



Le assunzioni agevolate dopo la Legge Finanziaria 2010

a cura di Alessandro Millo – Funzionario della Direzione Provinciale del Lavoro di Modena*

Nell'ultima legge Finanziaria, si pone un forte accento sulla necessità di incentivare in ogni modo il reimpiego dei lavoratori espulsi dal ciclo produttivo a causa della fortissima crisi internazionale, che ha investito anche il nostro Paese con gravi conseguenze sull'occupazione, in parte arginate dalle imponenti risorse impiegate negli ammortizzatori, che tuttavia potrebbero non essere più sufficienti ad assicurare la continuità dell'occupazione a molti lavoratori in esubero strutturale.

Vengono quindi varate alcune nuove misure volte ad agevolare il reinserimento nel mercato del lavoro dei soggetti espulsi dal ciclo produttivo, coinvolgendo attivamente anche le Agenzie per il lavoro e gli altri operatori privati accreditati dalle Regioni a svolgere i servizi per l'impiego ed attuare le politiche attive del lavoro. Sono quindi previsti sia **incentivi rivolti ai datori di lavoro** che assumono chi ha perso il lavoro, **sia a favore dei lavoratori** che accettano una nuova occupazione non proprio "confacente", **sia per le Agenzie** che promuovono l'incontro fra offerta e domanda di lavoro.

Prima di esaminare nel dettaglio le singole misure, deve rammentarsi che la fruizione di benefici normativi e contributivi è comunque subordinata al possesso del documento unico di regolarità contributiva ed al rispetto della contrattazione collettiva e delle norme fondamentali in materia di lavoro e sicurezza sul lavoro, la cui violazione costituisce motivo ostativo al rilascio del Durc, individuate dal D.M. 24/10/2007, in attuazione dell'art.1, co.1175, della L. n.296/06 (Finanziaria 2007). A tal fine, il Ministero richiede la preventiva presentazione alla Direzione Provinciale del Lavoro di un'autocertificazione attestante l'inesistenza a proprio carico di provvedimenti sanzionatori definitivi per una delle violazioni ostative al rilascio del Durc ovvero il decorso del periodo previsto per ciascuna tipologia di violazione (Ministero del Lavoro, circolare 15/12/2008, n.34).

Incentivi al reimpiego per i lavoratori "anziani"

In via sperimentale, per l'anno 2010, ai percettori di sussidi legati allo stato di disoccupazione, con anzianità contributiva di almeno 35 anni, qualora accettino un'offerta di lavoro con una retribuzione inferiore di almeno il 20% rispetto alla loro precedente occupazione, è riconosciuta la contribuzione figurativa integrativa pari alla differenza, fino al pensionamento (o perlomeno fino al 31 dicembre 2010).

Più precisamente, la norma fa riferimento a "*qualsiasi trattamento di sostegno al reddito non connesso a sospensioni dal lavoro*": in tale ampia dizione pare di poter includere ogni tipologia di indennità di disoccupazione ordinaria, con requisiti ridotti, speciale o anche in deroga, nonché l'indennità di mobilità, anche in deroga, mentre non pare che l'incentivo possa trovare applicazione nei confronti di quei lavoratori che, pur trovandosi in situazioni di oggettiva difficoltà, ancora non hanno perso il posto di lavoro, come nel caso di sospensione dell'attività produttiva con intervento della cassa integrazione guadagni (ordinaria, straordinaria o in deroga), o nel caso di riduzione generalizzata dell'orario di

*Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza.

lavoro, con ricorso ai contratti di solidarietà ex art.1 della L. n.863/84 o ex art.5 della L. n.236/93, o nelle altre ipotesi di sospensione previste dall'art.19 della L. n.2/09.

A differenza di quanto previsto da altre norme simili (come l'art.9 della L. n.223/91, per i lavoratori in mobilità) si fa riferimento al solo importo della retribuzione, che deve essere inferiore alla precedente di almeno il 20%, ma non all'equivalenza delle mansioni svolte o alla distanza del posto di lavoro, che pertanto sono irrilevanti ai fini dell'incentivo.

Il beneficio verrà concesso a domanda, nel limite di 40 milioni di euro per il corrente anno, ma non è immediatamente operativo, in quanto necessita dell'emanazione di un decreto attuativo adottato di concerto dai Ministri del Lavoro e dell'Economia

Si osserva, infine, che il beneficio in esame entrerà, per così dire, in concorrenza con altri incentivi già consolidati, come quello previsto dalla L. n.223/91 per il reinserimento dei lavoratori in mobilità con almeno trentacinque anni di contributi.

Incentivi alle Agenzie per il lavoro

Alle agenzie per il lavoro viene riconosciuto un considerevole incentivo per l'attività di intermediazione svolta a favore dell'assunzione di soggetti svantaggiati, ad esclusione delle assunzioni effettuate con contratto di lavoro intermittente e della somministrazione di lavoro.

L'importo dell'incentivo varia a seconda della durata dell'assunzione e della difficoltà di inserimento del lavoratore svantaggiato:

€ 800,00	per assunzioni a termine di almeno 1 anno;
€ 1.200,00	per ogni assunzione a tempo indeterminato o a termine di almeno 2 anni;
tra € 2.500,00 e 5.000,00	per ogni assunzione di disabili con particolari difficoltà d'inserimento lavorativo con contratto a tempo indeterminato o a termine di almeno 1 anno.

In proposito si osserva che fra i contratti a tempo indeterminato va annoverato anche il contratto di apprendistato, come recentemente confermato dal Ministero del Lavoro, in sintonia con la giurisprudenza, con la risposta ad interpello n.79/09, mentre fra i contratti a termine va naturalmente incluso il contratto d'inserimento, come peraltro espressamente previsto dalla norma.

Tali considerazioni sono particolarmente rilevanti se si pensa che queste due tipologie contrattuali possono trovare largo utilizzo proprio con riferimento ai lavoratori svantaggiati ed in particolare ai disabili, per i quali il contratto di inserimento può avere una durata fino a 36 mesi (ai sensi dell'art.53, lett.f), D.Lgs. n.276/03) ed il contratto di apprendistato può essere stipulato anche oltre gli ordinari limiti di età (ai sensi dell'art.11 della L. n.68/99).

Per quanto riguarda i contratti a termine, si segnala la possibilità di assumere a tempo determinato lavoratori in mobilità ai sensi dell'art.8, co.2, della L. n.223/91, senza necessità di giustificare la ragione tecnica, produttiva, organizzativa o sostitutiva, come ordinariamente richiesto dal D.Lgs. n.386/01 (art.10, co.6, del D.Lgs. n.368/01).

In assenza di espresse preclusioni, si ritiene che l'impiego possa essere anche a tempo parziale. Se così fosse, l'incentivo dovrebbe forse essere proporzionalmente ridotto, ma in proposito sarà opportuno attendere ulteriori indicazioni da parte delle istituzioni deputate alla gestione degli incentivi.

La gestione del beneficio in esame, infatti, è affidata alla società Italia Lavoro Spa, che d'intesa con la Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione

del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, vigila anche sui relativi costi e sugli effetti ottenuti in termini di nuova occupazione generata.



Saranno dunque queste istituzioni a dover indicare con quali modalità sarà corrisposta la somma: mediante pagamento diretto o conguaglio contributivo? E quale sarà il momento in cui maturerà il diritto: all'atto stesso dell'assunzione, dopo il periodo di prova o soltanto dopo un ulteriore periodo? E se spetterà ugualmente anche in caso di successiva risoluzione del rapporto di lavoro prima del compimento del periodo minimo richiesto dalla norma: forse solo in caso di giusta causa?

Dovrà inoltre essere chiarito quali "*particolari difficoltà di inserimento*" consentono l'accesso all'incentivo di maggiore ed in base a quali parametri sarà graduato tra i 2.500,00 e 5.000,00 euro di legge, presumibilmente in base alla gravità della disabilità ed alla durata del rapporto di lavoro.

Fin da subito pare di poter affermare, richiamando la circolare del Ministero del Lavoro n.41/04, che i lavoratori svantaggiati per i quali spetta il beneficio sono quelli definiti dall'art.2 lett.k), del D.Lgs. n.276/03, che a sua volta rinvia all'art.4 della L. n.381/91 ed all'art.2, lett.f), del Regolamento Commissione CE n.2204/02, in applicazione degli artt.87 e 88 del Trattato CE sugli aiuti di Stato a favore della occupazione.

Alla stregua di questa ampia definizione si considerano lavoratori svantaggiati:

- a) i giovani con meno di 25 anni o che abbiano completato il ciclo formativo da più di due anni, ma non abbiano ancora ottenuto il primo impiego retribuito regolarmente;
- b) i lavoratori extracomunitari alla ricerca di un'occupazione;
- c) i lavoratori appartenenti a minoranze etniche, che debbano migliorare le conoscenze linguistiche, la formazione professionale o l'esperienza lavorativa per incrementare la possibilità di ottenere un'occupazione stabile;
- d) i lavoratori inoccupati o disoccupati da almeno due anni, in particolare quei soggetti che abbiano dovuto abbandonare l'attività lavorativa per difficoltà nel conciliare la vita lavorativa e la vita familiare;
- e) i genitori soli con uno o più figli a carico;
- f) i lavoratori privi di un titolo di studio di livello secondario o che abbiano compiuto 50 anni e siano privi di un posto di lavoro o in procinto di perderlo;
- g) i lavoratori affetti da una dipendenza, al momento o in passato;
- h) ex detenuti, che non abbiano ancora ottenuto il primo impiego retribuito;
- i) le lavoratrici residenti in una area geografica NUTS II, nella quale il tasso medio di disoccupazione superi il 100% della media comunitaria da almeno due anni civili e nella quale la disoccupazione femminile abbia superato il 150% del tasso di disoccupazione maschile per almeno due dei tre anni civili precedenti;
- j) i disoccupati per 12 dei 16 mesi precedenti o per 6 degli 8 mesi precedenti se giovani con meno di 25 anni;
- k) gli invalidi, gli ex degenti di istituti psichiatrici o in trattamento psichiatrico;
- l) i minori in situazioni di difficoltà familiare;
- m) i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione.

Gli stessi incentivi sono riconosciuti anche agli altri operatori privati accreditati dalle Regioni a svolgere i servizi per l'impiego, ai sensi dell'art.7 del D.Lgs. n.276/03.

Incentivi per l'assunzione dei disoccupati over-50

In via sperimentale, per l'anno 2010, ai datori di lavoro che assumono disoccupati con almeno 50 anni di età, che percepiscono il sussidio di disoccupazione ordinaria, è riconosciuto lo stesso sgravio previsto per l'assunzione dei lavoratori in mobilità: il contributo a carico del datore di lavoro è ridotto al 10% per 18 mesi, se l'assunzione è a tempo indeterminato, per 12 mesi se a termine e per altri 12 mesi se successivamente il contratto a termine viene trasformato a tempo indeterminato. Il beneficio è esteso fino all'età della pensione, se il disoccupato vanta almeno 35 anni di anzianità contributiva.

I datori di lavoro privati destinatari degli incentivi sono tutti: la norma non fa alcuna distinzione né rispetto all'organico, né rispetto al settore.

I lavoratori cui fa riferimento la norma, invece, sono solo i percettori dell'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti normali (cinquantadue settimane di contributi da lavoro dipendente nel biennio antecedente alla data del licenziamento). In via sperimentale, per il solo 2010, ai fini del raggiungimento della necessaria anzianità contributiva si computano anche i periodi di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, per un massimo di tredici settimane. A questi fini, l'anzianità contributiva maturata dal collaboratore si ottiene dividendo l'ammontare dell'imponibile dichiarato negli ultimi due anni per il minimale di retribuzione giornaliera previsto per la gestione separata presso l'Inps (art.2, co.131, L. n.191/09).

Vi possono rientrare:

- ▶ gli impiegati, gli intermedi ed i dirigenti privati;
- ▶ i lavoratori a domicilio, al di fuori dei periodi tra una commessa e l'altra;
- ▶ i soci lavoratori di cooperative, non disciplinate dal DPR n.602/70;
- ▶ i lavoratori che si sono dimessi per una giusta causa imputabile al datore di lavoro (art.2119 c.c.), come nei caso di *mobbing*, di mancata retribuzione, di significative modificazioni peggiorative delle mansioni, di molestie sessuali, trasferimento non giustificato da "comprovate ragioni" (Cass. n.1074/99) o di comportamento particolarmente ingiurioso (Cass. n.5977/85).
- ▶ le lavoratrici madri ed i lavoratori padri che si siano dimessi durante il primo anno dalla nascita del figlio o dall'ingresso in famiglia del figlio adottato o in affido (art.54 D.Lgs. n.151/01).

Non vi rientrano, invece, i lavoratori impiegati con contratto di lavoro *part-time* verticale, durante i periodi di programmata interruzione del rapporto di lavoro, frutto di una scelta consapevole delle parti e quindi non di un evento involontario, come prevede l'art.19 della L. n.2/09, in sintonia con l'orientamento della giurisprudenza (Cass. n.18253/09) e dell'Inps.

Per quanto riguarda gli apprendisti licenziati ex art.19, co.1, lett.c), della L. n.2/09, come modificato dalla L. n.33/09, difficilmente potranno soddisfare il requisito dell'età, salva l'eventuale assunzione di apprendisti disabili oltre gli ordinari limiti di età ex art.11 L. n.68/99.

Incentivi all'assunzione dei disoccupati di "breve durata"

In via sperimentale per l'anno 2010, ai datori di lavoro che senza esservi tenuti assumono a tempo pieno ed indeterminato i percettori dell'indennità di disoccupazione ordinaria o speciale edile è riconosciuto un incentivo pari all'indennità non ancora erogata.

La disposizione si rivolge soltanto ai datori di lavoro che nei dodici mesi precedenti non abbiano proceduto a riduzioni di personale con la stessa qualifica posseduta dai lavoratori che si intendono assumere e non abbiano in corso sospensioni dell'attività

produttiva con corresponsione del trattamento di cassa integrazione straordinaria ex art.1 della L. n.223/91.

Il riferimento al periodo di dodici mesi in passato era legato al diritto di precedenza nelle assunzioni dei lavoratori licenziati, che fino al 29 gennaio 2003 era appunto di un anno. A seguito della riduzione del diritto di precedenza a sei mesi, stabilito dal D.Lgs. n.297/02, oggi il riferimento ai vecchi dodici mesi appare quantomeno singolare.

Il riferimento alle “stesse mansioni”, pare escludere qualsiasi preclusione nel caso di licenziamento o sospensioni diverse, anche se “equivalenti”.

Il beneficio è escluso, tuttavia, qualora si tratti di lavoratori licenziati dalla stessa impresa o da imprese controllate, collegate o aventi un assetto proprietario sostanzialmente coincidente.

Un'ultima osservazione riguarda la scelta del meccanismo incentivante, legato al numero delle mensilità ancora da erogare che rende indubbiamente più conveniente assumere un disoccupato di “breve durata”, concetto alquanto nuovo, considerato che solitamente si punta a contrastare la disoccupazione di “lunga durata”.

L'incentivo è concesso a domanda, mediante conguaglio con i contributi dovuti, ancora una volta con modalità da definirsi con successivo D.M. “concertato” tra il Ministro del Lavoro e quello dell'Economia. In proposito non può non stigmatizzarsi l'eccessivo ricorso a tanti decreti di attuazione, che di fatto finiscono per rendere non immediatamente operative la maggior parte delle misure varate.

Conclusioni

In conclusione si osserva che i nuovi incentivi alle Agenzie, ai datori di lavoro ed ai lavoratori si aggiungono a quelli già previsti da tante norme, ad esempio per l'assunzione di disoccupati di lunga durata o in mobilità o per l'assunzione dei disabili o per particolari tipologie contrattuali, come il contratto di inserimento o l'apprendistato, che finiscono per sovrapporsi in modo confuso e disordinato, senza una strategia complessiva e senza un sufficiente coordinamento.

Se una riflessione è consentita, è forse giunta l'ora di una completa revisione organica delle “agevolazioni finalizzate alle assunzioni”, includendo anche i crediti d'imposta e gli incentivi di natura normativa.



The banner features an orange background with a stylized upward-pointing arrow in the top left corner. The text is arranged in a structured layout with various colors (white, red, blue) for emphasis.

MASTER BREVE

SPECIALE 3 INCONTRI
FEBBRAIO - MARZO - APRILE

2010

Le verifiche del collegio sindacale, la redazione del bilancio e la finanza straordinaria per le imprese in crisi

L'aggiornamento tributario 2010: i nuovi rapporti con il fisco, le novità fiscali e l'impatto sul bilancio

ACCEDI AL SITO

EUROCONFERENCE*

ATTRIBUISCE 21 CREDITI FORMATIVI