



Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità

a cura di Beniamino Gallo ed Elena Martina, Funzionari Inps in Torino*

La riforma del mercato del lavoro delineata dalla L. n.92/12 prevede l'abrogazione dal 1° gennaio 2017, contestualmente all'abrogazione dell'indennità di mobilità, anche delle liste di mobilità nelle quali possono attualmente iscriversi i lavoratori licenziati dalle imprese rientranti nella disciplina della mobilità.

L'iscrizione nella lista consente ai datore di lavoro che assumono tali lavoratori di beneficiare di agevolazioni contributive consistenti nel versamento dei contributi nella misura prevista per gli apprendisti per le assunzioni a termine per un massimo di 12 mesi (art.8 co.2 L. n.223/91) e nel prolungamento delle agevolazioni per ulteriori 12 mesi in caso di trasformazione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato entro la durata del rapporto a termine.

Qualora l'assunzione sia fatta sin dall'origine a tempo indeterminato, lo sgravio spetta per una durata di 18 mesi. Qualora il lavoratore avesse avuto diritto anche all'indennità di mobilità, al datore di lavoro verrebbe riconosciuto anche un beneficio economico pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe ancora spettata al lavoratore se non fosse stato assunto. Tali incentivi sono subordinati alla mancanza di obbligo di assunzione da parte del datore di lavoro e all'assenza di rapporti di collegamento o controllo da parte dell'azienda che assume con l'azienda cedente.

Queste condizioni ostative sono state riprese dalla legge 28 giugno 2012, n.92 e generalizzate a tutte le tipologie di assunzioni agevolate. Ad esse sono state aggiunte ulteriori condizioni riguardo all'obbligo del diritto di precedenza all'assunzione e al cumulo dei periodi incentivati in caso di utilizzo dei lavoratori mediante contratto di somministrazione prima dell'assunzione diretta¹.

Con il presente intervento si intende trattare le particolarità inerenti il rapporto tra datore di lavoro che assume, lavoratore iscritto nelle liste di mobilità e agenzie di somministrazione.

Quadro che si delinea con la nuova riforma

Con la riforma, a regime, cesseranno di essere riconosciuti gli incentivi per le assunzioni dalle liste di mobilità. Nel frattempo, gli effetti che si avranno sulle assunzioni già in essere alla data del 1 gennaio 2017 sono riportati nella tabella che segue.

Incentivi attualmente in vigore	Si applicano ad assunzioni, trasformazioni, proroghe che vengano effettuate fino al 31 dicembre 2016 . Per queste, l'incentivo spetta fino alla naturale scadenza prevista dalle disposizioni abrogate anche se l'incentivo dovesse scadere successivamente al dicembre 2016.
--	--

* Il presente intervento è frutto esclusivo del pensiero degli autori e non impegna l'Amministrazione di appartenenza.

¹ Le condizioni sono state illustrate più diffusamente con un precedente intervento pubblicato sul [numero n.49/2012 della rivista](#) al quale si rimanda per approfondimenti in merito alle cause di esclusione generale degli incentivi.

Trasformazione di rapporto iniziato entro il 31 dicembre 2016	<p>Se un lavoratore viene assunto a termine per 12 mesi dal 1° dicembre 2015 al 30 novembre del 2016, qualora il datore di lavoro trasformasse il rapporto a tempo indeterminato dal 1 dicembre 2016, avrebbe diritto al beneficio fino al 30 novembre 2017 anche se nel 2017 la normativa sarà stata abrogata.</p> <p>Qualora invece il lavoratore sia assunto a termine dal 1 dicembre 2016 al 30 novembre 2017, l'incentivo spetterà per tutti e 12 mesi. In caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, poiché la trasformazione avviene nel 2017 non potranno però essere riconosciuti gli ulteriori 12 mesi di incentivo.</p> <p>Pertanto, il datore di lavoro che avesse rapporti a termine in scadenza nel 2017 potrebbe valutare la possibilità di trasformare i rapporti in anticipo, entro il 2016, in modo da poter fruire degli ulteriori 12 mesi di beneficio.</p>
Assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2017	<p>NON si applica l'incentivo, anche se il lavoratore assunto è iscritto nelle liste di mobilità entro il 31 dicembre 2016 e rimane titolare dell'indennità di mobilità oltre il 31 dicembre 2016.</p>
Incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità a seguito di licenziamento individuale	<p>Le disposizioni che concedono il beneficio per tali lavoratori, iscritti nelle liste di mobilità in deroga alla normativa ordinaria, sono a validità annuale, pertanto, attualmente salvo proroghe, si applicano solo alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2012.</p> <p>Per gli anni successivi, in mancanza di esplicite proroghe, l'agevolazione non potrà essere riconosciuta.</p>

Diritto di precedenza ed esempi

Una particolarità relativa all'applicazione del diritto di precedenza è prevista in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato. Come si ricorderà, per i contratti a termine superiori a 6 mesi il lavoratore matura un diritto di precedenza che renderebbe non applicabile il beneficio in quanto la trasformazione sarebbe "atto dovuto" da parte del datore di lavoro. Saremmo quindi in presenza di un obbligo legale incompatibile con l'agevolazione.

Nel caso specifico della trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine ai sensi della L. n.223/91, l'Inps, con la circolare n.137/12 ha chiarito che se la trasformazione è effettuata entro la scadenza del beneficio connesso al rapporto a tempo determinato, l'incentivo spetta a prescindere dalla circostanza che il lavoratore abbia maturato un diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato. In merito alle conseguenze della trasformazione sulla durata dei benefici, si vedano i seguenti esempi.

- Contratto a termine di 12 mesi trasformato allo scadere del dodicesimo mese: spetta il beneficio complessivo di 24 mesi;
- Contratto a termine di 15 mesi trasformato al quindicesimo mese: spetta la riduzione contributiva per i primi 12 mesi del rapporto; non spetta il beneficio per la trasformazione.
- Contratto a termine per 6 mesi, prorogato successivamente per altri 6 e infine trasformato a tempo indeterminato: spetta la riduzione contributiva per complessivi 24 mesi.
- Contratto a termine per 6 mesi, prorogato per altri 9 e infine trasformato a tempo indeterminato: spetta la riduzione contributiva per i primi 12 mesi (cumulando l'intera durata del primo rapporto e i primi sei mesi del secondo rapporto, conseguente alla

proroga). Spetta il beneficio per la trasformazione, se questa interviene (e decorre) entro i primi 6 mesi del secondo rapporto. Non spetta il beneficio per la trasformazione se questa interviene successivamente, perché viene superato il termine di dodici mesi complessivi previsto dall'art.8, co.2, L. n.223/91.

- Contratto a termine per 3 mesi, dopo sessanta giorni stipula un secondo contratto per 9 mesi e infine trasformazione a tempo indeterminato: spetta il beneficio di 12 mesi complessivi per i rapporti a termine e poi la riduzione di dodici mesi conseguente alla trasformazione.
- Contratto a termine per tre mesi, dopo sessanta giorni stipula un secondo contratto per 12 mesi e infine trasformazione a tempo indeterminato: spetta il beneficio di 12 mesi complessivi per i rapporti a termine; l'incentivo per la trasformazione spetta se questa interviene (e decorre) entro il nono mese del secondo rapporto.

Il principio del cumulo degli incentivi

Ai fini della durata massima degli incentivi, si deve valutare sia l'utilizzazione diretta mediante assunzione in proprio, sia quella indiretta mediante una agenzia di somministrazione. In tal senso si è pronunciato anche il Ministero del Lavoro con l'interpello n.40/12.

Esempi

1. Lavoratore agevolato utilizzato mediante agenzia di somministrazione e poi, con o senza soluzione di continuità, assunto a tempo indeterminato: la riduzione contributiva per l'assunzione diretta spetta per i primi 12 mesi del rapporto a tempo indeterminato in quanto l'assunzione è considerata una trasformazione del precedente rapporto a termine.
2. Lavoratore agevolato utilizzato mediante agenzia di somministrazione e poi, con o senza soluzione di continuità, assunto a tempo determinato: la riduzione contributiva per l'assunzione diretta spetta nei limiti dell'eventuale residuo rispetto a quanto goduto indirettamente durante la somministrazione.
3. Nel caso in cui un datore di lavoro stipuli con lo stesso lavoratore un rapporto di lavoro subordinato - agevolato o non agevolato - e poi lo utilizzi mediante contratto di somministrazione, l'incentivo relativo alla somministrazione spetta, a condizione che il lavoratore non fosse titolare di un diritto all'assunzione diretta presso l'utilizzatore.

Assunzione a scopo di somministrazione.

La somministrazione può essere effettuata anche presso unità produttive nelle quali si sia proceduto a licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti. In tal caso, qualora l'agenzia somministri lavoratori agevolati, l'agevolazione può essere fruita solo se l'utilizzatore abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore licenziato rispettando il diritto di precedenza.

L'incentivo spetta all'agenzia di somministrazione sia per le assunzioni a tempo determinato che indeterminato. In caso di assunzione a tempo indeterminato l'incentivo spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per i periodi di somministrazione a tempo determinato; spetta anche mentre il lavoratore è in attesa di assegnazione.

L'incentivo non spetta se l'agenzia di somministrazione assume entro sei mesi un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità a seguito di un licenziamento intimato dalla stessa agenzia (cfr. art.2 D.L. n.299/94).

In caso di assunzioni a tempo determinato a scopo di somministrazione, non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori (art.4, co.13, secondo periodo, L. n.92/12), pertanto il limite dei 12 mesi di agevolazione previsti dall'art.8, co.2, L. n.223/91, vale nei confronti dell'utilizzatore e non dell'agenzia di somministrazione.

Ne consegue che la stessa agenzia può stipulare anche più contratti agevolati a tempo determinato di 12 mesi con lo stesso lavoratore, durante la sua permanenza nelle liste di mobilità, purché la somministrazione sia effettuata in favore di utilizzatori diversi e non collegati tra loro da rapporti di collegamento o controllo o con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.

In caso di assunzione a tempo indeterminato (ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine) a scopo di somministrazione di un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità, l'agenzia di somministrazione potrà fruire del beneficio per un unico continuato periodo di 18 mesi (è fatta salva la possibilità di fruire nuovamente degli incentivi dopo che il lavoratore sia stato nuovamente iscritto nelle liste di mobilità a seguito di un successivo licenziamento). Il periodo dei 18 mesi potrà essere ridotto del periodo eventualmente già fruito dall'utilizzatore per lo stesso lavoratore.

Anche per le agenzie di somministrazione il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per maternità o per servizio militare obbligatorio (cfr. circolare n.84/99).

Assunzione agevolata a tempo determinato e nuova assunzione a tempo indeterminato

L'assunzione a tempo indeterminato, successiva ad un rapporto a termine è equiparata alla trasformazione a tempo indeterminato, prevista dall'art.8, co.2, L. n.223/91. Pertanto, superando parzialmente la prassi restrittiva adottata prima dell'entrata in vigore della L. n.92/12, l'Inps ha stabilito che per un'assunzione a tempo indeterminato che segua - con o senza soluzione di continuità - un'assunzione a termine, spetta la riduzione contributiva per ulteriori dodici mesi in quanto la nuova assunzione a tempo indeterminato è considerata una trasformazione del rapporto (Circolare n.137/12). Spetta altresì il contributo mensile previsto dall'art.8 co.4 qualora il lavoratore abbia avuto diritto all'indennità.

Sia la riduzione contributiva che il contributo mensile non spettano nel caso in cui l'assunzione è dovuta a causa di un diritto di precedenza alla riassunzione, maturato dal lavoratore in conseguenza del precedente rapporto a termine.

Esempi

1. Il datore di lavoro assume per 5 mesi il lavoratore iscritto nelle liste di mobilità; dopo tre mesi dalla cessazione del rapporto lo assume a tempo indeterminato: spetta la riduzione contributiva per i 5 mesi del rapporto a termine e la ulteriore riduzione contributiva per i primi 12 mesi del rapporto a tempo indeterminato. Spetta il contributo mensile art.8, co.4 se il lavoratore era titolare di indennità di mobilità.
2. Il datore di lavoro assume per 12 mesi il lavoratore iscritto nelle liste di mobilità, dopo 3 mesi dalla cessazione del rapporto lo assume a tempo indeterminato: spetta la riduzione contributiva per i 12 mesi di durata del rapporto a termine mentre non spettano i benefici (né la riduzione contributiva né il contributo mensile) per l'assunzione a tempo indeterminato ove il lavoratore abbia maturato un diritto di precedenza all'assunzione, ai sensi dell'art.5, co.4 *quater*, D.Lgs. n.368/01.

A conclusione della trattazione si propone uno schema riepilogativo sotto forma di check list al fine di agevolare il datore di lavoro nella verifica del rispetto condizioni ostative che potrebbero non far concedere l'incentivo.



[preleva
il documento](#)

Check list per il diritto ai benefici

Check list per il diritto ai benefici	SI	NO
1. Il lavoratore era già stato alle dipendenze dell'azienda (anche mediante somministrazione)?	<input type="checkbox"/> → domanda 1.1	<input type="checkbox"/> → domanda 1.2
1.1 Esisteva obbligo di riassunzione nei suoi confronti?	<input type="checkbox"/> → L'incentivo non spetta	<input type="checkbox"/> → domanda 2
1.2 Il lavoratore viene assunto per un successione negli appalti di aziende di pulizia?	<input type="checkbox"/> → L'incentivo non spetta	<input type="checkbox"/> → domanda 2
2. Esistono altri lavoratori nei cui confronti vi sia obbligo di riassunzione?	<input type="checkbox"/> → domanda 2.1	<input type="checkbox"/> → domanda 3
2.1 È stato offerto loro il lavoro in via prioritaria?	<input type="checkbox"/> → domanda 2.2	<input type="checkbox"/> → L'incentivo non spetta
2.2 Il rifiuto del lavoro offerto è documentabile?	<input type="checkbox"/> → domanda 3	<input type="checkbox"/> → L'incentivo non spetta
3. La verifica di cui ai punti precedenti è stata effettuata con riguardo al datore di lavoro o all'utilizzatore nella sua interezza (TUTTE le unità produttive)?	<input type="checkbox"/> → domanda 4	<input type="checkbox"/> → Occorre verificarne il rispetto in tutte le unità produttive
4. Il datore di lavoro o l'utilizzatore hanno alle proprie dipendenze lavoratori sospesi per crisi o riorganizzazione?	<input type="checkbox"/> → domanda 4.1	<input type="checkbox"/> → domanda 5
4.1 L'assunzione, trasformazione o somministrazione sono finalizzate ad acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi o sono effettuate presso unità produttive diverse?	<input type="checkbox"/> → domanda 5	<input type="checkbox"/> → L'incentivo non spetta
5. Il lavoratore nuovo assunto è stato licenziato nei 6 mesi precedenti da un datore di lavoro che al momento del licenziamento aveva assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o risulta in un rapporto di collegamento e/o controllo con questi (In caso di somministrazione, la condizione va verificata anche in relazione all'utilizzatore)?	<input type="checkbox"/> → L'incentivo non spetta	<input type="checkbox"/> → domanda 6
6. Il datore di lavoro (o l'eventuale azienda di somministrazione) è in regola con il Durr?	<input type="checkbox"/> → domanda 7	<input type="checkbox"/> → L'incentivo non spetta