



Incentivi per l'assunzione di lavoratori disoccupati o in Cigs da almeno 24 mesi

a cura di Beniamino Gallo e Elena Martina – Funzionari Inps in Torino*

Con la [circolare n.137 del 12 dicembre 2012](#), l'Inps ha illustrato le novità introdotte dalla L. n.92/12 in materia di assunzioni agevolate, definendo un quadro generale di riferimento per tutte le agevolazioni connesse all'assunzione dei lavoratori. Con l'occasione ha anche illustrato la nuova presa di posizione e chiarito alcuni punti sui quali si era formato un notevole contenzioso. Ci si riferisce in particolare all'applicazione del concetto di sostituzione contenuto nell'art.8, co.9 e alla possibilità di trasformare un precedente rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato beneficiando degli incentivi.

L'istituto di previdenza ha altresì illustrato le nuove regole che sottendono al riconoscimento degli incentivi nei casi di assunzioni successive all'utilizzo del lavoratore, in precedenza già fornito alla stessa azienda da un'agenzia di somministrazione.

Vediamo quindi come cambiano le regole per la concessione dei benefici connessi alle assunzioni di lavoratori disoccupati o in Cigs da almeno 24 mesi a seguito delle novità introdotte dalla L. n.92/12 e alla nuova prassi dell'Inps.

Nuove regole per l'assunzione agevolata

La nuova formulazione dell'art.8, co.9 della L. n.407/90 stabilisce che, in caso di assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale, i contributi previdenziali e assistenziali dovuti dal datore di lavoro sono applicati nella misura del 50% per un periodo di 36 mesi. La riduzione è pari al 100% nel caso in cui l'assunzione venga effettuata da aziende artigiane ovvero operanti nei territori del Mezzogiorno (di cui al T.U. approvato con il DPR n.218/78).

Per poter fruire del beneficio contributivo occorre che le assunzioni **non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi**. Il beneficio non è più, dunque, impedito da qualunque genere di licenziamento, ma soltanto dai licenziamenti intimati per *"giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale"*.

Le condizioni di accesso previste dalla L. n.407/90 devono essere coniugate con quelle previste dalla L. n.92/12, pertanto, in applicazione dei nuovi principi generali che devono sussistere per poter beneficiare di un'agevolazione contributiva, non è possibile beneficiare della riduzione contributiva anche nel caso in cui con l'assunzione si configuri una violazione di un diritto di precedenza alla riassunzione di un lavoratore.

Per evitare di incorrere nella violazione, il datore di lavoro dovrà offrire preventivamente il lavoro ai lavoratori licenziati nei mesi precedenti, che possono vantare un diritto di precedenza (sei o dodici a seconda dei casi). Nel caso in cui questi rifiutino, l'incentivo spetterà per la nuova assunzione effettuata. Si ricorda che l'offerta di assunzione (e quindi la sussistenza di lavoratori con diritto di precedenza) andrà effettuata con

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

riferimento al datore di lavoro nella sua interezza e non solo considerando la singola unità produttiva⁸.

Status di disoccupazione

L'incentivo spetta nel caso di assunzioni di "lavoratori disoccupati" (o sospesi in Cigs), per i quali il possesso dei requisiti (24 mesi di disoccupazione) deve essere accertato dal Centro per l'impiego e non dall'Inps.

Al riguardo, si evidenzia che con la L. n.92/12 sono state apportate modifiche anche in materia di *status* di disoccupazione. In particolare:

- ➡ è stata abolita la lett.a) dell'art.4 del D.Lgs. n.181/00, che prevedeva la *"conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione"* (art.4, co.33, lett.c), L. n.92/12);
- ➡ è stato modificato il regime di "sospensione" della disoccupazione, per cui attualmente rimane **sospeso lo stato di disoccupazione del lavoratore, di qualunque età, che svolga un rapporto di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi** (art.4, lett.d), D.Lgs. n.181/00).

Interpretazione estensiva del concetto di "assunzione"

Altro importante elemento contenuto nella circolare in commento riguarda l'interpretazione estensiva del concetto di "assunzione", che si evince dalla lettura del nuovo dettato normativo.

In base alla nuova lettura dell'articolo **l'incentivo si deve riconoscere anche nell'ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di precedente rapporto a termine**, purché il lavoratore, se il rapporto fosse cessato invece di essere trasformato, conservi un'anzianità di disoccupazione di almeno 24 mesi.

ESEMPIO 1

La società Alfa assume a tempo determinato per 5 mesi Tizio, disoccupato da oltre 24 mesi, e trasforma poi il rapporto a tempo indeterminato.

Dal momento che Tizio, se non fosse stato trasformato il suo rapporto di lavoro, sarebbe tornato ad essere disoccupato con l'anzianità di 24 mesi, va applicato alla trasformazione l'incentivo previsto dall'art.8, co.9, della L. n.407/90.

ESEMPIO 2

La società Beta assume a tempo determinato per 7 mesi Caio, disoccupato da oltre 24 mesi, e trasforma poi il rapporto a tempo indeterminato.

Dal momento che il periodo di 7 mesi del primo contratto di lavoro è superiore al periodo massimo di sei mesi che consente di mantenere "sospeso" lo *status* di "disoccupato", al termine del primo periodo di lavoro Caio ha perduto l'anzianità di disoccupazione di 24 mesi. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro, pertanto, all'azienda Beta non spetteranno gli incentivi previsti dall'art.8, co.9 della L. n.407/90, in quanto il lavoratore non si trova più nella condizione di essere *"disoccupato da oltre 24 mesi"*.

Si noti inoltre che, nel caso in cui la trasformazione venga effettuata in relazione a un lavoratore nei confronti del quale sia maturato un diritto di precedenza all'assunzione, ad esempio ai sensi dell'art.5, co.4-*quater* del D.Lgs. n.368/01⁹, l'incentivo non spetta.

⁸ Per maggiori approfondimenti si veda B. Gallo, E. Martina, *Principi generali di riforma delle agevolazioni contributive*, in "La Circolare di Lavoro e Previdenza" n.49/12.

Pertanto, dalla data di entrata in vigore della legge 28 giugno 2012 le disposizioni in merito alla non spettanza degli incentivi in caso di trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato, dettate con il messaggio n.19018 del 7 dicembre 1999, sono abrogate.

Assunzione a scopo di somministrazione

L'Inps precisa che l'incentivo spetta anche nelle ipotesi di assunzione/trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione. In tal caso il beneficio spetta per la durata di 36 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

Per quanto riguarda la misura dell'agevolazione, occorrerà fare riferimento alle caratteristiche dell'utilizzatore:

- ▶ esonero totale della contribuzione dovuta dal datore di lavoro se il lavoratore è somministrato ad imprese per prestare la propria opera nei territori del Mezzogiorno ovvero ad imprese artigiane a prescindere dal luogo in cui è svolta la prestazione;
- ▶ esonero del 50% negli altri casi.

Qualora, durante il periodo di somministrazione, si succedano più somministrazioni, si dovrà tenere conto delle nuove situazioni per mantenere l'incentivo e la sua misura.

ESEMPIO

L'agenzia X assume a tempo indeterminato e somministra per un anno a un'azienda artigiana, poi somministra a un diverso utilizzatore (non artigiano e non nel Mezzogiorno). Durante la prima somministrazione l'incentivo è pari al 100% della contribuzione dovuta dal datore di lavoro; durante la seconda l'incentivo consiste nella riduzione del 50% della contribuzione.

Nei periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione spetta la riduzione del 50% dei contributi dovuti sull'indennità di disponibilità.

Il nuovo concetto di sostituzione dei lavoratori licenziati

Si ritiene opportuno completare la trattazione ricordando che l'Inps è intervenuto di recente sull'applicazione della L. n.407/90, illustrando un nuovo orientamento sul concetto di divieto di sostituzione dei lavoratori licenziati contenuto nell'art.8, co.9 della legge.

L'Istituto di previdenza, in risposta a un quesito posto dalla propria sede regionale della Sardegna, ha chiarito infatti che, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (che, si ricorda, continua ad essere una causa ostativa alla concessione del beneficio anche dopo le innovazioni apportate dalla L. n.92/12), il divieto di assumere lavoratori in sostituzione dei lavoratori licenziati deve essere interpretato in senso strettamente numerico.

Come si ricorderà, la precedente posizione dell'Inps, confermata anche dal Ministero del Lavoro, era basata sul presupposto che, a parere dell'Istituto, l'art.8, co.9 della L. n.407/90 poneva un divieto generale di assunzione in sostituzione dei lavoratori licenziati in capo all'impresa e non a una specifica unità produttiva.

L'Inps negava, pertanto, i benefici in presenza di licenziamenti nei sei mesi precedenti, per qualsiasi motivo fossero avvenute, senza effettuare alcuna valutazione sul numero dei lavoratori licenziati e quelli assunti in sostituzione. In sostanza, anche a fronte di

⁹ Sussiste un diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato in favore dell'ex dipendente a tempo determinato, il cui rapporto di lavoro sia cessato negli ultimi dodici mesi.

pochi licenziamenti seguiti da numerose assunzioni, veniva negato il beneficio, in quanto la legge non faceva riferimento agli ampliamenti netti dell'organico.



Con il messaggio n.19818 del 3 dicembre 2012 l'Inps ha diffuso il nuovo orientamento, chiarendo con un esempio il criterio da utilizzare: se il datore di lavoro, nei sei mesi precedenti, licenzia 3 lavoratori non può godere del beneficio per le prime 3 assunzioni, mentre sono agevolate le assunzioni dei lavoratori eccedenti i primi 3.

Quindi, ad esempio, se l'azienda licenzia due lavoratori per giustificato motivo oggettivo e nei sei mesi successivi ne assume altri 10, il beneficio spetta per 8 lavoratori.

Naturalmente per i nuovi assunti, secondo i criteri di carattere generale, non dovrà esserci un obbligo di assunzione legale o contrattuale né dovranno essere violati eventuali diritti di precedenza, altrimenti si ricadrebbe nelle ipotesi di esclusione dell'incentivo illustrate nel precedente intervento.