, per seguire terapie oncologiche o salva vita, hanno ridotto il proprio orario di lavoro. Ebbene, in presenza di un miglioramento delle condizioni, gli stessi hanno diritto a trasformare nuovamente il rapporto a tempo pieno (art. 8, comma 3, del D.L.vo n. 81/2015). Sulla stessa li-

nea va ricordato come il successivo art. 8, comma 6 riconosca un diritto di precedenza ai lavoratori trasformati a tempo parziale, allorquando il datore di lavoro intenda effettuare assunzioni a tempo indeterminato e pieno, ovviamente per le stesse mansioni.

Il secondo chiarimento riguarda la natura del diritto di precedenza. Il Legislatore ha distinto l'ipotesi del licenziamento ove lo stesso scatta *ex lege* da quelle riferibili, ad esempio, ai contratti a termine ove è necessario un comportamento "attivo" del lavoratore che deve manifestare la propria volontà al datore di lavoro, per iscritto (pur se la norma nulla dice circa le modalità) entro un determinato arco temporale. Il diritto di precedenza è un diritto disponibile e, come, tale può essere oggetto di rinuncia, come dimostrano anche i contenuti di numerosi verbali di accordo raggiunti sia in sede sindacale che amministrativa. Ovviamente, ai fini del godimento di eventuali incentivi relativi ad una nuova assunzione, il datore di lavoro, a fronte di eventuali contestazioni o chiarimenti da parte dell'Istituto previdenziale, dovrà dimostrare l'inesistenza di qualsiasi diritto di precedenza, sulla base, ad esempio, di una rinuncia del soggetto interessato.

C'è da osservare, comunque, che, per effetto di quanto previsto dall'art. 24, comma 4 del D.L.vo n. 81/2015, in presenza di un contratto a termine che in esecuzione di uno o più rapporti superi la soglia dei sei mesi, il datore di lavoro ha l'obbligo (peraltro, non sanzionato) di apporre il richiamo al diritto di precedenza previsto dallo stesso art. 24, nella lettera di assunzione e ciò dovrebbe risolvere il contenzioso con l'INPS.

La terza questione da chiarire riguarda gli effetti che il mancato rispetto del diritto di precedenza e, quindi, il non riconoscimento degli incentivi, ha sul rapporto di lavoro instaurato. Il rapporto resta in piedi, a tutti gli effetti: ciò che non è riconosciuto è soltanto il beneficio contributivo, con la conseguenza che il datore versa la "contribuzione usualmente prevista".

Proseguendo nella disamina, il Legislatore ricorda come (comma 12, lettera c) le agevolazioni non spettino "se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, fatti salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei

lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva”.

L'ipotesi prevista alla lettera c) è, indubbiamente, diversa dalle precedenti, nel senso che riguarda non l'impresa nel suo complesso, ma le singole unità produttive. Detto questo, si può affermare che la stessa ricorra in presenza di un trattamento integrativo salariale straordinario (ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, crisi aziendale con ripresa dell'attività produttiva) o di solidarietà (sia di tipo A - aziende industriali o che sono interessate dalla CIGS - che di tipo B - quelli previsti ex art. 5 della legge n. 236/1993, non rifinanziati per il 2015), mentre paiono restare fuori le ipotesi coperte da integrazione salariale ordinaria ove le motivazioni del ricorso all'istituto, atteso anche il breve arco temporale di intervento, possono, talora, essere determinate da motivi contingenti o estranei alla stessa situazione di crisi produttiva.

Il riferimento alle professionalità diverse va, ad avviso di chi scrive, inteso nel senso che le professionalità interessate debbono essere “sostanzialmente” diverse da quelle possedute dai lavoratori in integrazione salariale e non di “mera facciata”, dettata da un mansionismo contrattuale, nei fatti equivalente.

L'ultima ipotesi di “non riconoscimento” è prevista dalla lettera d) del comma 12 e riprende un concetto già presente nel nostro ordinamento sin dai tempi dell'art. 2 della legge n. 451/1994: “gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore”. Tale principio è stato, successivamente, ripreso anche in altri provvedimenti come, da ultimo, dall'art. 1, comma 118, della legge n. 190/2014.

Qui, è evidente come valgano le regole determinate dalla prassi che, nei casi dubbi, ha portato alla verifica delle posizioni “proprietarie” e “societarie”, anche in relazione ai rapporti di natura parentale. In altri casi per i concetti di colleganza e controllo (ma per il problema di riferimento si ritiene un criterio del tutto residuale, atteso che comporterebbe una serie di valutazioni abbastanza complicate) si può far riferimento anche alle ipotesi dell'art. 2359 c.c. che recita:

“Sono considerate società controllate:

- a) le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;
- b) le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;
- c) le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa”.

Ai fini dell'applicazione delle lettere a) e b) vanno computati anche i voti spettanti alle società controllate, alle società fiduciarie ed alle persone interposte, mentre non vanno calcolati i voti spettanti per conto di terzi. Sono, invece, considerate collegate le società sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole. L'influenza si presume allorché nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno un quinto dei voti o un decimo se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati.

Il comma 13 stabilisce, ai fini del godimento degli incentivi, una sorta di equiparazione tra quelli goduti attraverso una utilizzazione diretta e quelli goduti, per lo stesso lavoratore, indirettamente attraverso un contratto di somministrazione: da ciò ne consegue che la durata complessiva non può essere altro che la risultante della sommatoria. Ovviamente, il riferimento è lo stesso datore di lavoro e non il lavoratore: infatti il Legislatore afferma che “non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo”. Per ben comprendere tale ipotesi è sufficiente fare qualche esempio (peraltro, tratto dalla circolare INPS n. 137/2012) riferita all'assunzione a termine di un lavoratore in mobilità per il quale l'agevolazione contributiva (10% della quota a carico del datore di lavoro) è riconosciuta per un massimo di dodici mesi. Ebbene, se il soggetto è assunto con un contratto di somministrazione per sei mesi e, poi, con un contratto a termine, l'incentivo contributivo è riconosciuto, complessivamente, per un massimo di dodici mesi pur se, ad esempio, il secondo rapporto a tempo determinato ha una durata superiore ai sei mesi. Parimenti, un contratto di somministrazione della durata di un anno consente al datore di lavoro di assumere un lavoratore con contratto a termine, ma senza alcuna agevolazione, atteso che, il monte com-

plessivo è stato “goduto” nella sua interezza. Del resto (altro elemento da tenere sempre in considerazione) ci si trova di fronte ad un “godimento indiretto” in quanto l’art. 33, comma 2, del D.L.vo n. 81/2015 impone all’utente l’obbligo del rimborso al somministratore degli oneri previdenziali effettivamente sostenuti.

Il comma 14 punisce l’invio tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie relative ad assunzioni, modifiche e somministrazioni che danno luogo a “godimento” di incentivi, stabilendo la perdita di quella parte dell’agevolazione relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Per completezza di informazione si ricorda che:

a) l’assunzione va comunicata entro il giorno precedente l’inizio del rapporto di lavoro;

b) la trasformazione e la proroga vanno comunicate entro cinque giorni dalla data in cui decorre l’inizio delle stesse;

c) lo “sforamento” del contratto di lavoro a termine (che può durare, secondo la previsione contenuta nell’art. 22, comma 2, del D.L.vo n. 81/2015, fino a trenta giorni - rapporti di durata fino a sei mesi - o fino a cinquanta giorni - rapporti di durata pari o superiore a sei mesi - non va più comunicato, con la data finale, entro il giorno di scadenza del contratto a tempo determinato al centro per l’impiego;

d) l’assunzione, la trasformazione e la proroga dei lavoratori somministrati vanno comunicate dalle agenzie del lavoro entro i venti giorni successivi al mese cui le stesse si riferiscono;

e) le Pubbliche Amministrazioni possono effettuare tutte le comunicazioni che le riguardano entro il venti del mese successivo a quello nel quale si è verificato l’evento.

Prima di entrare nel merito delle singole agevolazioni non si può non soffermarsi su ciò che afferma l’art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e che è espressamente richiamato (unitamente al comma 1176) dalla circolare INPS n. 137/2012: “A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali

dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”. La legittimità di tale asserzione normativa risulta, indirettamente, dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 51 del 26 marzo 2015 che ha confermato l’art. 7, comma 4, del D.L. n. 248/2007, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 31/2008. Per completezza di informazione si ricorda come il documento unico di regolarità contributiva sia stato disciplinato con D.M. 24 ottobre 2007 (G.U. n. 279 del 30 novembre 2007) e come, in un certo senso, quanto previsto dalla legge n. 296/2006, sia stato anticipato per le imprese artigiane, commerciali e del turismo dall’art. 10 della legge n. 30/2003, rispetto alle quali, con circolare n. 4/2004, il Ministero del Lavoro fornì la prima indicazione, tuttora valida, sul significato da dare alla frase “rispetto integrale degli accordi e contratti collettivi”. Il Dicastero del Welfare distinse chiaramente tra parte economica e normativa scaturente dalla pattuizione collettiva e “parte obbligatoria” (es. iscrizione all’Ente bilaterale) scaturente da quest’ultima, esprimendo l’avviso che l’adesione imposta a tale organismo risulterebbe in palese contrasto con i principi di libertà sindacale, tutelati dall’art. 39 della Costituzione, oltre che con i principi del diritto comunitario che tutelano la concorrenza. Tale indirizzo venne fatto proprio anche dall’INPS con la circolare n. 74/2005.

2. Le agevolazioni per le assunzioni a tempo indeterminato operate nel corso del 2015

Con la circolare n. 17 del 29 gennaio 2015, l’INPS ha fornito i primi chiarimenti amministrativi circa la fruizione dell’esonero contributivo previsto dall’art. 1, commi 118 e 119, della legge n. 190/2014: ad essi se ne aggiungeranno, probabilmente, altri di aggiustamento e, magari, sarà lo stesso Ministero del Lavoro, al momento alquanto silente, ad intervenire.

Le assunzioni agevolate riguardano tutti i rapporti a tempo indeterminato del settore privato (anche a tempo parziale orizzontale, verticale o misto, non essendo prevista alcuna specifica esclusione), instaurati tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2015: non c’è alcun specifico riferimento ai giovani, pur se, nella maggior parte dei casi, saranno loro ad esserne interessati.

La disposizione era stata pensata dal Legislatore in modo tale da entrare in vigore in contemporanea con il Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23 sul contratto a tutele crescenti, ma i lavori parlamentari hanno fatto slittare l'entrata in vigore di quest'ultimo al 7 marzo, mentre le nuove agevolazioni sono entrate in vigore il 1° gennaio 2015.

Un esame analitico della disposizione non può che partire dai soggetti potenziali destinatari dell'agevolazione.

Essi sono individuati nei datori di lavoro privati, tra i quali rientrano sia le società cooperative che le Agenzie di somministrazione: da ciò discende che gli incentivi sono fruibili, a prescindere dai limiti dimensionali e dai settori di attività, anche per le assunzioni operate da soggetti che non rivestono la qualifica di impresa come, ad esempio, gli studi professionali, le associazioni e le fondazioni o come le aziende private che hanno, nel proprio capitale, un assetto con presenza, anche maggioritaria, di quote pubbliche. Per le società cooperative l'esonero contributivo è applicabile anche ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati, dopo il vincolo associativo, secondo la previsione contenuta nell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001.

Ma quali sono gli aspetti più importanti delle disposizioni contenute nei commi sopra indicati?

Le nuove assunzioni a tempo indeterminato sono (con eccezione del contratto di apprendistato, che ha una propria normativa incentivante, e del contratto di lavoro domestico, escluso per la evidente peculiarità) agevolate a partire dallo scorso 1° gennaio: l'entrata in vigore del D.L.vo n. 23/2015 fa sì che i benefici riguardino anche il c.d. "contratto a tutele crescenti" che è un normale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che diverge da quelli stipulati fino al 6 marzo 2015 unicamente per le tutele di natura economica crescente con l'anzianità aziendale, in luogo della reintegra, in caso di licenziamento illegittimo.

Per ben comprendere lo spirito che ha animato il Legislatore nella previsione di questo nuovo incentivo per l'occupazione (ne abbiamo già molti, sovrapposti e slegati tra loro, tanto che appare urgente una loro rivisitazione e razionalizzazione), è sufficiente soffermarsi sui contenuti della prima riga del comma 118: "Al fine di promuovere forme di occupazione stabile".

È un concetto che non bisognerà dimenticare per comprendere anche una serie di “aperture amministrative”, contenute nella circolare n. 17/2015 dell’INPS.

Le assunzioni agevolate non sono possibili per quei lavoratori che, negli ultimi sei mesi, sono stati titolari di un rapporto a tempo indeterminato o che sono stati in forza a tempo indeterminato nei tre mesi antecedenti il 1° gennaio 2015, in aziende collegate o controllate anche *ex art. 2359 c.c.*, o anche correlate tra loro da rapporti interpersonali.

Da quanto appena detto appare chiaro che sono fuori dal “blocco” e quindi, assumibili a tempo indeterminato con le agevolazioni, i lavoratori che hanno in corso (o hanno avuto) anche con lo stesso datore, un rapporto a tempo determinato, un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, un’associazione in partecipazione con apporto di lavoro o mista, un contratto intermittente, una prestazione di lavoro accessorio, una collaborazione occasionale, o un contratto professionale a partita IVA. La circolare n. 17/2015 ritiene che l’esonero possa esser applicato, qualora, ovviamente, ricorrano tutte le condizioni previste, anche alle assunzioni a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale, pur se, nello specifico, la regola prevalente per tali lavoratori è il contratto a tempo determinato con durata massima di cinque anni, rinnovabile, come chiaramente si evince dal D.L.vo n. 81/2015.

Se la soluzione dell’assunzione a tempo indeterminato di lavoratori che, a vario titolo, hanno avuto (o hanno) un rapporto di lavoro autonomo (partita IVA, co.co.pro.) o un precedente “in nero”, è indubbiamente auspicabile, si pone il problema, al momento non affrontato, di che cosa succederà nell’ipotesi in cui, nel rispetto, dei limiti prescrizione, gli organi di vigilanza delle articolazioni periferiche del Ministero del Lavoro, degli Istituti previdenziali o degli altri istituti deputati al controllo come, ad esempio, la Guardia di Finanza, dovessero provare che il rapporto è stato sin dall’inizio di natura subordinata (e quindi, da data antecedente, rispetto a quella di assunzione con contratto a tempo indeterminato). Appare evidente come, in questo caso, se ampiamente provato, si possa arrivare alla restituzione dell’incentivo oltre che alla normale applicazione delle sanzioni connesse al “nero” o alla erronea qualificazione del rapporto.

L'art. 54 del D.L.vo n. 81/2015 sul riordino dei contratti di lavoro offre la possibilità di una stabilizzazione a partire dal 1° gennaio 2016 sia dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, che delle partite IVA, attraverso la costituzione di contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosa che comporta (comma 2) “l'estinzione delle violazioni previste dalle disposizioni in materia di obblighi amministrativi, contributivi e fiscali connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, salve le violazioni già accertate prima dell'assunzione”. Propedeutiche alle assunzioni vi sono alcune condizioni che possono così riassumersi:

a) i lavoratori interessati alla instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato debbono sottoscrivere, in riferimento alle eventuali pretese di natura economica scaturenti dal pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione avanti alla commissione provinciale di conciliazione istituita presso la Direzione territoriale del Lavoro (art. 410 c.p.c.), alla sede sindacale (art. 411 c.p.c.) o ad una delle sedi di certificazione citate dall'art. 76 del D.L.vo n. 276/2003;

b) nei dodici mesi successivi all'assunzione, i datori di lavoro non debbono recedere dal rapporto di lavoro, fatte salve le ipotesi di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo, per le quali, in caso di illegittimità, l'art. 3 del D.L.vo n. 23/2015 prevede la corresponsione di una indennità pari a due mensilità della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, partendo da una base di quattro, fino ad un massimo di ventiquattro (nelle piccole imprese gli importi nel tetto massimo delle sei mensilità sono ridotti della metà).

Alcune questioni sono state sollevate circa la possibile fruizione dell'esonero contributivo (la norma non lo vieta esplicitamente) nel caso in cui il datore di lavoro proceda ad assunzioni a tempo indeterminato di alcune particolari tipologie di lavoratori: ci si riferisce, ad esempio, ai lavoratori pensionati, anche di vecchiaia. Pur non essendo esplicitamente detto nulla nella normativa di riferimento (non c'è alcun divieto a lavorare come subordinato dopo il pensionamento), si ritiene che una loro esclusione, disposta in via amministrativa con il “conforto” del Ministero del Lavoro, sia plausibile alla luce del fatto che il Legislatore vuole favorire una occupazione stabile (così è scritto nella prima riga del comma 118), cosa che, anche in considerazione dell'età e della situazione personale del soggetto interessato, non appare possibile.

Altro caso è quello dei soci proprietari (a vario titolo o quote) di una impresa o degli amministratori di aziende che, basandosi sul mero testo letterale (non aver avuto negli ultimi sei mesi un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato), fossero assunti a tempo indeterminato con lo scopo di “lucrare” sul beneficio: ad avviso di chi scrive, un utilizzo “capzioso” della disposizione non appare perseguibile, atteso che l’amministratore non avrà avuto nel periodo precedente un rapporto a tempo indeterminato, ma ha, pur sempre, rappresentato (o concorso ad esprimerla) la volontà datoriale e, inoltre, l’esonero è strettamente correlato ad una assunzione a tempo indeterminato, con la conseguenza che il rapporto seguente deve presentare tutte le caratteristiche della subordinazione nel rispetto di tutte le regole esistenti (rispetto dell’orario di lavoro, ferie, malattie, permessi, potere direttivo e disciplinare dell’imprenditore, ecc.).

Una terza ipotesi potrebbe essere rappresentata dalla possibilità che un datore di lavoro, scoperto con lavoratori “in nero” in percentuale pari o superiore al 20% ed oggetto di un provvedimento di sospensione dell’attività imprenditoriale (condizione sanabile, tra le altre cose, con l’assunzione a tempo indeterminato del personale), proceda alla regolamentazione “sfruttando” le agevolazioni previste dal comma 118: da un punto di vista teorico, soprattutto, se dal verbale ispettivo risulta che gli interessati sono stati utilizzati “in nero” nel corso del 2015, ciò appare possibile, seppur non commendevole, pur se ci si aspetta sull’argomento un qualche intervento amministrativo chiarificatore.

Cominciando ad entrare nel merito di alcuni problemi posti dalla normativa, balza subito agli occhi la risposta positiva fornita dalla circolare n. 17/2015 circa la possibilità che i benefici possano essere riconosciuti in presenza di una conversione o trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a tempo determinato (che, formalmente, non è una nuova assunzione), trattandosi della eliminazione di un termine dal contratto originario. L’eventuale problema concernente l’applicazione della normativa in caso di risoluzione del rapporto di lavoro è stato risolto dall’art. 1, comma 2, del D.L.vo n. 23/2015, il quale afferma che alle conversioni dei rapporti a tempo determinato successivi alla entrata in vigore del provvedimento si applica, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la nuova normativa sulle tutele crescenti e non quella del tempo in cui fu stipulato il contratto.

È appena il caso di sottolineare come il datore di lavoro (pur se la circolare n. 17/2015 non ne ha fatto cenno rimandando, forse, ad un successivo approfondimento) possa riottenere il contributo aggiuntivo dell'1,40%, se pagato, relativo al precedente contratto a tempo determinato, per tutte le mensilità di esecuzione dello stesso. La restituzione appare coerente anche con il nuovo dettato normativo che parla di “non cumulabilità con altri oneri o riduzioni di aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente”, in quanto la stessa, prevista dall'art. 1, comma 135, della legge n. 147/2013, pur essendo di natura contributiva, riguarda il precedente rapporto che viene trasformato o ricostituito a tempo indeterminato.

Alcune questioni circa il riconoscimento dell'agevolazione in caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori già in forza con un contratto a termine sono state sollevate, ma è la stessa circolare n. 17/2015 a superarle, fornendo una risposta positiva.

L'art. 4, comma 12 della legge n. 92/2012, afferma che non può essere riconosciuto un beneficio allorquando l'assunzione scaturisca dal rispetto di un obbligo di precedenza per lo svolgimento di un'attività già svolta in un precedente rapporto (o più rapporti in sommatoria) con una durata complessiva superiore ai sei mesi.

Ad avviso di chi scrive, l'agevolazione spetta in tutti i casi di precedenti contratti a termine a prescindere dalla durata, con la sola eccezione del mancato rispetto del diritto di precedenza regolarmente esternato dal lavoratore, sulla base di una considerazione: il comma 118 dell'art. 1 della legge n. 190/2014 (norma successiva rispetto a quella del 2012) afferma, chiaramente, che “al fine di promuovere l'occupazione stabile ...” il limite alla fruizione dell'esonero relativamente alle nuove assunzioni riguarda soltanto “quelle relative a lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro” ed, inoltre (ipotesi aggiuntiva) “l'esonero non spetta ai datori di lavoro in presenza di assunzioni relative a lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro, ivi considerando società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, hanno comunque già in essere un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della presente legge (ossia, il 1° ottobre 2014)”.

Sul punto, la circolare n. 17/2015 dell'INPS, dopo aver ricordato minuziosamente i contenuti e la validità di quanto scritto nell'art. 4, commi 12, 13 e 15 della legge n. 92/2012, è chiara nell'affermare che “può fruire dell'esonero contributivo previsto dalla legge di stabilità 2015, il datore di lavoro che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 5, comma 4-*quater*, del D.L.vo n. 368/2001 (disposizione trasposta nell'art. 24, comma 1, del D.L.vo n. 81/2015), assunta a tempo indeterminato il lavoratore (con diritto di precedenza) con il quale, nel corso dei dodici mesi precedenti, ha avuto uno o più rapporti a termine per un periodo complessivo di attività superiore a sei mesi”, alla luce della considerazione che la legge n. 190/2014 si pone come speciale rispetto alla regola generale fissata dalla legge n. 92/2012. Restando, sempre, nell'ambito del rapporto a tempo determinato, si sottolinea che, il beneficio dell'esonero è, ovviamente, riconosciuto, in caso di assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore che, avendo avuto un rapporto inferiore ai sei mesi, non ha acquisito alcun diritto di precedenza.

Ma cosa succede se un datore di lavoro, non considerando un diritto di precedenza regolarmente esternato da un lavoratore nelle forme e nei modi previsti, assunta a tempo indeterminato un altro prestatore per le medesime mansioni già svolte dal lavoratore a termine?

L'esonero non viene riconosciuto alla luce dell'art. 4, comma 12, lettera a) della legge n. 92/2012 (è stato violato un obbligo), fermo restando che, ai fini della legittimità, il rapporto costituito è perfettamente valido, potendo, sul piano civilistico, il soggetto che è stato leso di un diritto adire l'autorità giudiziaria e chiedere un risarcimento del danno.

Ha ugualmente, diritto all'esonero “il datore di lavoro privato che, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale e, comunque trascorsi sei mesi dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro subordinato, assunta a tempo indeterminato lavoratori (con diritto di precedenza) non passati alle sue dipendenze”.

Da quanto appena detto va evidenziato come, in quella logica di occupazione stabile di cui si parlava pocanzi, la legge n. 190/2014 sia speciale rispetto alla legge n. 92/2012, con la conseguenza che l'incentivo è riconosciuto anche allorquando l'assunzione derivi dal rispetto di un obbligo: gli unici limiti di fruizione sono l'aver avuto negli

ultimi sei mesi un rapporto a tempo indeterminato o essere stato in forza a tempo indeterminato nel periodo 1° ottobre 2014 - 1° gennaio 2015 in società collegate o controllate anche per interposta persona dallo stesso soggetto, o i cui pacchetti azionari o di quote societarie, valutabili anche con i criteri dell'art. 2359 c.c., siano in mano di società che nelle assemblee esercitano un controllo dominante. Quest'ultimo "palletto" posto dal Legislatore ha un obiettivo evidente: si vuole evitare che datori di lavoro i quali, in presenza del disegno di legge di stabilità conosciuto sin dal mese di ottobre 2014, abbiano proceduto a risolvere, più o meno in modo consenziente, il rapporto con propri dipendenti, possano, poi, ricostituirlo *ex novo*, nel corso del 2015, con le agevolazioni.

Un discorso leggermente diverso va fatto, relativamente al requisito dei sei mesi precedenti senza alcun rapporto a tempo indeterminato, per il contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato. Come è noto, tale tipologia è *sui generis* nel senso che, a prescindere dalla durata ipotizzata "a monte", la prestazione lavorativa è strettamente subordinata alla "chiamata" dell'imprenditore, per cui potrebbe anche verificarsi che, a fronte di un contratto a tempo indeterminato, siano estremamente poche le volte in cui il lavoratore presta la sua attività.

Con la circolare n. 17/2015, in ogni caso, l'Istituto riconosce il diritto all'agevolazione in caso di assunzione di un lavoratore intermittente, sia a tempo determinato che indeterminato.

Le agevolazioni previste riguardano la sola quota contributiva a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi INAIL, cosa che, invece, era prevista dall'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990). L'Istituto chiarisce espressamente che l'esonero non trova applicazione per talune forme di contribuzione:

a) per i premi ed i contributi dovuti all'INAIL a causa della espressa previsione normativa alla quale si è appena fatto cenno;

b) per il contributo, ove dovuto, al "fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 c.c.," ai quali si riferisce l'art. 1, comma 775 della legge n. 296/2006, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'ultimo periodo del comma 765;

c) per il contributo, ove dovuto, ai fondi bilaterali (che, finora, hanno avuto poco *appeal*) o al fondo residuale, previsti dall'art. 3,

commi 3, 14 e 19 della legge n. 92/2012, a causa della esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi espressamente prevista dall'art. 3, comma 25.

La quota incentivata è pari ad un massimo di 8.060 euro all'anno per ognuno dei tre anni successivi alla instaurazione del rapporto a tempo indeterminato e comprende anche i c.d. “contributi minori”, in quanto, a prescindere dal chiarimento contenuto nella circolare n. 17/2015, occorre osservare che la norma utilizza l'aggettivo “complessivi”, con le sole eccezioni appena riportate.

Per quel che riguarda i rapporti a tempo parziale nella forma verticale, orizzontale o mista, la misura massima degli 8.060 euro va rapportata in diminuzione con riferimento alla base della durata dell'orario ridotto in rapporto alla previsione legale (40 ore) o a quella della contrattazione collettiva: è questo l'indirizzo perseguito dall'Istituto che, peraltro, non viene espressamente previsto dal Legislatore.

La gestione della fruizione del beneficio degli 8.060 euro è stata ipotizzata dall'Istituto, secondo un criterio con tetto mensile, in base al quale i datori di lavoro interessati possono contare, per ogni lavoratore, su una agevolazione massima di 671,66 euro che rappresentano 1/12 di 8.060: per i rapporti instaurati o risolti durante il mese, la soglia massima va riproporzionata avendo quale riferimento la misura di 22,08 euro che è la risultante di $8.060/365$ giorni, per ogni giornata di godimento dell'esonero. Qualora i contributi “esonerati” di un mese siano inferiori alla quota di 671,66 euro, il residuo viene accantonato per essere utilizzato in mesi successivi nei quali si supera la soglia per effetto, ad esempio, di lavoro straordinario o di corresponsione di un premio di produttività. Se in un mese la contribuzione dovesse essere superiore ai 671,66 euro, il datore di lavoro dovrà versare l'eccedenza anche se la contribuzione annua complessiva, alla fine dei dodici mesi di riferimenti, sia inferiore ad 8.060 euro. Forse, si poteva utilizzare una soluzione migliore, magari, ipotizzando, a livello informatico, un “contatore” e, in ogni caso, prevedendo un conguaglio di fine anno. Con il messaggio n. 1144/2015 del 13 febbraio 2015 l'INPS ha fornito alcune disposizioni prettamente operative finalizzate alla fruizione dell'esonero contributivo: in particolare, è stato previsto che il datore di lavoro si registri attraverso il proprio cassetto previdenziale con la conseguente attribuzione dello specifico codice di autorizzazione “6Y”.

Se è consentito un breve commento, si ritiene che l'incentivo appena citato e la deduzione totale, da "godere" a partire dal 2016, del costo del personale in forza a tempo indeterminato ai fini dell'IRAP, rappresentino il "carburante" per cercare di rilanciare l'occupazione attraverso rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato che, sotto l'aspetto della mera riduzione dei costi, sono fortemente competitivi rispetto ad altre forme incentivanti presenti nel nostro ordinamento. Agli incentivi appena citati si aggiunge quello del programma "garanzia Giovani" (ovviamente, per i soggetti interessati dal programma di "profilazione"), per effetto del Decreto Direttoriale n. 11 del 23 gennaio 2015 firmato dal competente Dirigente Generale del Ministero del Lavoro. Esso, a fronte di una assunzione a tempo indeterminato, prevede la piena cumulabilità (a differenza del passato ove era escluso) del beneficio economico di 1.500, 3.000, 4.500 e 6.000 euro a seconda della difficoltà occupazionale riscontrata: ciò, per la verità, vale anche nel caso i cui il datore di lavoro assuma attraverso la tipologia dell'apprendistato professionalizzante.

Tornando alla deduzione IRAP, i commi 20 e seguenti della legge n. 190/2014, prevedono un ulteriore vantaggio che è rappresentato dalla possibilità di scomputare dalla base di calcolo le spese del personale sostenute per i contratti a tempo indeterminato (nel campo di applicazione rientrano anche l'apprendistato che è un contratto a tempo indeterminato - art. 41, comma 1, del D.L.vo n. 81/2015 - e, per scelta del Legislatore, anche i contratti a termine degli operai agricoli).

La deduzione IRAP, la cui decorrenza è prevista per il periodo successivo a quello in corso al 31 dicembre 2014, si tradurrà in un risparmio a partire dal 2016. È lo stesso Legislatore ad individuare le imprese interessate dalla deduzione IRAP che sono:

- a) le società di capitali e gli Enti commerciali;
- b) le società di persone e quelle equiparate;
- c) le imprese individuali che esercitano attività commerciale;
- d) i soggetti che, in forma associata od individuale, esercitano arti e professioni.

Gli incentivi (comma 119) riguardano anche i datori di lavoro del settore agricolo. La norma che è stata inserita nel passaggio al Senato, presenta alcune particolarità. Le assunzioni a tempo indeterminato, con esclusione dell'apprendistato, non possono riguardare lavoratori che nel corso del 2014 hanno avuto rapporti, in agricoltura, a tempo indetermi-

nato o che abbiano avuto rapporti a termine con un numero di giornate denunciato negli elenchi nominativi, pari o superiore a 250 nel predetto anno solare (*rectius* civile, atteso che il riferimento è sempre 1° gennaio - 31 dicembre). In questo specifico settore le agevolazioni sono riconosciute “a domanda”: l’INPS evade le istanze seguendo l’ordine cronologico, fino ad esaurimento dei fondi specifici assegnati.

Con la circolare n. 17/2015, l’Istituto ricorda che la fruizione dell’esonero presuppone:

a) il rispetto del quadro ordinamentale previsto dall’art. 4 della legge n. 92/2012, con le specifiche peculiarità previste al punto 4, delle quali già si è accennato, in parte, pocanzi;

b) il rispetto della regolarità contributiva e l’assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro che sono sostanzialmente quelle alle quali è subordinato il rilascio del DURC;

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

I benefici per le nuove assunzioni (che non riguardano, è bene sottolinearlo, l’apprendistato nelle sue tre tipologie che gode, di per se stesso, di specifici incentivi di natura contributiva, economica, normativa e fiscale) non sono strutturali, in quanto si riferiscono soltanto a quelle avvenute in un arco temporale di dodici mesi compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2015 (qui, in realtà, il Legislatore parla, impropriamente, di stipulati entro il 31 dicembre 2015, cosa che potrebbe far supporre un inizio del rapporto dopo tale data, ma la circolare n. 17/2015 non lo ha confermato): inoltre, è fatto assoluto divieto di fruire del beneficio per lo stesso datore se il lavoratore interessato ne ha già consentito il “godimento” attraverso una precedente assunzione a tempo indeterminato (cosa del tutto diversa dall’incentivo previsto dall’art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990 che è venuto meno a partire dal 1° gennaio 2015). La disposizione è stata, indubbiamente, pensata per evitare, nei limiti del possibile, un uso capzioso o distorto dell’agevolazione che, ad esempio, potrebbe verificarsi nel caso in cui un imprenditore abbia assunto un lavoratore ai primi di gennaio (in regime di “tutela reale”), lo abbia fatto dimettere dopo il 7 marzo, per poi riassumerlo con le c.d. “tutele crescenti”, trascorsi sei mesi dalla fine del precedente rapporto.

Da quanto appena detto si deduce la possibilità che altro datore di lavoro, ricorrendo le condizioni previste dal comma 118, ne possa usufruire.

Il Legislatore precisa che “l’esonero di cui al presente comma non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamenti previsti dalla normativa vigente”.

Da ciò discende che, mentre non è cumulabile con benefici di natura contributiva (50% di sgravi contributivi per l’assunzione di “*over 50*”, disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da ventiquattro mesi o da sei mesi in particolari aree o settori), lo è per altre agevolazioni come:

a) l’incentivo per l’assunzione dei lavoratori disabili svantaggiati con percentuale superiore ai 2/3 o psichici, secondo quanto previsto dall’art. 13 della legge n. 68/1999 - misure non superiori, rispettivamente, al 60% o al 25% del costo salariale a seconda che il lavoratore disabile abbia un handicap intellettuale, fisico o una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% (prima ipotesi) o compresa tra il 67% ed il 79% (seconda ipotesi) -, oltre al rimborso forfetario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alla possibilità operativa del lavoratore con una riduzione della capacità superiore al 50%, o per l’apprestamento di tecnologie di tel-elavoro o per la rimozione di barriere architettoniche;

b) l’incentivo *ex D.M.* del Ministro della Gioventù del 19 novembre del 2010, pari a 5.000 euro, in quote mensili, per un massimo di cinque lavoratori, finalizzato all’assunzione di giovani genitori. Esso è subordinato al rispetto del *de minimis* e trovano piena applicazione le norme contenute nell’art. 4, comma 12, lettera a) della legge n. 92/2012;

c) l’incentivo economico previsto dall’art. 2, comma 10-*bis*, della legge n. 92/2012 pari al 50% dell’indennità di ASpI (dal 1° maggio 2015, NASpI) non ancora percepita dal lavoratore oggetto di assunzione. Anche in tale ipotesi è previsto il rispetto del *de minimis* e dell’art. 4, comma 12, lettera a), della legge n. 92/2012. Ciò significa che se l’assunzione del lavoratore è conseguente all’osservanza, ad esempio, di un diritto di precedenza esternato nei modi e nelle forme previste dalla legge o dal contratto collettivo, l’esonero contributivo è riconosciuto, ma non viene corrisposto il 50% della indennità di ASpI (ora, NASpI) non ancora “goduta”;

d) l'incentivo di Garanzia Giovani stabilito dal D.D. del Ministero del Lavoro 8 agosto 2014, come modificato dal successivo D.D. 23 gennaio 2015, n. 11. Quest'ultimo provvedimento, al quale si è già fatto cenno, prevede, all'art. 7, comma 3, la cumulabilità del predetto incentivo (per le assunzioni a tempo indeterminato 1.500, 3.000, 4.500 o 6.000 euro secondo la profilazione del giovane, effettuata dal centro per l'impiego), attesa la non selettività dell'esonero previsto dai commi 118 e 119 dell'art. 1 della legge n. 190/2014. Il beneficio viene riconosciuto anche nel caso in cui l'assunzione avvenga con un contratto di apprendistato professionalizzante;

e) l'incentivo economico per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità che finirà, per effetto di quanto previsto nella legge n. 92/2012, il 31 dicembre 2016. Il datore di lavoro può usufruire, nel rispetto delle condizioni generali previste (ad esempio, debbono essere trascorsi almeno sei mesi dalla fine del precedente rapporto a tempo indeterminato), del 50% della indennità di mobilità che sarebbe ancora spettata al lavoratore: tale riconoscimento è garantito anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, stipulati per un massimo di dodici mesi e che sono fuori dall'ambito applicativo del D.L.vo n. 81/2015 con l'eccezione degli articoli 25 e 27.

Ma come fa un datore di lavoro ad esser sicuro che nei sei mesi antecedenti un lavoratore non abbia avuto alcun rapporto a tempo indeterminato, atteso che, dopo l'abolizione del libretto di lavoro, avvenuta con il D.L.vo n. 297/2002, non c'è alcun documento immediatamente consultabile?

Ad avviso di chi scrive, è opportuno che il datore acquisisca, qualora nutra dubbi, all'atto dell'assunzione, un attestato del Centro per l'impiego, rilasciato al lavoratore, che dimostri lo *status* di assenza di rapporti a tempo indeterminato nei sei mesi antecedenti.

Correlato al principio che "l'esonero spetta una sola volta per ciascun lavoratore" c'è un altro problema da risolvere: se, ad esempio, un lavoratore si dimette, dopo un certo periodo, da un rapporto a tempo indeterminato agevolato (perché la posizione lavorativa non lo soddisfa, perché il posto di lavoro è lontano dalla propria residenza, perché ha trovato una occupazione professionalmente migliore, o perché è stato il datore di lavoro a risolvere il rapporto), un eventuale nuovo datore che

intendesse assumerlo nel corso del 2015, potrebbe usufruire della contribuzione residua dell'esonero triennale? La risposta fornita dall'INPS (nel rispetto dei principi fissati dei commi 118 e 119 relativamente al settore agricolo) è positiva circa la possibilità dell'assunzione (ma nulla dice circa la possibilità che l'agevolazione sia soltanto sul periodo residuo), atteso che il divieto riguarda “lo stesso datore di lavoro che assume” e che ha avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato, ai sensi della legge n. 190/2014.

La circolare n. 17/2015 dedica una puntualizzazione al contratto di somministrazione, affermando che l'esonero spetta anche alle Agenzie che assumono a tempo indeterminato e che, successivamente, somministrano il lavoratore nella forma a tempo determinato. Si è ben coscienti che, sovente, l'utilizzatore provvede ad assumere a tempo indeterminato il prestatore che gli è stato inviato, ma l'INPS ricorda che, ai fini del godimento dell'incentivo (dal quale vanno detratti i mesi in cui il lavoratore è stato dipendente a tempo indeterminato dell'Agenzia), debbono essere trascorsi sei mesi di “non occupazione” a tempo indeterminato con qualsiasi datore.

Ci sono, a questo punto, due situazioni particolari rispetto alle quali, in attesa dei chiarimenti amministrativi del Ministero del Lavoro, si ritiene necessario fornire alcune delucidazioni.

La prima questione riguarda la possibilità che un datore di lavoro assuma un lavoratore per inviarlo all'estero anche attraverso la procedura prevista dal D.L. n. 317/1987, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 398/1987. L'esonero contributivo, ricorrendo le condizioni previste dal comma 118, dovrebbe essere riconosciuta, realizzandosi, nella fattispecie, una nuova assunzione.

Il secondo problema concerne l'assunzione di un lavoratore extra comunitario arrivato nel nostro Paese anche attraverso i flussi di ingresso *ex* D.L.vo n. 286/1998: spetta l'esonero contributivo o no? La risposta è senz'altro negativa, in quanto quella assunzione risponde ad una legge speciale e l'esonero contributivo appare finalizzato a creare una occupazione stabile per i cittadini italiani, comunitari ed extra comunitari regolarmente presenti in Italia.

La disposizione parla, sempre di “esonero” a differenza del testo originario ove gli 8.060 euro venivano catalogati come “sgravio contributivo”. I termini non sono sinonimi ed aver, alla fine, optato per il

concetto di esonero contributivo, sia pure temporale, fa sì che, ai fini del godimento della agevolazione, ci si possa limitare, come afferma la circolare n. 17/2015, quali condizioni per la fruizione, al rispetto della regolarità contributiva, delle norme in materia di sicurezza e dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva anche di secondo livello, se esistente (requisiti richiesti dall'art. 1, commi 1175 e 1176 della legge n. 296/2006). Parlare invece di “sgravio contributivo”, come si affermava nel disegno di legge, significava richiamare anche le disposizioni comunitarie tra cui:

a) incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza lavoro occupata nell'anno precedente, secondo il c.d. “metodo ULA”, con la non computabilità, tra gli altri, di coloro che si sono dimessi o sono stati licenziati per giusta causa o hanno trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale. Il tutto, riferito all'azienda nel suo complesso e non alla singola unità produttiva ove viene inserito il lavoratore assunto;

b) non superamento del 50% dei costi ammissibili che corrispondono ai costi salariali durante i dodici mesi successivi all'assunzione;

c) rispetto delle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dai Regolamenti comunitari.

Si tratta di condizioni che sono state, in gran parte, alla base del sostanziale fallimento realizzatosi con le agevolazioni *ex art. 1 del D.L. n. 76/2013*, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013 e che sono state, ampiamente, criticate dall'attuale Ministro del Lavoro.

L'esonero non si presenta come un aiuto di Stato, in quanto non è assolutamente rinvenibile un criterio di selettività.

A partire dal 1° gennaio 2015 cesserà di avere vigore l'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990, ma il comma 121 garantisce che esso continuerà ad esplicare i propri effetti per i rapporti instaurati entro il 31 dicembre 2014. La ragione di tale abrogazione è, senz'altro, da rinvenirsi nella necessità di trovare una copertura finanziaria alla nuova agevolazione che, sebbene sia allo stato temporanea, esplica i propri effetti nel triennio successivo.

La circolare n. 17/2015 afferma, inoltre, che lo specifico sgravio contributivo dell'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990 non può, ovviamente, essere riconosciuto in relazione alle trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine, ove effettuati a partire dal 1° gen-

naio 2015. La stessa nota ricorda come già siano stati aggiornati i processi telematici che inibiscono le istanze di riconoscimento per le assunzioni o le trasformazioni effettuate dopo il 31 dicembre 2014.

Le norme sopra descritte non presentano alcun deterrente esplicito nei confronti del datore di lavoro che intenda risolvere il rapporto al termine del periodo di godimento del beneficio triennale, per una motivazione di contenuto economico, pagando l'indennità economica crescente che, ferma restando una quota base, comunque garantita, sarebbe pari a due mensilità dell'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR per ogni anno di anzianità, con una base di partenza rapportata alle quattro mensilità e con un tetto fissato a ventiquattro mensilità (nelle piccole imprese con un organico inferiore alle sedici unità e nelle organizzazioni di tendenza, i valori sono ridotti della metà ed il limite massimo è fissato a sei mensilità). In sostanza, se così fosse, si potrebbe avere, in alcune ipotesi, una sorte di contratto a termine agevolato economicamente, per il quale non si pagano i contributi nel triennio con un indennizzo a favore del lavoratore nel momento in cui, alla fine dell'esonero contributivo, il datore di lavoro decidesse di recedere dal rapporto (ovviamente, a tale somma va aggiunto il contributo d'ingresso all'ASpI - o NASpI dal 1° maggio 2015, secondo la previsione contenuta nel D.L.vo 4 marzo 2015, n. 22 - il cui valore, rapportato a trentasei mesi, è, per l'anno corrente, pari a 1.470,30 euro). Esso si contrappone all'usuale contratto a tempo determinato *ex artt.* 19-29 del D.L.vo n. 81/2015, ove la contribuzione è piena e maggiorata dell'1,40% (fatta salva la stagionalità e le ipotesi sostitutive), ma ove l'imprenditore può giungere al traguardo dei trentasei mesi utilizzando un numero indefinito di rinnovi ed accedendo ad un massimo di cinque proroghe in tutto il periodo considerato.

Il nuovo incentivo andrà, senz'altro, in concorrenza anche con la c.d. "garanzia Giovani" che sta scontando, in questa fase di avvio, una serie di ostacoli e di lungaggini di natura burocratica, che accompagnano l'erogazione di agevolazioni alle assunzioni anche a tempo indeterminato le quali, tuttavia, "non reggono" la concorrenza, sotto l'aspetto economico, dei benefici previsti dalla legge n. 190/2014.

Un discorso analogo può farsi per l'apprendistato professionalizzante: qui le agevolazioni, che sono di natura contributiva, economica, fiscale, sono, indubbiamente, pari o di poco minori (ma quelle di natura normativa potrebbero far pendere il piatto della bilancia, in talune si-

tuazioni, come il collocamento dei disabili, a favore di tale tipologia), ma, nel momento economico che attraversa il nostro Paese, pesa, forse, il termine di tre anni al raggiungimento del quale è possibile recedere dal rapporto dando il preavviso contrattuale, esso viene considerato molto lontano e “rigido”. Ciò potrebbe far propendere molti datori di lavoro verso forme più flessibili di gestione del rapporto.

L’elemento del risparmio economico è importante, ma spesso non decisivo: ci se ne rende, facilmente, conto, parlando della somministrazione ove, il costo del lavoratore utilizzato è maggiore di quello che riguarda un lavoratore subordinato (occorre, infatti, sommare anche il vantaggio economico dell’Agenzia), se il calcolo fosse, appunto, solo monetario, non si comprenderebbe l’aumento del ricorso a tale tipologia contrattuale. In realtà, i datori di lavoro sanno bene quali siano i vantaggi più evidenti e marcati: non computabilità del lavoratore nell’organico aziendale (con l’eccezione della sicurezza), estrema flessibilità nella fruizione, con possibilità di sostituzione e, soprattutto, nessun onere di gestione burocratica del rapporto.