



CENTRO STUDI NAZIONALE ANCL

La riforma del mercato del lavoro
il caso delle agevolazioni contributive

Dott. Giovanni Cruciani


Componente Centro Studi Nazionale ANCL

- Fabio:
- 4) Tirocini;
- 3) Apprendistato e Job Act
- 5) Art. 8, IX legge 407/90 e
- Lo Stato di disoccupazione;
- 6) Giovani genitori;
- 7) Donne e giovani;

- Giovanni:
- 1) Principi generali per le assunzioni
- 2) Il diritto di precedenza;
- 8) L. 223/91 e L. 236/93;
- 9) ASPI;
- 10) Over 50;
- Art. 4 L. 381/91 e Sost. Mt
- Job Act e TD – DL n. 34;

- Rinviamo ad altra occasione per ragioni di tempo:
- Credito di imposta nuove assunzioni in aree svantaggiate (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Calabria, Puglia, Sicilia e Sardegna);
- Lavoratori rientranti in Italia;
- Lavoratori provenienti da grandi imprese in crisi operanti nel settore dei servizi pubblici essenziali;
- Assunzioni di lavoratori nel settore del trasporto aereo;
- Agevolazioni IRAP
- Assunzioni nei contratti di solidarietà espansiva;

Non è possibile parlare di



I principi generali per le assunzioni con agevolazioni contributive

Perugia, 27 marzo 2014

- **Articolo 4 commi 12 e seguenti:**
- 12. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi all'assunzione, ivi compresi quelli previsti dall'articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, e dagli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, per i periodi di vigenza come ridefiniti dalla presente legge, si definiscono i seguenti principi ...

- a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un **obbligo preesistente**, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- Esempio di obbligo contrattuale è previsto nel CCNL delle pulizie nel cambio appalto.

- b) gli incentivi non spettano se l'assunzione **viola il diritto di precedenza**, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

- c) gli incentivi non spettano 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**, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva;

- d) 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 sostanzialmente 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.


- 13. Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si **cumulano** i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; 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, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 276 del 2003, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo. (V. anche interpello M.L. n. 9 del 8/3/2013).

- 14. All'articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, le parole: «quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi» sono sostituite dalle seguenti: «quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi».
- E mi fermo qui perché la materia è oggetto della relazione che segue.

- Voglio solo aggiungere che il comma 14 dell'articolo 4 interviene a modificare l'articolo 8 comma 9 della legge 407/90 per stabilire che l'esclusione dall'incentivo opera quando le assunzioni sono effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese che sono stati licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale ovvero sospesi.
- In questi casi quindi non spetta alcuna agevolazione contributiva.

- 15. **L'inoltro tardivo** delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.
- Così come non spetta l'agevolazione contributiva quando sono previsti degli adempimenti inerenti l'instaurazione o la trasformazione del rapporto di lavoro effettuati in ritardo. L'agevolazione non spetta per tutto il periodo del ritardo della comunicazione.

- Ma andiamo nel dettaglio.

- 
- La riforma Fornero introduce i principi di cui occorre tenere conto in caso di assunzioni agevolate.
 - Possiamo quasi dire che si tratta veramente di una serie di principi validi per tutte le assunzioni e che debbono essere sempre tenuti in considerazione.
 - Spesso trascurati sono fonte di imbarazzo però nel caso in cui l'azienda interessata viene sottoposta a controlli.

- Questi principi sono in linea con lo spirito generale della Riforma del 2012 giacché queste regole producono sanzioni ed introducono presunzioni negative per cui abbiamo prevalentemente la previsione di ipotesi in cui i benefici vengono esclusi.
- Lo scopo didattico del provvedimento è quello di **assicurare omogeneità applicativa** nel caso di incentivi per assunzioni di personale ma di fatto si contribuisce ad individuare nuove ipotesi di esclusione da quest'ultimi.

- Dunque *traducendo* la norma **gli incentivi non spettano se:**
- - l'assunzione costituisce un **obbligo giuridico** di assumere preesistente individuato per legge o sulla base di obblighi derivanti dal contratto collettivo;
- - l'assunzione **viola il diritto di precedenza** previsto alla riassunzione di un altro lavoratore;
- - il datore di lavoro **ha in atto sospensioni** dal lavoro connesse ad una crisi o ad una riorganizzazione aziendale, ad eccezione se le nuove assunzioni sono indirizzate a professionalità diverse da quelle in possesso dei lavoratori sospesi;

- - si riferisce a lavoratori che sono stati **licenziati nei sei mesi precedenti**, da un datore di lavoro che presenta al momento del licenziamento, assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che procede alla nuova assunzione ovvero risulta con il nuovo datore di lavoro in rapporto di collegamento o di controllo societario.

- Ma non basta: ai fini della determinazione del diritto alle agevolazioni ed alla durata degli incentivi viene previsto che occorre cumulare tutti i periodi in cui il lavoratore ha prestato attività lavorativa per il datore compresi i periodi di somministrazione.

- Ma a questo punto mi domando: sono realmente fruibili gli incentivi per il lavoro e l'occupazione?
- Dobbiamo porci questo interrogativo e dobbiamo esaminare la situazione da un punto di vista oggettivo.
- La legge n. 92/2012 ha riorganizzato le condizioni per poter accedere alle agevolazioni contributive.
- Probabilmente lo ha fatto più per negarle che per riorganizzarle effettivamente.

**Ma sono veramente fruibili gli incentivi
per il lavoro e l'occupazione?**



DI GIOVANNI CRUCIANI

Ma sono veramente fruibili gli incentivi per il lavoro e l'occupazione? È questo l'interrogativo che intendiamo porci esaminando la situazione da un punto di vista oggettivo.

Di recente, con la legge n. 92/2012, sono state riorganizzate le condizioni per poter accedere alle agevolazioni contributive.

La prospettiva di crescita dell'occupazione, favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili, passa secondo le intenzioni del legislatore, anche attraverso un sistema di agevolazioni contributive più controllate. Certamente è opportuno che le poche risorse a disposizione vadano alle imprese virtuose che creano occupazione e questo dovrà essere anche per il futuro una condizione imprescindibile ma nello stesso tempo le promesse agevolazioni devono essere concretamente accessibili.

Le condizioni dettate e da rispettare sono diverse: l'assunzione effettuata non deve derivare da un obbligo di legge, devono essere rispettati i criteri di precedenza, l'azienda non deve essere in crisi o avere una

aver reso l'autocertificazione alla Dtl, la denuncia mensile Inps deve essere stata effettuata nei termini, non devono sussistere assetti proprietari coincidenti solo per elencare i principali paletti.

In particolare questo ultimo principio un tempo limitato alle assunzioni effettuate con le agevolazioni previste per i lavoratori in mobilità, legge 223/91, ora dopo la riforma del lavoro si riferisce a tutti i casi in cui i lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti, da un datore di lavoro che presenta al momento del licenziamento assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che procede alla nuova assunzione ovvero risulta con il nuovo datore di lavoro in rapporto di collegamento o di controllo societario e quindi anche alle agevolazioni contributive previste dall'art. 8, comma IX della legge 407/90.

Ma potrebbe ancora non bastare poiché in molti casi viene richiesto che siano rispettati i contratti collettivi. Corretto, ma occorre intenderci se tale rispetto debba essere limitato alla parte normativa o anche alla parte obbligatoria perché anche questo non è per nulla scontato.

Tutto ciò forma una giungla di condizioni dove non solo è difficoltoso muoversi ma soprattutto la possibilità che si verifichi la combinazione vincente che dà diritto alla agevolazione contributiva, non è assolutamente scontata, anzi può essere paragonabile alla vincita della lotteria.

Questo non è certo quello di cui hanno bisogno le aziende per trasformare la rassegnazione in cui molti imprenditori si trovano in quell'ottimismo in grado di invertire una tendenza negativa; infatti la richiesta che i professionisti ricevono più spesso in questo momento è quella di poter beneficiare di sgravi contributivi e fiscali che è direttamente proporzionale alla pubblicità mediatica che viene data a queste misure di sostegno al lavoro e all'occupazione.

Ed è difficile per gli operatori del diritto spiegare le motivazioni per le quali non si può accedere ai benefici e molto di più convincere il cliente degli impedimenti esistenti perché è molto facile che le imprese si trovino in una delle condizioni ostative. Una volta verificate le condizioni necessarie per le agevolazioni spesso occorre predisporre una domanda telematica che costituisce un

mettere un beneficio che poi non riusciranno ad ottenere. Dal punto di vista professionale anche questo è un problema da gestire.

Certamente i limiti di spesa con questo sistema sono posti sotto controllo ma così facendo non tutti coloro che pur rispettano i requisiti riescono ad accedere, perché vale la legge del più veloce o del più fortunato premiando solo alcune aziende e non tutte quelle in possesso dei requisiti.

Tutto ciò rischia anche di scoraggiare quella parte di imprenditoria che rinuncia in partenza ad ottenere ciò che di diritto spetterebbe loro.

Si chiede più certezza del diritto anche in considerazioni che norme esistenti e perfettamente valide ancora attendono un'interpretazione autentica in grado di sbloccare situazioni di incertezza.

Con questo si vuole far riferimento all'atteso chiarimento che definisca una volta per tutte la sorte delle agevolazioni contributive richieste dalle aziende che avevano assunto lavoratori iscritti nelle liste di mobilità e licenziati da aziende con meno di 15 dipendenti. Come è noto dal 1° gennaio 2013 tale tipo di agevolazione non esiste più, abrogata dalla

in grado di individuare il tipo di agevolazione richiesta e mandarla indietro; sarebbe il colmo che le aziende dovessero restituire le agevolazioni per le assunzioni effettuate prima dell'abrogazione della norma anche se queste producono i loro effetti anche oggi che la agevolazione in parola non esiste più. Ed è su questo punto che si richiede un chiarimento urgente.

Questo non è l'unico dubbio che oggi è ancora aperto perché ve n'è un altro se possibile ancora più critico per le conseguenze che può portare.

La legge 92/2012 all'articolo 4 comma 33 ha abrogato la lettera a) dell'articolo 4 del dlgs 181/2000 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.

Tale modifica che non poteva ripristinare la situazione previgente ha creato per qualche mese un vuoto legislativo fino a che il decreto Lavoro, 76/2013, recentemente approvato e trasformato in legge non ha provveduto a sanare la situazione abrogando l'abrogazione e ripristinando i limiti di reddito

I consulenti del lavoro Ancl denunciano tutte le difficoltà operative

Incentivi in stile lotteria

Agevolazioni soggette a mille condizioni

- La prospettiva di crescita dell'occupazione, favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili, passa secondo le intenzioni del legislatore, anche attraverso un sistema di agevolazioni contributive più controllate.
- Ma qualcuno crede veramente a questo principio?
- Certamente è opportuno che le risorse a disposizione vadano alle imprese virtuose che creano occupazione e questo dovrà essere anche per il futuro una condizione imprescindibile ma nello stesso tempo le promesse agevolazioni devono essere concretamente accessibili.

- Ma riprendiamo le condizioni da rispettare:
- - L'assunzione effettuata non deve derivare da un obbligo di legge;
- - devono essere rispettati i criteri di precedenza;
- - l'azienda non deve essere in crisi o avere una riorganizzazione in atto, non deve aver attivato gli ammortizzatori sociali ordinari o in deroga;
- - non devono essere stati effettuati nei sei mesi precedenti licenziamenti a meno che le nuove assunzioni non siano effettuate per mansioni diverse, e questo lo abbiamo detto;

- **Ma non basta:**
- - devono essere rispettate le norme in materia di sicurezza del lavoro;
- - l'azienda deve essere in regola con il DURC;
- - deve aver reso l'autocertificazione alla DTL;
- - la denuncia mensile INPS deve essere stata effettuata nei termini;
- - non devono sussistere assetti proprietari coincidenti e questo solo per elencare i principali paletti.

- In particolare questo ultimo principio un tempo limitato alle assunzioni effettuate con le agevolazioni previste per i lavoratori in mobilità, legge 223/91, ora dopo la riforma del lavoro si riferisce a tutti i casi in cui i lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti, da un datore di lavoro che presenta al momento del licenziamento assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che procede alla nuova assunzione ovvero risulta con il nuovo datore di lavoro in rapporto di collegamento o di controllo societario e quindi anche alle agevolazioni contributive previste dall'art. 8 co. IX della legge 407/90.

- Ma potrebbe ancora non bastare poiché in molti casi viene richiesto che siano rispettati i **contratti collettivi**.
- Corretto, ma occorre intenderci se tale rispetto debba essere limitato alla parte normativa o anche alla parte obbligatoria perché anche questo non è per nulla scontato.
- Ma è sufficiente applicare i minimi contrattuali per poter dire di rispettare un CCNL o no?

- A ciò si aggiungano anche tutte le condizioni particolari previste dal tipo di agevolazione prescelta tipo l'aumento del livello di occupazione rispetto all'organico medio o da rilevare ad una certa data o il fatto che l'assunzione debba essere effettuata a tempo indeterminato, o anche con orario ridotto ma non sotto una certa soglia e così via.

- Oltre a quanto detto sul rispetto dei CCNL ed al possesso della regolarità contributiva, DURC interno è indispensabile l'inesistenza a carico del datore di lavoro di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi in ordine alla commissione di una delle violazioni che possiamo riepilogare nella tabella che segue.
- La regolarità verso queste condizioni va autocertificata.

Norme a tutela delle condizioni di lavoro (art.9 DM 24 ottobre 2007)

VIOLAZIONE	Descrizione violazione	periodo sospensione agevolazioni contributive
art.589, comma 2, c.p.	Omicidio colposo conseguente a violazione norme per prevenire infortuni sul lavoro	24 mesi
art.437 c.p.	Rimozione o omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro	24 mesi
art.590, comma 3, c.p.	Lesioni personali colpose conseguenti a violazioni norme infortuni sul lavoro	18 mesi
art.22, c.3, lett. a), D.Lgs.n.494/1996	Direttiva cantieri	12 mesi
art.89, cc.1 e 2, lettera a), D.lgs.n.626/1994	Violazioni obblighi posti a tutela dell'integrità dei lavoratori, tra cui: valutazione rischi, designazione responsabile sicurezza, protezione da agenti fisici e cancerogeni, obbligo formazione	12 mesi
art.77, c.1, lettere a) e b), d.P.R.n.164/1956	Violazione obblighi per la prevenzione infortuni nelle costruzioni	12 mesi
art.58, c.11, lettere a) e b), d.P.R.n.303/1956	Violazione norme per l'igiene del lavoro	12 mesi
art.389, c.1, lettere a) e b), d.P.R.n.547/1955	Violazione obblighi per la prevenzione infortuni sul lavoro	12 mesi
art.22, c.12, D.lgs.n.286/1998	Occupazione lavoratori extra-comunitari senza permesso di soggiorno o con permesso scaduto senza richiesta di rinnovo	8 mesi
art.3, commi 3-5, D.L.n.12/2002, conv. in legge n.73/2002 (modificato dall'art. 36-bis D.L.n.223/2006, conv. in legge n.248/2006)	Lavoro nero-ordinanza ingiunzione definitiva da parte della DTL	6 mesi
artt.7 e 9 D.lgs.n.66/2003	Mancato rispetto del diritto al riposo giornaliero di 11 ore ogni 24 ore, del riposo settimanale, se la violazione riguarda almeno il 20% della forza lavoro impiegata	3 mesi

- È chiaro che tutto quello che decide il legislatore per noi va tutto bene ma non è certo quello di cui hanno bisogno le aziende per trasformare la rassegnazione in cui molti imprenditori si trovano in quell'ottimismo in grado di invertire una tendenza negativa; infatti la richiesta che riceviamo più spesso in questo momento, è quella di poter beneficiare di sgravi contributivi e fiscali che è direttamente proporzionale alla pubblicità mediatica che viene data a queste misure di sostegno al lavoro e all'occupazione.

L'angolo del commento!

- Tutto ciò forma una **giungla di condizioni** dove non solo è difficoltoso muoversi, è il nostro mestiere, ma soprattutto la possibilità che si verifichi la combinazione vincente che dà diritto alla agevolazione contributiva, non è assolutamente scontata, anzi può essere paragonabile alla vincita della lotteria.

- Ed è difficile per gli operatori del diritto, spiegare le motivazioni per le quali non si può accedere ai benefici e molto di più convincere il cliente degli impedimenti esistenti perché è molto facile che le imprese si trovino in una delle condizioni ostative.
- Per questo la semplificazione è la strada giusta da imboccare in modo che l'accesso alle poche risorse disponibili sia uguale per tutti e veramente fruibile.
- Ma torniamo agli adempimenti ed alle difficoltà operative.

- Una volta verificate le condizioni necessarie per le agevolazioni spesso occorre predisporre una **domanda telematica** che costituisce un ulteriore sbarramento perché attraverso tali procedure informatiche ci si mette letteralmente in coda prenotando il beneficio e si attende una risposta sulla dotazione dei fondi che ne autorizzeranno l'utilizzo. Qualcuno ricorda i vari clic day?
- Succede purtroppo che in assenza della dotazione non si riesca a perfezionare la pratica, mentre alle imprese servono certezze e non è possibile promettere un beneficio che poi non riusciranno ad ottenere. Dal punto di vista professionale anche questo è un problema da gestire.

- Certamente i limiti di spesa con questo sistema sono posti sotto controllo ma così facendo non tutti coloro che pur rispettano i requisiti riescono ad accedervi, perché vale la legge del più veloce o del più fortunato premiando solo alcune aziende e non tutte quelle in possesso dei requisiti.
- Tutto ciò rischia anche di scoraggiare quella parte di imprenditoria che rinuncia in partenza ad ottenere ciò che di diritto spetterebbe loro.
- Ed alimenta pure il sospetto che certe agevolazioni siano dirette solo ad alcuni!

- Si chiede più certezza del diritto anche in considerazioni che norme esistenti e perfettamente valide ancora attendono un'interpretazione autentica in grado di sbloccare situazioni di incertezza.
- Mi riferisco ancora oggi alle agevolazioni inerenti la così detta piccola mobilità che attendono ancora oggi una risposta dal Ministero del Lavoro mentre l'INPS nell'attesa ha pensato bene di **recuperare tutto!**

- È il caso della sorte delle agevolazioni contributive richieste dalle aziende che avevano assunto lavoratori iscritti nelle liste di mobilità e licenziati da aziende con meno di 15 dipendenti.
- Come è noto dal 1 gennaio 2013 tale tipo di agevolazione non esiste più, abrogata dalla legge 92/2012, ma si attende di sapere la sorte delle agevolazioni richieste per tutte le assunzioni effettuate prima dell'abrogazione della norma.


- Ma non è mica questo non è l'unico dubbio che oggi è ancora aperto perché ve n'è un altro se possibile ancora più critico per le conseguenze che può portare.
- La legge 92/2012 all'articolo 4 comma 33 ha abrogato la lettera a) dell'articolo 4 del D. Lgs. 181/2000 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.

- Tale modifica che non poteva ripristinare la situazione previgente ha creato per qualche mese un vuoto legislativo fino a che il Decreto Lavoro, 76/2013, poi trasformato in legge, non ha provveduto a sanare la situazione «abrogando l'abrogazione» e ripristinando i limiti di reddito come era in precedenza.
- Ma non è finita neppure qua per l'intervento della legge regionale.
- Ma mi fermo qua e per il resto v. fra poco la relazione dott. Mosca!

- Ma rimane vivo un interrogativo, per il periodo del vuoto legislativo, su come potranno i centri per l'impiego risolvere le problematiche concrete e semmai resta da capire che fine faranno le eventuali agevolazioni contributive richieste con la documentazione in possesso alle aziende se poi all'esito dei controlli dovesse risultare una situazione diversa.
- I datori di lavoro non hanno gli stessi strumenti di accertamento che possiedono gli uffici.
- Come può stare tranquillo il datore di lavoro che basa le agevolazioni sullo stato di disoccupazione?

- La circolare INPS n. 137 del 12 dicembre 2012 aveva già risolto tutto per l'ente di previdenza ma non per le aziende poiché letteralmente diceva che al fine di verificare la spettanza degli incentivi connessi allo stato ed alla durata della disoccupazione le Sedi daranno fede agli accertamenti dei Centri per l'Impiego cui è attribuita la competenza in materia di disoccupazione lasciando chiaramente intendere che i benefici contributivi sono connessi e conseguenti all'esito di tali accertamenti.
- Ma sapere solamente dopo l'assunzione dell'esito delle agevolazioni ci può soddisfare? E l'imprenditore che dirà?

- Le aziende non hanno a disposizione i mezzi necessari per le verifiche preventive e quindi solo in via successiva potrebbero vedersi negati quei benefici su cui sicuramente contavano e che saranno stati sicuramente considerati al momento della preparazione dei budget.
- Anche in questo caso se non dopo le verifiche nulla è certo e con queste condizioni è difficile lavorare non solo per le imprese ma anche per i professionisti che le assistono.

- 
- Passerei ora ad un altro principio che è fondamentale per la corretta gestione delle agevolazioni contributive:
 - **Il Diritto di Precedenza.**

Il diritto di precedenza

- Connesso a principi generali per le assunzioni appena esaminate è **il diritto di precedenza**.
- L'articolo 15 della legge 264/49 al sesto comma dispone che i lavoratori licenziati da un'azienda per riduzione di personale hanno la precedenza in caso di riassunzione presso la medesima azienda **entro sei mesi**.
- L'articolo 15 è stato così modificato dall'articolo 6 del D. Lgs. 297/2002.
- Il termine precedente era stabilito in un anno.

Il diritto di precedenza

- È evidente che questo incide sulla possibilità di beneficiare delle agevolazioni quando l'assunzione deriva da un obbligo di legge o contrattuale.
- Questa previsione si applica tanto al caso dei licenziamenti individuali che a quelli collettivi previsti dalla legge 223/91.
- Infatti la norma fa riferimento alla ipotesi della «riduzione di personale» intendendo così fare riferimento a tutti i tipi di licenziamento, intendendo ricomprenderli tutti.
- Tranne ovviamente i licenziamenti disciplinari ossia quelli per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

- Ma vediamo nel dettaglio altre disposizioni che producono gli stessi effetti del diritto di precedenza.
- **Trasferimento di azienda:**
- Secondo quanto disposto dall'articolo 47 comma n. 6 della legge 428/90, i lavoratori che non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro **un anno** dalla data del trasferimento ovvero entro il periodo maggiore stabilito dai contratti collettivi.

- Tutti i lavoratori transitano automaticamente, secondo quanto previsto dall'articolo 2112 del codice civile, al nuovo proprietario senza soluzione di continuità.
- Ma coloro che, per qualche ragione, non venissero riassunti, hanno diritto di precedenza nelle nuove assunzioni effettuate dal subentrante per un periodo di **12 mesi**.
- Questo anche se l'effetto estintivo del rapporto di lavoro abbia preceduto la data del trasferimento.
- V. Cassazione, 11 luglio 2012 n. 11661.

- L'articolo 1, co. 5 del decreto legge 6 marzo 2006, n. 68 convertito in legge 24 marzo 2006, n. 127 prevede che i lavoratori che hanno compiuto 50 anni entro il 31 dicembre 2006 e che sono licenziati da una azienda per riduzione di personale hanno diritto di precedenza nelle assunzioni effettuate dalla medesima azienda per 24 mesi in luogo dei 6 previsti per la generalità dei lavoratori.

- Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali elencate nel D.P.R. 1525/63 o elencate nei CCNL, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro e per le medesime attività stagionali a prescindere dalla durata del rapporto di lavoro cessato.
- Art. 5, co. 4-quinquies e 4 sexies D. Lgs. 368/2001.
- Il lavoratore che intende avvalersi di tale diritto deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato.
- Il diritto si estingue comunque entro 1 anno dalla cessazione.

- La disciplina del diritto di precedenza nel caso di assunzione a tempo determinato per attività non stagionali, trova fondamento nell'articolo 5 co. 4-quater del D. Lgs. 368/2001
- Viene previsto che l'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda per un periodo superiore a 6 mesi dà diritto al lavoratore alla precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro nei 12 mesi successivi, con riferimento alle medesime mansioni già espletate dal lavoratore.
- Sono fatte salve eventuali disposizioni diverse previste dai CCNL, o territoriali o aziendali stipulate con i sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

- Ricapitolando devono essere presenti tutti i requisiti:
- - maturazione **anzianità** aziendale superiore a 6 mesi;
- - **assenza** di previsioni diverse nei CCNL;
- - esigenza del datore di lavoro di **assumere** nuove risorse a tempo indeterminato entro 12 mesi;
- - per mansioni già espletate ovvero identiche a quelle svolte in precedenza e cioè **identiche** e non equivalenti.

- Il lavoratore ha l'onere di comunicare il suo interesse di avvalersi di tale diritto e dovrà essere il datore di lavoro una volta ricevuta la comunicazione ad informarlo della concreta possibilità di impegno a tempo indeterminato entro i 12 mesi.
- Nel caso in cui i lavoratori aventi diritto siano di più rispetto ai posti disponibili il datore di lavoro dovrà agire secondo i principi di correttezza e buona fede dando preferenza ad anzianità, carichi di famiglia ovvero all'ordine cronologico delle richieste dei lavoratori.

- I lavoratori del settore pubblico e privato affetti da patologie oncologiche, per i quali risulti una ridotta capacità lavorativa residua, hanno diritto ad ottenere la riduzione del contratto a part time ed a ritornare a tempo pieno su richiesta.
- Lo prevede l'articolo 12-bis del D. Lgs. 61/2000.
- Il Ministero del Lavoro con la circolare n. 40 del 2005 ha precisato che trattandosi di tutelare il diritto alla salute, di rango primario, questo è preminente rispetto le esigenze aziendali e tale diritto non può essere negato dall'azienda.
- La ridotta capacità lavorativa residua deve essere certificata da una commissione medica istituita presso le ASL.


- È lo stesso articolo 12-bis che attribuisce una priorità e non un diritto di precedenza alla trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale nel caso del lavoratore che assiste una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa del 100%, nel caso di richiesta da parte del lavoratore con figlio convivente di età non superiore ad anni 13, nel caso di richiesta da lavoratore con figlio convivente portatore di handicap.
- Il datore di lavoro potrà richiedere documentazione a supporto della richiesta.

- L'articolo 5, co. 1, del D. Lgs. n. 61/2000 dispone che il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale o viceversa **non** costituisce giustificato motivo di licenziamento.
- Inoltre su accordo fra le parti, risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time.

- Il comma 2, dell'art. 5 del D. Lgs. 61/2000, prevede che nel caso di nuove assunzioni, i lavoratori assunti con contratto di lavoro parziale, possano esercitare il diritto di precedenza ma a condizione che:
 - - gli aspiranti al passaggio ad orario pieno devono essere adibiti alle stesse mansioni o equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione;
 - - tale diritto sia stato previsto nel contratto individuale, collettivo o aziendale;
 - - l'unità produttiva interessata alle assunzioni deve essere collocata nello stesso comune.

- L'art. 8 del D. Lgs. n. 61/2000, prevede il risarcimento del danno a favore del lavoratore in caso di violazione, nella misura della differenza retributiva percepita con il part time e quella maggiore che gli sarebbe spettata con l'aumento di orario per un massimo di sei mesi successivi al passaggio.

- Questo è il caso inverso ed è sempre il D. Lgs. 61/2000 all'articolo 5, co. 3 che prevede una sorta di diritto di informazione ai lavoratori a tempo pieno nel caso in cui l'azienda stia per effettuare assunzioni ad orario ridotto in modo che questi possano esercitare il diritto di richiedere la riduzione dell'orario di lavoro.
- Quindi informazione scritta affissa in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa.
- Obbligo di prendere in considerazione le richieste di riduzione di orario ma non obbligo di soddisfarle.

- 
- Non esiste un diritto alla riduzione di orario e di conseguenza non sussiste alcun obbligo per il datore di lavoro di motivare il diniego rispetto alle richieste ricevute.
 - Nessun avviso deve essere esposto nel caso in cui le nuove assunzioni riguardino unità produttive collocate in comune diverso.

- L'articolo 12-ter del D. Lgs. 61/2000 dispone che il lavoratore assunto a tempo pieno e che abbia successivamente trasformato il contratto di lavoro in part time ha diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del contratto di lavoro a part time.

Tipologia contrattuale	Termine per esprimere la volontà alla riassunzione (da cessazione rapporto)	Scadenza diritto di precedenza	Il lavoratore deve palesare autonomamente il proprio interesse	Attivazione datore di lavoro per conoscere Interesse lavoratore
Tempo determinato inferiore a 6 mesi	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
Tempo determinato superiore a 6 mesi	6 mesi	12 mesi	Sì	No
Lavoro stagionale – per medesime attività stagionali	3 mesi	Non previsto	Sì	No
Tempo indeterminato per riduzione di personale o mobilità	Non previsto	6 mesi	No	Sì

Tabella riepilogativa

- Tutto quanto esposto ci interessa perché la riforma del diritto del lavoro, legge 92/2012, ha previsto di sanzionare attraverso la negazione dei benefici contributivi legati all'assunzione, il datore di lavoro che violi disposizioni di legge.
- Violare il diritto di precedenza costituisce una violazione di legge per cui non si beneficia più delle agevolazioni contributive.

- Anche in questo caso si tratta di assunzioni in esecuzione di un obbligo di legge.
- Ma in questo caso la finalità è diversa.
- Il nostro ordinamento tutela le categorie deboli e per questo ha previsto l'obbligo di assunzione e contemporaneamente ha previsto anche delle agevolazioni di cui le aziende possono beneficiare, se ne ricorrono le condizioni, per attenuare gli effetti dell'obbligo ed invogliare l'esecuzione di questo dovere.
- Pertanto non avrebbe senso negare le agevolazioni per l'esecuzione di questo particolare obbligo.

Assunzioni agevolate disabili

- In questo senso anche la circolare INPS n. 137/2012 che fra l'altro rammenta che **la legge n. 68/1999 è legge speciale** e per questo, in virtù dei principi generali del diritto in materia di gerarchia delle fonti, non modificabile da una legge ordinaria.
- Ma non solo, l'articolo 13 della stessa legge individua delle agevolazioni a favore delle imprese che assumono per coprire l'obbligo ed anche quelle che pur non essendo obbligate (co.2) procedono comunque all'assunzione di disabili.

- È comunque la circolare INPS n. 137/2012 che ci viene in aiuto e chiarisce in modo definitivo al punto 1.1.1 che le esclusioni previste dall'art. 4 co. 12 lett. a) non si applicano ai benefici previsti dall'articolo 13 della legge 68/99 in quanto l'articolo 13 contiene una norma speciale che prevale sul principio generale contenuto nella Fornero.
- Ma se è speciale prevale anche per le altre agevolazioni contributive possibili, la circolare non lo dice ma a stretto rigore interpretativo dovrebbe essere così.
- Dovrebbe ... ed il condizionale è d'obbligo.

- Ci si chiede che valore può avere un verbale di conciliazione che tenda ad escludere per esempio il diritto di precedenza nei confronti della possibilità o meno di beneficiare delle agevolazioni contributive.
- Andando per ordine l'articolo 2113 c.c. prevede che le rinunzie e le transazioni che hanno per oggetto diritti del prestatore derivanti da disposizioni inderogabili della legge o dai contratti o accordi collettivi ... non sono valide. Ma una volta sottoscritti devono essere impugnati entro sei mesi a pena di decadenza. Da quando decorrono i sei mesi
- Le disposizioni del presente articolo non si applicano nel caso in cui la conciliazione avviene nelle sedi protette.


- Ma cosa possono contenere i verbali di conciliazione? Ma soprattutto che effetti possono avere nei confronti del problema che stiamo esaminando?
- Una conciliazione con l'assistenza sindacale o presso la DTL se posta in essere per prevenire una lite e se contiene le reciproche concessione è valida alla composizione di ogni conflitto e non è più impugnabile tranne «forse» per il vizio della volontà. E non è semplice da dimostrare.


- Ma agli effetti delle agevolazioni condizionate non è così scontato che una volta rinunciato al diritto di precedenza nei confronti del lavoratore non si abbia comunque diritto all'agevolazione. Sicuramente la posizione è sanata nei confronti del lavoratore ma non altrettanto potrebbe essere nei confronti dell'INPS.
- Lo dico perché è già successo che nonostante il verbale di conciliazione l'INPS abbia recuperato le agevolazioni contributive. Non dovrebbero sussistere a mio parere i presupposti ma se vogliamo vedere bisogna fare causa!

- **Cosa sono gli aiuti di stato:**

- Sono contributi e facilitazioni, sgravi fiscali e contributi finalizzati alla promozione e alla tutela delle industrie nazionali, che possono falsare le regole della concorrenza.
- Sono vietati dal Trattato della Unione Europea (ex. Art. 87 e 88 del Trattato di Roma, attualmente art. 107 e 108 del Trattato di Lisbona).

- Gli obiettivi che la normativa sugli aiuti di stato vuole perseguire sono quelli di evitare che gli Stati membri adottino misure contrarie alla concorrenza che possono minacciare il funzionamento del mercato interno della U.E.
- Gli aiuti concessi indebitamente saranno dichiarati illegittimi e recuperati.
- Ma non tutti gli aiuti sono incompatibili con le regole della U.E.
- Il Trattato della U.E. demanda anche al Consiglio della U.E. il compito di individuare ulteriori aiuti compatibili.

- 
- Con il Regolamento 800/2008 sono stati definiti alcuni aiuti che possono essere erogati liberamente.
 - Questi aiuti devono avere un effetto di incentivazione e rispettare i criteri di trasparenza, nonché rispettare i criteri in merito all'intensità di aiuto, ai costi ammissibili e all'importo massimo dell'aiuto.

- 
- Per semplificare la gestione degli aiuti, è stato introdotto un valore al di sotto del quale questi non sono considerati idonei a falsare la concorrenza.
 - Si tratta della regola «de minimis» ossia regola del «valore minimo».
 - Gli aiuti erogati nel tetto della regola de minimis non devono essere notificati alla U.E.

- Il limite de minimis, fino al 2013, è pari a € 200.000 per la generalità delle imprese, € 100.000 nel settore del trasporto su strada e € 7.500 in quello agricolo.
- Il tetto si riferisce al totale delle agevolazioni nell'arco di un triennio: tre esercizi finanziari, quello attuale e i due precedenti.
- Ad ogni aiuto ricevuto è necessario rilasciare una dichiarazione di non superamento del tetto.
- L'aiuto deve essere considerato nel momento in cui sorge il diritto a riceverlo, indipendentemente dalla data di effettivo godimento.


- Nel caso degli apprendisti il beneficio si considera acquisito non quando viene presentata la domanda, né quando viene materialmente erogato ma alla data di assunzione del lavoratore.
- Nel caso di richiesta del beneficio dello sgravio del 100% dei contributi a proprio carico per l'assunzione di apprendisti dal 2012 al 2016 da parte di datori di lavoro fino a 9 dipendenti, il conteggio del beneficio relativo all'apprendista va sempre effettuato a decorrere dalla data di assunzione.
- Pertanto per le assunzioni effettuate nel 2013, il triennio di riferimento è il 2013 (anno di richiesta del beneficio) e i due anni precedenti, 2012 e 2011.
- Il calcolo dell'aiuto da indicare, deve tenere conto dell'importo del beneficio complessivamente spettante per l'intero triennio agevolato (1,5% per il primo anno, 3% per il secondo e 10% per il terzo)

- Altre agevolazioni rientranti negli aiuti:
- Incentivo per l'**assunzione di giovani e donne** rientra nel de minimis. In effetti la circolare INPS 122/2012 richiede tra la documentazione per presentare la richiesta di agevolazione anche la dichiarazione di responsabilità sul de minimis;
- Incentivo per l'assunzione di **over 50** anni;
- Incentivo **ASPI** per aver assunto lavoratori che percepiscono l'indennità di disoccupazione;
- I «fumosi **190,00**» per le assunzione di lavoratori licenziati da aziende con meno di 15 dipendenti che non hanno più diritto all'iscrizione nelle liste di mobilità (solo 2013);

Altre agevolazioni considerate aiuto

- Non costituiscono aiuto di stato per es. le agevolazioni previste per le assunzioni secondo la legge 407/90 poiché sono rivolte ad aiutare persone svantaggiate quali sono i lavoratori disoccupati da oltre 24 mesi. Secondo il regolamento UE 61/2001 e 2204/2002 gli aiuti ai lavoratori svantaggiati, non costituendo aiuti di stato, sono esentati dall'obbligo di notifica e non sono soggetti ad alcun limite di spesa e sono cumulabili con eventuali altri aiuti di stato.

Non sono aiuti di stato

- 
- Ci fermiamo ma l'elenco dovrà e potrà essere aggiornato volta per volta.
 - Non mi risulta esserci un elenco riepilogativo degli aiuti.

- Benefici contributivo ed incentivi economici sono riconosciuti ai datori di lavoro che assumono lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.
- Condizioni e requisiti sono stati esaminati da quanto detto fino ad ora.
- I benefici contributivi consistono in una riduzione degli oneri sociali a carico dell'azienda (solo INPS e non INAIL).
- Nota INAIL 5/9/2003 e Cassazione 17/10/2012, n. 17803.
- Incentivi economici consistono nella metà dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore.

- Le agevolazioni, come vedremo fra poco, rimangono solo per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, licenziati da aziende con più di 15 dipendenti.
- Contratto a tempo indeterminato: l'agevolazione è per 18 mesi.
- Contratto a tempo determinato: l'agevolazione è per 12 mesi ed in caso di trasformazione a tempo indeterminato altri 12 mesi.
- Versamento dei contributi con aliquota ridotta del 10%.
- Non parlerei di nuovo degli assetti proprietari coincidenti né del DURC interno, ma il tema lo diamo per svolto.

- Anche per questa agevolazione, come abbiamo visto per l'apprendistato, viene previsto per il periodo di flessibilità per l'utilizzo nel caso di assenza per maternità, lunghe malattie, ecc. L'agevolazione viene allungata a causa delle assenze, ma occorre richiederlo. Non è automatico.
- La proroga in parola è esclusa nei casi di abbandono volontario dell'attività lavorativa (tipo l'aspettativa per motivi familiari).

- Più interessante invece per i risvolti problematici che nei prossimi mesi dovremo per forza affrontare è il problema della «piccola mobilità».

«Piccola mobilità»

FRANCESCO LONGOBARDI
PRESIDENTE
NAZIONALE ANCL

La disoccupazione è una tragedia che stiamo sottovalutando». «Bisogna trovare la dimensione sociale dell'unione economica e monetaria, con misure come il salario minimo in tutti i Paesi della zona euro, altrimenti perderemo credibilità e approvazione della classe operaia, per dirla alla maniera di Marx». Non è una citazione qualche sporadico o residuale comunista di vecchia concezione, ma è la posizione pubblica di Claude Juncker presidente del Consiglio europeo. «La crisi ha portato a un divario sociale enorme», ha proseguito Juncker, «tra vecchie e nuove generazioni, tra poveri e ricchi. Bisogna prendere misure importanti per ridurre questo divario». Nel corso dell'interim di commiato dalla carica dopo otto anni di presidenza, il numero uno dell'eurogruppo si è soffermato sull'emergenza occupazionale, che attanaglia


diversi sistemi di salario minimo adottati nell'ambito e al di fuori della Ue, nella quale, comunque, va preso atto che allo stato non esiste una normativa univoca in materia. Ma è invece di estrema rilevanza, l'autorevolezza dalla quale proviene il richiamo alla lotta alla disoccupazione. Siamo in periodo di campagna elettorale, e sulla questione lavoro e occupazione, proprio in questo momento sarebbe opportuno turarsi le orecchie invece di aprirle. Già perché al di là di facili e spesso insostenibili proclami, la ricetta, quella vera, quella concreta, è una e una sola: liberare il lavoro da fiscalità e contribuzione ormai a livelli insostenibili. Ma chi mai vorrà assumere un giovane a tempo indeterminato sapendo di dover pagare allo Stato perlomeno quello che parimenti corrisponde di stipendio al lavoratore? Ma quale imprenditore decide di avviare una nuova attività con tutti i rischi che questa comporta nelle incertezze del nostro mercato se dovrà avere a che fare nel giro di un mese con Irpef, Irap, con-

al lavoro nero sono solo l'altra faccia della medaglia, dietro la quale farsi l'alibi per guardare con fare tollerante la disoccupazione che ci aggredisce. Si avrà una generazione intera sulla coscienza, senza lavoro, senza reddito, senza pensione. E tutto ciò per non scommettere su politiche di taglio e di drastica riduzione alla spesa della Pubblica amministrazione e dello Stato, oltre al taglio netto del costo del lavoro che comporterà di certo – per matematica certezza economica – il progresso delle imprese, lo sviluppo dell'occupazione, il miglioramento del welfare e la progettualità delle famiglie. Detto in sintesi, meno spese, meno spreco, meno tasse sul lavoro per tutti uguale più lavoro per tutti. E quando c'è più lavoro, ne deriva fisiologicamente il maggior gettito e la crescita della platea contribuyente. Non ci sarebbe bisogno né di tecnici, né di politica, solo di volontà: ma evidentemente, per chissà quale interesse recondito, è più forte la volontà di tenere questo Paese frenato e impoverito.


Legge di stabilità, liste di mobilità senza proroga

Inaspettatamente e poco opportunamente dal 1° gennaio 2013, almeno ad una prima lettura della vigente normativa, non risulta disposta la proroga della disposizione della legge 236/93, riguardante la possibilità d'iscrizione nelle liste di mobilità per i lavoratori licenziati da imprese con meno di 15 dipendenti, consentita dall'art. 33, comma 23, della legge n.183/2011 sino al 31/12/2012. Fino ad ora la proroga era stata disposta anno per anno mentre dal 1° gennaio 2013 se non arriveranno delle novità dovremo considerare conclusa anche questa possibilità con la conseguente impossibilità di poter utilizzare anche le agevolazioni che erano previste per le aziende che assumevano i lavoratori da tali elenchi. Per cui al momento la situazione è la seguente:

- lavoratori licenziati a far data dall'1/1/2013 per i quali al momento la possibilità di iscrizione è preclusa;
- lavoratori licenziati entro il 31/12/2012, che sono ancora nei termini per richiedere l'iscrizione nella lista di mobilità tramite i centri impiego, i quali possono essere iscritti ma poi occorrerà verificare se esiste la copertura economica per la concessione dei benefici contributivi previsti per le aziende che li riassumeranno, dal momento che anche quest'ultime non risultano ancora rifinanziate;
- lavoratori che al 31/12/2012 risultano regolarmente iscritti nelle liste di mobilità, essendo stati a suo tempo licenziati da imprese con meno di 15 dipendenti; anche per costoro la mancata proroga della norma che prevede la copertura finanziaria dei costi di applicazione della stessa, impedisce le assunzioni agevolate di cui all'art. 8 della legge n. 223/91.

- 
- La legge di stabilità senza la proroga scrivevo ad inizio 2013 pensando ingenuamente ad una semplice dimenticanza.
 - Invece era tutto vero!
 - I centri per l'impiego attendevano notizie certe, che non sono mai arrivate.

**Inizio 2013 si attendeva con fiducia notizie per la
piccola mobilità.**

- 
- Contemporaneamente l'INPS si preparava alla guerra!
 - L'istituto fornisce nel corso del 2013 importanti precisazioni in merito alla mancata proroga, per il 2013, della possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo dalle aziende con meno di 15 dipendenti e circa la possibilità per le aziende di fruire dei benefici contributivi connessi.

- Con il messaggio 4679 del 18 marzo 2013 l'INPS **avvisava** che in attesa dei necessari chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro, in via cautelare, deve intendersi anticipata al 31 dicembre 2012 la scadenza dei benefici connessi ai rapporti agevolati instaurati con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.
- Anche in questo caso, almeno personalmente, ho pensato bene di andare avanti credendo che fosse impossibile la presa di posizione dell'istituto.

- In effetti a partire dal periodo di paga gennaio 2013 nella procedura di controllo degli UNIEMENS è comparso errore, all'epoca non bloccante, che avvisava dell'anomalia.
- Questo avviso consentirà all'istituto di agire di conseguenza non appena il chiarimento ministeriale avrà avuto luogo.
- Ma oggi in barba al chiarimento Ministeriale che probabilmente non arriverà mai, l'INPS ha pensato bene di muoversi. Stanno arrivando una serie di avvisi bonari con cui si invitano le aziende a regolarizzare.
- I dubbi sono aperti soprattutto se il Ministero non si pronuncerà mai in merito!

- A questo deve aggiungersi il fatto che per un certo tempo qualche centro per l'impiego, direi correttamente, ha iscritto ancora, sia pure con riserva, nelle liste di mobilità i lavoratori licenziati nei primi mesi del 2013 da aziende al di sotto dei 15 dipendenti.
- Ma questo non ha fatto altro che alimentare dubbi ed i problemi sono aumentati.
- Basta pensare solo alle aspettative delle persone che, alla ricerca di lavoro, si proponevano e succede ancora, come passibili di agevolazioni.

- In effetti il dubbio avrebbe dovuto essere chiarito per tempo. Sostenevo, tempo fa, che dal punto di vista giuridico almeno per le assunzioni effettuate nel 2012 e per le trasformazioni a tempo indeterminato che sono state o saranno effettuate sempre in virtù delle “vecchie” assunzioni e per lavoratori che risultavano già iscritti nelle liste dall’anno passato, non dovevano esserci dubbi circa la possibilità per le aziende di continuare a fruire, fino alla scadenza, dei benefici contributivi.
- Oggi sono ancora convinto di questo dal punto di vista giuridico ma la realtà dei fatti mi sta smentendo.

- Continuo a pensare che si tratta di diritti che potremmo definire in qualche modo acquisiti e non più oggetto di valutazioni o interpretazioni mentre per quanto riguarda i nuovi licenziati nel corso del 2013 visto che la “piccola mobilità” non è stata prorogata non dovrebbe esserci più spazio operativo per le agevolazioni.
- Ma non so se le aziende o anche noi stessi consulenti avremo la volontà e la forza di promuovere causa contro l’INPS per vedere riconosciuto questo diritto.
- Spesso le aziende hanno bisogno del DURC e allora

- Fatto sta che questa eliminazione degli incentivi, se è vero che sarebbe una nuova fonte di risparmio per il debito pubblico in generale, è altrettanto vero che andrebbe al ledere se non proprio dei diritti acquisiti sicuramente delle legittime aspettative su cui le aziende hanno contato, anche nei bilanci previsionali, al momento in cui hanno deciso per l'assunzione.
- Ma così sta andando.



DI GIOVANNI CRUCIANI

Quando l'anno scorso abbiamo visto che per i licenziati dalle aziende inferiori a 15 dipendenti non vi era più la possibilità di iscriversi nelle liste di mobilità inizialmente abbiamo pensato a un errore e poi a una dimenticanza.

Ci pareva impossibile che in un periodo non bello dal punto di vista economico, non si vuole parlare più di crisi anche nel tentativo di esorcizzarla, venisse negata a questi lavoratori la possibilità di ritrovare un impiego facendo valere questa opportunità nei colloqui di lavoro.

È innegabile che le aziende siano sempre alla ricerca di risparmi ma questo vale soprattutto quando le risorse sono poche.

Si pensava, a torto, che fosse più vantaggioso per i conti pubblici che i lavoratori fossero occupati e pagassero le tasse anche a fronte di una qualche agevolazione contributiva per le aziende, piuttosto che non lavorassero per nulla e magari percepissero la disoccupazione o la cassa integrazione in deroga.

Fra l'altro le agevolazioni contributive non sono più to-

E poi, quando ci sono, non vanno più giustamente a tutte le aziende indiscriminatamente ma solo a quelle virtuose in regola con la contribuzione previdenziale ed assistenziale.

È strano che l'investimento di denaro pubblico sia diretto soprattutto a sostegno del reddito mancante, piuttosto che indirizzato verso le imprese che aumentano l'occupazione magari in cambio di qualche piccola agevolazione.

Psicologicamente l'imprenditore è più portato ad investire ed aumentare il personale se gli vengono prospettate delle agevolazioni tanto più ciò che spesso spaventa o trattiene non sono mai i salari ma le tasse sul lavoro ed i contributi.

Sicuramente a pensare questo sbagliavamo e infatti l'Inps con circolare n. 150 del 25 ottobre 2013 scioglie la riserva almeno in parte su quanto già aveva minacciosamente anticipato con la circolare n. 13/2013 precisando che:

- non sono riconosciute le agevolazioni per le assunzioni, effettuate nel 2013, di lavoratori licenziati prima del 2013;
- non è possibile riconoscere

ti instaurati prima del 2013; - è anticipata al 31 dicembre 2012, in via cautelare, la scadenza dei benefici connessi a rapporti agevolati, instaurati prima del 2013 con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità a seguito di licenziamento individuale.

Se per le prime due ipotesi potevamo aspettarcelo per l'ultima assolutamente no e non era prevedibile che diritti acquisiti nel momento di vigenza della vecchia normativa con assunzioni effettuate in tempi non sospetti, potessero perdere i loro effetti ad opera di una legge successiva che nulla dice per i rapporti di lavoro in atto al momento della sua entrata in vigore nel nostro ordinamento e che non può avere effetto retroattivo.

Tempus regit actum leggiamo nei principi generali del diritto, art. 11 comma I disp. prel. cod. civ., e da sempre è così nel nostro ordinamento e non può una semplice circolare andare a modificare questo principio; nemmeno se dice di anticipare un chiarimento ministeriale di cui peraltro ad oggi non vi è traccia.

Come contentino l'Istituto informa che per le assunzioni, le proroghe e le trasformazio-

euro 190,00.

Si ricorda che tale incentivo era previsto dal decreto direttoriale del Ministero del lavoro n. 264, del 19 aprile 2013, modificato dal decreto direttoriale n. 390, del 3 giugno 2013, riguardante le proroghe, le assunzioni e le trasformazioni effettuate nel 2013 per lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo, ma che questo potrà essere fruito solo dopo che, con apposita circolare Inps, saranno illustrate le condizioni specifiche e le modalità di fruizione.

Come ciliegina sulla torta sempre con la circolare 150/2013 l'Istituto informa che sono interessati dalla mancata proroga dei benefici per la piccola mobilità anche i rapporti di apprendistato ex art. 7, comma 4 del dlgs n. 167/2011 instaurati con apprendisti precedentemente licenziati per giustificato motivo oggettivo e iscritti nelle liste di mobilità.

L'Inps informa che i criteri per individuare la disciplina contributiva verranno forniti dopo i chiarimenti che si attendono dal Ministero del lavoro.

Speriamo di aver capito male o che qualcuno inter-

Ma se è sacrosanto che i lavoratori che hanno perduto il lavoro vadano sostenuti in ogni modo e che questo è uno dei compiti che ha uno stato sociale come il nostro, è altrettanto un investimento oculato fare in modo che ritrovino presto lavoro e che le imprese assumano anche a prezzo di qualche agevolazione.

Purché una volta promesso l'incentivo sia vero e fruibile e non fumoso, incerto o negato.

Errata Corrigere

L'articolo uscito su *ItaliaOggi* dell'8/11/2013 nella pagina dell'Ancl dal titolo «Un cuneo fiscale debole» è stato scritto dal collega David Trotti. Per un puro errore tecnico la firma è saltata.

Pagina a cura
DELL'UFFICIO STAMPA
E RELAZIONI ESTERNE
DELL'ANCL,
ASSOCIAZIONE NAZIONALE

- A novembre 2013 la vicenda non era ancora chiarita.
- Quando l'anno scorso abbiamo visto che per i licenziati dalle aziende inferiori a 15 dipendenti non vi era più la possibilità di iscriversi nelle liste di mobilità inizialmente abbiamo pensato ad un errore e poi ad una dimenticanza.
- Ci pareva impossibile che in un periodo di crisi venisse negata a questi lavoratori la possibilità di ritrovare un impiego facendo valere questa opportunità nei colloqui di lavoro.

Il caso della piccola mobilità

- Le aziende cercano sempre di risparmiare, ma si pensava, a torto, che fosse più vantaggioso per i conti pubblici che i lavoratori fossero occupati e pagassero le tasse anche a fronte di una qualche agevolazione contributiva per le aziende, piuttosto che non lavorassero per nulla e magari percepissero la disoccupazione o la cassa integrazione in deroga.
- Fra l'altro le agevolazioni contributive non sono più totali come un tempo e prevedono quasi tutte una percentuale minima di contribuzione comunque dovuta.

- È strano che l'investimento di denaro pubblico sia diretto soprattutto a sostegno del reddito mancante, piuttosto che indirizzato verso le imprese che aumentano l'occupazione magari in cambio di qualche piccola agevolazione.
- Psicologicamente l'imprenditore è più portato ad investire ed aumentare il personale se gli vengono prospettate delle agevolazioni tanto più ciò che spesso spaventa o trattiene non sono mai i salari ma le tasse sul lavoro ed i contributi.

- Sicuramente a pensare questo sbagliavamo ed infatti l'INPS con circolare n. 150 del 25 ottobre 2013 scioglie la riserva almeno in parte su quanto già aveva minacciosamente anticipato con la circolare n. 13/2013 precisando che: - non sono riconosciute le agevolazioni per le assunzioni, effettuate nel 2013, di lavoratori licenziati prima del 2013;
- - non è possibile riconoscere le agevolazioni per le proroghe e le trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate nel 2013, di rapporti agevolati instaurati prima del 2013;
- - è anticipata al 31 dicembre 2012, in via cautelare, la scadenza dei benefici connessi a rapporti agevolati, instaurati prima del 2013 con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità a seguito di licenziamento individuale.

- Se per le prime due ipotesi potevamo aspettarcelo per l'ultima assolutamente no e non era prevedibile che diritti acquisiti nel momento di vigenza della vecchia normativa con assunzioni effettuate in tempi non sospetti, potessero perdere i loro effetti ad opera di una legge successiva che nulla dice per i rapporti di lavoro in atto al momento della sua entrata in vigore nel nostro ordinamento e che non può avere effetto retroattivo.
- Tempus regit actum leggiamo nei principi generali del diritto, art. 11 comma I° disp. prel. cod. civ., e da sempre è così nel nostro ordinamento e non può una semplice circolare andare a modificare questo principio; nemmeno se dice di anticipare un chiarimento ministeriale di cui peraltro ad oggi non vi è traccia.

- Come contentino l'Istituto informa che per le assunzioni, le proroghe e le trasformazioni effettuate nel 2013 riguardanti lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo potrà essere fruito il bonus di euro 190,00.
- Si ricorda che tale incentivo era previsto dal decreto direttoriale del Ministero del lavoro n. 264, del 19 aprile 2013, modificato dal decreto direttoriale n. 390, del 3 giugno 2013, riguardante le proroghe, le assunzioni e le trasformazioni effettuate nel 2013 per lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo, ma che questo potrà essere fruito solo dopo che, con apposita circolare Inps, saranno illustrate le condizioni specifiche e le modalità di fruizione.


- Come ciliegina sulla torta sempre con la circolare 150/2013 l'Istituto informa che sono interessati dalla mancata proroga dei benefici per la piccola mobilità anche i rapporti di apprendistato ex art. 7, co. 4 del D. Lgs. n. 167/2011 instaurati con apprendisti precedentemente licenziati per giustificato motivo oggettivo ed iscritti nelle liste di mobilità.
- L'Inps informa che i criteri per individuare la disciplina contributiva verranno forniti dopo i chiarimenti che si attendono dal Ministero del lavoro.

- Speriamo di aver capito male o che qualcuno intervenga per ripristinare almeno i diritti acquisiti, perché per le agevolazioni contributive si tratta ancora di promesse.
- Ma se è sacrosanto che i lavoratori che hanno perduto il lavoro vadano sostenuti in ogni modo e che questo è uno dei compiti che ha uno stato sociale come il nostro, è altrettanto un investimento oculato fare in modo che ritrovino presto lavoro e che le imprese assumano anche a prezzo di qualche agevolazione.
- Purché una volta promesso l'incentivo sia vero e fruibile e non fumoso, incerto o negato.

- E pure in questo caso invece sta andando in un modo strano!
- Come immagino sappiate sta andando per tutte e tre le ipotesi verso la peggiore previsione.
- Non ci sono più le agevolazioni neppure per chi le aveva acquisite con assunzioni effettuate prima dell'entrata in vigore della norma.
- E non si parlava più dell'agevolazione dei 190,00 euro fino alla recentissima circolare INPS 32/2014.

- Un decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro prevede per stemperare la fine della piccola mobilità, un'agevolazione di 190,00 euro per i lavoratori licenziati da aziende con meno di 15 dipendenti.
- Nel corso del 2013 e solo per questo anno è concesso alle aziende, con esclusione quindi dei datori di lavoro domestico, che procedano ad assunzioni di lavoratori licenziati nei 12 mesi precedenti da imprese con meno di 15 dipendenti per i motivi che consentivano l'iscrizione precedentemente nelle liste di mobilità senza diritto all'indennità, un beneficio di 190,00 euro per sei mesi.

I fumosi 190,00euro!

- 
- L'importo andrà rapportato per i contratti a part time e riguarda tutti i datori di lavoro privati per le assunzioni a tempo indeterminato o determinato.
 - Il beneficio è concesso anche nel caso di assunzioni di soci di cooperativa che stabiliscono successivamente al rapporto societario un ulteriore e distinto rapporto di lavoro subordinato.

- L'INPS a riguardo è intervenuta solo per dire che in attesa di istruzioni operative i beneficio non erano fruibili.
- Mi ricordo che erano stanziati circa 20 milioni di euro.
- La speranza, visto che non era prevista una lista apposita e non c'erano adempimenti particolari per far parte dell'elenco, è che almeno possano essere scalati dagli avvisi bonari che stanno arrivando per il recupero della piccola mobilità.
- Per questo è opportuno riepilogare cosa occorreva.

- Il D.M. 19.04.2013 è stato pubblicato, il Decreto direttoriale 3.6.2013, n. 390 è stato pubblicato sul sito di Ministero, mancano del tutto però le istruzioni dell'INPS.
- Si sa solo che va fatta la domanda telematica dal sito dell'INPS.
- Alla luce degli avvisi bonari che sono arrivati o che arriveranno dobbiamo tenere presente questa possibilità e verificare che sia operativa.
- Segnalo la circolare INPS 32/2014.

- Il beneficio viene riconosciuto anche nel caso delle risoluzioni consensuali definite con il verbale di conciliazione in DTL.
- Spetta anche per le trasformazioni dei contratti a termine instaurati anche prima del 2013.
- L'agevolazione è terminata con il 2013 e con l'esaurimento fondi. Interessa ancora per gli avvisi INPS che sono arrivati per la «piccola mobilità».
- Al beneficio si applica il regime comunitario “de minimis”, per cui viene resa la dichiarazione e assunto l'impegno.

- Il beneficio compete in caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato ai datori di lavoro che assumono lavoratori con diritto all'ASPI e percettori del relativo trattamento.
- Riferimenti normativi per questo tipo di agevolazione:
- - Art. 7 comma 5, lett. b) D.L. n. 76/2013 (convertito in legge 99/2013, per i benefici;
- - Art. 1 commi 1175 1176, legge 296/2006 e D.M. 31.10.2007, per le condizioni necessarie;
- Art. 4 commi 12,13 e 15 legge 92/2012

- I lavoratori licenziati da studi professionali e/o professionisti non vengono iscritti nelle liste di mobilità.
- Non è giusto, ma formalmente il motivo è che la legge 223 parla di «imprese» che licenziano e di conseguenza gli incentivi sono subordinati alla qualità di «imprenditore» che deve possedere il datore di lavoro che ha effettuato il licenziamento, qualità che l'INPS non ritiene di riscontrare negli studi professionali. Da ultimo messaggio n. 2761 del 21 febbraio 2014, che fra l'altro se lo cerchiamo non è neppure nell'elenco ufficiale dei messaggi!!
- Visione che possiamo definire come minimo restrittiva che si aggrappa alla definizione di impresa.

Ci sono lavoratori di serie A e quelli di serie B 106

- Ma si tratta anche della visione economicamente più vantaggiosa!
- Contro l'INPS il Ministero del Lavoro con l'interpello n. 10/2011 dove viene confermato che gli studi professionali non sono imprese, ma questa constatazione deve essere vagliata anche tenendo conto della normativa comunitaria.
- Il ministero, tenendo conto di una sentenza della corte di giustizia europea, conclude affermando che la nozione di impresa vada intesa nel senso più ampio di datore di lavoro.
- Anche questi dipendenti se licenziati hanno diritto di iscriversi nelle liste di mobilità.

- Ma l'INPS non nega loro il diritto di iscriversi nelle liste, si «limita» a non riconoscere le agevolazioni!
- Ma attenzione, perché il Diritto Comunitario sia pure a colpi di sentenze definisce inequivocabilmente l'impresa e l'imprenditore con un'ampia accensione «ogni attività economica professionale posta in essere per produrre beni materiali e immateriali diretto al loro scambio».
- Come si può constatare è una definizione molto ampia.
- Da qui anche una condanna per l'Italia per disparità di trattamento e conseguente sanzione se non rimedia.

- Disparità di trattamento fra lavoratori dell'Unione.
- Pare che non ci siamo nemmeno presentati al dibattimento ma a questo punto il messaggio dell'INPS è in palese contrasto con la normativa comunitaria e facilmente smontabile in sede giudiziale.
- Ma bisogna fare la causa!
- Torna il discorso che abbiamo fatto sino ad ora sulla effettività dei diritti e sulla possibilità di accedere alle agevolazioni contributive.

- **Beneficiari** sono tutti i datori di lavoro privati compresi gli enti pubblici che possono essere definiti impresa ai sensi dell'articolo 2082 c.c.
- **Requisiti** la norma prevede l'esclusione dal beneficio ove l'assunzione non sia stata effettuata liberamente, riguardi la assunzione di lavoratori licenziati dalla stessa azienda nei 6 mesi precedenti ovvero da azienda che presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulti con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa dichiara sotto la propria responsabilità che non sussistono condizioni ostative.

- L'**incentivo** consiste nel 50% del trattamento ASPI che il lavoratore avrebbe ricevuto se avesse mantenuto lo stato di disoccupazione.
- Per quanto riguarda la durata dipende dall'età del lavoratore e dalla progressiva previsione dell'allungamento del sostegno al reddito:
- 2014: - 8 mesi per lavoratori con meno di 50 anni, 12 mesi per lavoratori con più di 50 anni, 14 per quelli over 55;
- 2015: - 10 mesi per lavoratori con meno di 50 anni, 12 mesi per lavoratori pari o superiori a 50 anni fino a 55, 16 mesi per i lavoratori da 55 anni in su.

- Nel 2016 dovrebbe, se non cambia tutto prima, sarà 12 mesi per i soggetti fino a 55 anni e 18 mesi per gli over ma detratti in entrambi i casi i periodi di indennità già eventualmente fruita a titolo di disoccupazione sia ASPI che mini ASPI nell'arco di un periodo precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro pari al periodo massimo teorico di spettanza.
- Per la **esclusione** dal beneficio vale tutto quanto detto nei principi generali ricordando che è necessario il DURC in regola e che i benefici sono aiuti di stato e pertanto vanno a de minimis. Lo dice anche la circolare INPS, n. 175/2013.

- **Fonti di riferimento:**
- Art. 4 co. 8-11 legge 92/2012
- Art. 4 co 12,13 e 15 legge 99/2013
- Art. 40 Reg Ce n. 800/2008
- Art. 1 commi 1175/1176 legge 296/2006
- Circolare INPS n. 137 del 12/12/2012
- Circolare INPS n. 111 del 27/07/2013
- Circolare Ministero del Lavoro n. 34 del 25/07/2013
- Messaggio INPS n. 12212 del 29/07/2013

- I commi da 8 ad 11 dell'articolo 4 della riforma prevedono un incentivo contributivo per l'assunzione di lavoratori anziani e di donne residenti in aree svantaggiate. Con effetto dal 1 gennaio 2013, se un lavoratore che abbia più di **50 anni** e che sia disoccupato da oltre 12 mesi viene assunto con un contratto di lavoro dipendente a tempo determinato di **12 mesi** al datore di lavoro spetta una agevolazione contributiva del 50% dei contributi a carico azienda per 12 mesi.

- Se il contratto viene trasformato a tempo indeterminato il beneficio dura per altri sei mesi. Se l'assunzione avviene direttamente a tempo indeterminato l'agevolazione ha la durata di 18 mesi dalla data di assunzione.
- L'agevolazione è estesa anche alle **donne** di qualsiasi età che risultino prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi se residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2 punto 18 lett e del regolamento CE n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008 ovvero 24 mesi ovunque residenti.

- Poiché la norma parla di agevolazione previdenziale si ritiene che lo sgravio riguardi solo i contributi INPS e non i premi INAIL.
- L'incentivo è per i rapporti di lavoro dipendente, sia full time che part time, sia a tempo indeterminato che determinato.
- Per il tempo indeterminato **18** mesi;
- Per il tempo determinato **12** mesi.
- Per la trasformazione di un contratto a termine spettano 18 mesi di agevolazione complessivi e la trasformazione deve avvenire entro la scadenza del termine.

- Per quanto riguarda il de minimis l'aiuto a lavoratori svantaggiati è compatibile con il regime degli aiuti di stato e quindi non fa cumulo ed il datore di lavoro è esentato dall'obbligo di notifica ma dall'ordinamento europeo arrivano altri limiti.
- L'agevolazione in parola non rientra nel de minimis a condizione che il datore di lavoro non rientri tra coloro che hanno ricevuto aiuti definiti come illegali o incompatibili dalla commissione europea e non sia una impresa in difficoltà così come definita dall'articolo 1 paragrafo 7 del Reg. Ce 800/2008.

- Tali autodichiarazioni andranno rese nella domanda on line che deve essere presentata all'INPS.
- Inoltre perché non siano considerati aiuti il contributo non deve superare il 50% dei costi ammissibili, per un massimo di agevolazione di 12 mesi ovvero per i soggetto molto svantaggiati 24 mesi, deve trattarsi di assunzioni effettuate in aumento sull'organico aziendale (media dei 12 mesi precedenti) al netto delle dimissioni e dei licenziamenti per giusta causa.
- Ferme tutte le altre condizioni che abbiamo visto sui diritti di precedenza, sulla regolarità contributiva ecc.

- L'agevolazione riguarda i lavoratori soci o dipendenti da cooperative sociali di tipo B.
- Si tratta dei soggetti svantaggiati avviati al lavoro per le residue capacità lavorative.
- Sono soggetti in possesso di una invalidità certificata.
- Si tratta di soggetti che rientrano in queste categorie:
- Invalidi fisici, psichici o sensoriali;
- Ex degenti di ospedali psichiatrici e soggetti in trattamento psichiatrico;
- Tossicodipendenti ed alcolisti;

- Minori in attività lavorativa in situazione di difficoltà familiare;
- Le persone detenute o internate negli istituti penitenziari;
- I condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione ed al lavoro esterno;
- Altri soggetti appartenenti a categorie identificate tramite decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.
- Condizioni per poter richiedere l'agevolazione oltre alla consueta certificazione di regolarità è che tali soggetti siano

- Impiegati da cooperative sociali di tipo B o ad oggetto plurimo (ma non in Umbria!!) che come ulteriore requisito occupino almeno il 30% di questi soggetti.
- Le persone svantaggiate soci o dipendenti, devono costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa. A tale proposito vanno computati tutti i lavoratori, soci o dipendenti, con l'esclusione dei soci volontari e delle persone svantaggiate stesse. Occorre una documentazione che attesti lo stato di svantaggio, proveniente da soggetto pubblico.

- Qualora la percentuale non sia mantenuta costante in tutti i periodi, per la determinazione dell'arco temporale entro il quale deve sussistere la percentuale è riferita, dice il Ministero del Lavoro con apposito interpello, che occorre riferirsi ad un arco temporale non superiore a 12 mesi.
- L'agevolazione è totale. Non si pagano contributi INPS né a carico azienda né a carico del lavoratore. L'INAIL inspiegabilmente è invece dovuta. Per i detenuti lo sgravio è pari all'ottanta per cento. La legge Smuraglia ai tempi d'oro prevedeva anche un rimborso delle retribuzioni sostenute ...

- Alle aziende che non superano 20 dipendenti è concessa un'agevolazione contributiva (INPS ed INAIL) nel caso di assunzioni in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. L'agevolazione prevede il pagamento dei contributi a carico azienda nella misura del 50%. I requisiti oltre all'organico aziendale sono subordinati alla regolarità contributiva.

- Nel contratto a termine riformato dalla legge Fornero è prevista una penalizzazione circa l'aliquota contributiva applicabile nei versamenti contributivi pari allo 1,40% in più rispetto ai contratti a tempo indeterminato.
- Modificando l'articolo 2, co. 30 della legge 92/2012, l'articolo 1 c. 135 della legge di stabilità 2014 prevede con decorrenza dal 1 gennaio 2014 l'integrale restituzione del contributo aggiuntivo nelle ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato.
- Finiamo con le novità contenute nel job Act. Twitter-lavoro!

- Su "*Gazzetta Ufficiale*", Serie Generale n. 66 del 20 marzo 2014, è pubblicato il Decreto Legge n. 34 del 20 marzo 2014, recante “*Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*”.
- Sono dunque pienamente **in vigore dal 21 marzo 2014**, le nuove norme annunciate dal Governo Renzi.
- Varranno 60 giorni a meno che il decreto legge non venga trasformato in legge e nel qual caso saranno definitive.

- **Contratto a termine**
- Diventa **sempre a-causale** ed infatti è sempre consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a 36 mesi comprensiva di proroghe, concluso fra datore o utilizzatore e lavoratore, sia nella forma del contratto a termine sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a termine.
- Il **numero di rapporti** di lavoro costituiti da ciascun datore **non può eccedere il limite del 20%** dell'organico complessivo e il detto limite non si applica per le aziende fino a 5 dipendenti.
- Sono, inoltre, **ammesse 8 proroghe** a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

- Anche la **somministrazione a termine** diventa **a-causale** e l'individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai CCNL stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.
- Qua assisteremo come al solito la corsa a disciplinare la fattispecie!
- Ma attenzione perché in sede di conversione del decreto sono previste modifiche.

- 
- Grazie per l'attenzione