ISSN 1121-8762

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

Analisi pratica del contratto di lavoro a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori

María Dolores Rubio De Medina

anticipazione

N. 3/XXII - 2012

GIUFFRÈ EDITORE

Pubblicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)

Rivista di
ADAPT-CENTRO STUDI
"MARCO BIAGI"

x. Spagna

x.1. Real decreto-ley 10 febbraio 2012, n. 3, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (in 🕮 *Boletín Adapt*, 2012, n. 8).

Analisi pratica del contratto di lavoro a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori *

Sommario: **1.** Introduzione. – **2.** Requisiti e obblighi del datore di lavoro. – **3.** Requisiti dei lavoratori. – **4.** Requisiti del contratto. – **5.** Regime giuridico del contratto. – **6.** Agevolazioni fiscali cui avranno diritto le imprese. – **7.** Compatibilità tra retribuzione e indennità di disoccupazione. – **8.** Sgravi contributivi per le imprese. – **9.** Conclusioni.

1. La nuova tipologia contrattuale in oggetto è stata introdotta nel diritto spagnolo dei contratti a opera del r.d.l. n. 3 dello scorso 20 febbraio 2012 recante misure urgenti per la riforma del mercato del lavoro, ed è disciplinata nel capitolo II, intitolato *Promozione del contratto a tempo indeterminato e altre misure per favorire la creazione di occupazione*. Come illustra il paragrafo III dell'introduzione del r.d.l. n. 3/2012, con le misure contenute nel citato capitolo ci si prefigge l'obiettivo di sostenere alcuni dei settori che maggiormente hanno risentito della crisi: le piccole e medie imprese e i giovani disoccupati.
La principale differenza che è dato riscontrare tra questa nuova tipologia contrattuale e le restanti misure destinate alla promozione del contratto di lavoro a tempo indeterminato, di cui al capitolo III del r.d.l. n. 3/2012, risiede nel fatto che, mentre le altre misure possono essere applicate da qualunque impresa o imprenditore indipendentemente dalla dimensione dell'impresa e dal numero di dipendenti – sempre che siano soddisfatti i requisiti richiesti caso per caso –, lo stesso non accade nell'ipotesi del nuovo contratto a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori, essendo questa una misura di portata più limitata, poiché possono ricorrervi solo le imprese con meno di cinquanta dipendenti.
L'obiettivo del presente contributo è duplice: da un lato, si specificano le peculiarità di questo contratto la cui finalità è quella di «agevolare l'occupazione stabile e contestualmente rafforzare l'iniziativa imprenditoriale», come emerge dall'art. 4 del r.d.l. n. 3/2012; dall'altro, se ne metteranno in luce alcune problematiche connesse alla sua applicazione mediante, come si vedrà, una spiegazione dal taglio pratico.
2. La nuova tipologia contrattuale potrà essere applicata se il datore di lavoro è in possesso di specifici requisiti. In particolare, si dovrà trattare di «imprese

* *Traduzione dallo spagnolo a cura di Lavinia Serrani e Francesca Sperotti.*

con meno di 50 lavoratori» – art. 4 r.d.l. n. 3/2012 – e ai fini del computo si prenderà in considerazione «il numero dei lavoratori dell'impresa al momento dell'assunzione» – art. 4.8 r.d.l. n. 3/2012.
La normativa utilizza l'espressione "impresa", termine che lascia adito a perplessità, non essendo chiaro se si riferisca alla sola persona giuridica o anche a quella fisica. Detta incertezza appare fondata se si considera che i "lavoratori autonomi" possono svolgere la propria attività personalmente o assumendo altre persone, così come previsto dall'art. 1.1 della l. n. 20 dell'11 luglio 2007, dello Statuto del lavoratore autonomo (*Estatuto del Trabajador Autónomo*), che definisce tali lavoratori come quelle «persone fisiche che realizzano in maniera abituale, personale, diretta, per conto proprio e al di fuori di ogni potere direttivo e organizzativo esercitato da un'altra persona, un'attività economica o professionale a fini di lucro, assumendo o meno lavoratori per conto altrui. Tale attività autonoma, o per conto proprio, potrà essere realizzata a tempo pieno o a tempo parziale». L'utilizzo di termini inadeguati o imprecisi per definire i requisiti che dovrà possedere la parte datoriale si estende sino alla denominazione stessa di questa nuova tipologia contrattuale, qualificata come "contratto di lavoro a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori"; viceversa, se i vantaggi fossero esclusivamente per le imprese – non autonome – il contratto avrebbe dovuto denominarsi "contratto di lavoro a tempo indeterminato di sostegno alle imprese".
Se si analizza l'introduzione alla normativa per chiarire se i lavoratori autonomi possano o meno ricorrere a questa tipologia contrattuale, si osserva come in essa si faccia riferimento alle imprese e non ai lavoratori autonomi, e nello specifico viene segnalato che «le imprese con cinquanta o meno lavoratori costituiscono, secondo i dati dell'Archivio Centrale delle Imprese dell'Istituto Nazionale di Statistica, il 99,23% delle imprese spagnole. La riforma del lavoro cerca di favorire l'assunzione dei lavoratori da parte delle imprese che rappresentano la maggior parte del tessuto produttivo spagnolo. Con questa finalità viene creata una nuova forma di contratto di lavoro a tempo indeterminato cui solo potranno accedere le imprese con meno di cinquanta dipendenti le quali, nonostante la situazione di crisi economica, vogliano scommettere sulla creazione di nuovi posti di lavoro […]. Così, le agevolazioni previste in questo *Real Decreto Ley* si dirigono esclusivamente alle imprese con meno di 50 lavoratori […] che assumano a tempo indeterminato con la nuova tipologia contrattuale indicata».
Sebbene la ripetizione della parola "impresa" in tutta l'introduzione non sia casuale – potrebbe infatti darsi che con essa ci si stia riferendo a una persona giuridica, a una piccola o media impresa con meno di cinquanta lavoratori – certo è che non v'è uniformità rispetto al resto dei suoi articoli, come ad esempio nel comma 7 dell'art. 4 del r.d.l. n. 3/2012, in cui non si utilizza la parola "impresa" bensì il termine "imprenditore" nel momento in cui si stabilisce che «l'imprenditore dovrà mantenere occupato il lavoratore assunto per un periodo minimo di 3 anni»; in altri termini, non si allude in questo caso

a una persona giuridica, ma si fa piuttosto riferimento a una persona fisica, ben potendo questo imprenditore essere un lavoratore autonomo, così come definito nell'art. 1.1 della l. n. 20/2007.
Oltre a tali osservazioni, vi sono ragioni concrete per ritenere che nella parola "impresa" debbano includersi sia le persone giuridiche che le persone fisiche o i lavoratori autonomi, dato che l'art. 3.4, lett. *a*, del r.d.l. n. 3/2012 riconosce all'impresa il diritto a un incentivo fiscale di tremila euro, nel caso in cui si trattasse del primo contratto stipulato dalla stessa. Con questo incentivo si promuove l'assunzione dei lavoratori per conto altrui da parte dei lavoratori autonomi – che diventeranno imprenditori nei termini indicati nell'art. 1.2 del r.d.lgs. n. 1 del 24 marzo 1995, con cui si approva il Testo di revisione della legge dello Statuto dei lavoratori (*Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*) – o di persone giuridiche che non abbiano alcun lavoratore per conto altrui a proprio carico.
Altro requisito necessario che il datore di lavoro è tenuto a possedere consiste nel fatto che nei sei mesi precedenti alla stipula del contratto, l'"impresa" non potrà aver proceduto alla estinzione dei contratti di lavoro per cause oggettive dichiarate illegittime con sentenza del giudice (art. 4.6 r.d.l. n. 5/2012), nonché ai licenziamenti collettivi.
Per il primo aspetto, non si tratta di escludere, ad esempio, le estinzioni dichiarate illegittime durante la procedura di conciliazione o mediazione (si vedano gli artt. 63 ss. della l. n. 36 del 19 ottobre 2011, con cui si regola la giurisdizione sociale). Il riferimento a estinzioni del contratto di lavoro per ragioni oggettive sembra piuttosto riguardare l'ipotesi disciplinata dall'art. 52 dello Statuto dei lavoratori, in cui non v'è menzione dei licenziamenti disciplinari operati dall'imprenditore o dall'impresa e che, a seguito del ricorso presentato dai lavoratori coinvolti, siano stati dichiarati ingiustificati con sentenza del giudice.
Nelle due ipotesi menzionate, il limite riguarderà solamente le estinzioni e i licenziamenti che abbiano avuto luogo in seguito all'entrata in vigore del r.d.l. n. 3/2012: vale a dire, a partire dal 12 febbraio 2012 e per la copertura dei posti di lavoro del medesimo gruppo professionale dei lavoratori coinvolti nell'estinzione del contratto o nel licenziamento, nonché in relazione al medesimo luogo o luoghi di lavoro.
Infine, dovranno applicarsi le disposizioni contenute nella sezione I, capitolo I, della l. n. 43 del 29 dicembre 2006 per il miglioramento della crescita e dell'occupazione, salvo quanto stabilito nell'art. 6.2 in materia di esclusioni le quali, come appena segnalato, vengono direttamente disciplinate dallo stesso r.d.l. n. 3/2012.
3. Innanzitutto, può accedere a questa tipologia contrattuale una qualunque persona lavoratrice, indipendentemente dalla sua iscrizione o meno ai servizi per l'impiego, dalla sua età o sesso. Tuttavia, per ottenere le agevolazioni fiscali e gli sgravi contributivi, si richiede che i lavoratori soddisfino determinati requisiti:

a) per la deduzione fiscale di tremila euro, disciplinata alla lett. *a*, comma 4, art. 4 del r.d.l. n. 3/2012, è necessario che il contratto sia stipulato con una persona di età inferiore ai trenta anni;
b) per ottenere la deduzione aggiuntiva del 50% dell'indennità di disoccupazione che potrebbe spettare all'impresa, cui fa riferimento la lett. *b*, comma 4, art. 4 del r.d.l. n. 3/2012, è necessario che si tratti di persone beneficiarie dell'indennità di disoccupazione da almeno tre mesi al momento dell'assunzione;
c) per ciò che concerne gli sgravi alle quote che i datori versano alla previdenza sociale, dovrà trattarsi di giovani disoccupati tra i sedici e i trenta anni (compiuti) iscritti all'ufficio di collocamento; o persone oltre i quarantacinque anni di età, iscritte presso l'ufficio di collocamento da almeno dodici dei diciotto mesi anteriori all'assunzione. In quest'ultimo caso, se la lavoratrice è donna, lo sgravio contributivo viene incrementato in maniera significativa, come si indicherà più avanti.
4. Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4.1 del r.d.l. n. 3/2012, i requisiti del contratto sono i seguenti:
a) dovrà essere stipulato a tempo indeterminato;
b) dovrà essere pattuita la giornata di lavoro a tempo pieno, dovendo dunque ritenersi esclusa la stipula del contratto a tempo parziale;
c) dovrà essere redatto secondo il modello ufficiale prestabilito.
Il formulario o modello di contratto approvato per questa tipologia contrattuale è il PE-151A, che può essere scaricato dalla pagina web del Servizio pubblico di impiego statale (*Servicio Publico de Empleo Estatal – www.sepe.es*).
Per questa tipologia contrattuale sono previsti due diversi "codici di contratto": senza sgravi contributivi sulle quote da versare alla previdenza sociale (codice 100); con sgravi contributivi sulle quote da versare alla previdenza sociale (codice 150).
5. I diritti e gli obblighi che derivano dal regime giuridico del contratto sono di tipo generale, contenuti in ordine sparso nello Statuto dei lavoratori; inoltre ci sono quelli previsti nei contratti collettivi applicabili alle imprese che procedano a questo tipo di assunzioni mediante i contratti a tempo indeterminato.
Relativamente a tale aspetto bisogna considerare che, all'esito dell'approvazione del r.d.l. n. 3/2012, in materia di contratti collettivi, il contratto aziendale prevale su qualsiasi altro contratto applicabile; è possibile realizzare il c.d. sganciamento salariale (*descuelgue salarial*) con maggiore facilità; e, da ultimo, si mette fine al principio di ultrattività dei contratti collettivi, disponendo infatti il comma 3 dell'art. 86 dello Statuto dei lavoratori che: «trascorsi due anni dalla denuncia del contratto collettivo senza che sia stato raggiunto l'accordo per il nuovo contratto o pronunciato un lodo arbitrale, quel contratto, salvo patto contrario, cesserà di essere in vigore e si

applicherà, qualora esistente, il contratto collettivo applicabile di livello superiore».
Altri diritti e obblighi sono previsti dalle disposizioni specifiche riguardanti questa tipologia contrattuale, contenute nell'art. 4 del r.d.l. n. 3/2012, e che fanno in particolar modo riferimento al periodo di prova.
In particolare, la regola generale del periodo di prova è disciplinata dall'art. 14.1 dello Statuto dei lavoratori, il quale dispone che, in mancanza di accordo nel contratto, il periodo di prova «non potrà avere una durata superiore ai tre mesi per i lavoratori tecnici qualificati, o ai due mesi per i restanti lavoratori. Nelle imprese con meno di 25 dipendenti il periodo di prova non potrà durare più di tre mesi per i lavoratori che non siano tecnici qualificati». Nel contratto a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori, il periodo di prova sarà in ogni caso di un anno (art. 4.3 del r.d.l. n. 3/2012).
La particolarità della prova attiene esclusivamente alla sua durata e non alle restanti condizioni indicate nell'art. 14 dello Statuto dei lavoratori. Di conseguenza, conformemente a quanto stabilito nell'ultimo paragrafo del comma 1 di tale articolo, non sarà possibile stipulare il contratto nel periodo di prova nel caso in cui il lavoratore abbia svolto le stesse mansioni per le quali è stato assunto, qualunque fosse la tipologia contrattuale alla base; nel caso in cui venisse pattuito il periodo di prova della durata di un anno con lavoratori che avessero precedentemente svolto quelle mansioni, tale patto sarà considerato nullo.
6. Le agevolazioni o le deduzioni cui avranno diritto le imprese che assumeranno lavoratori con questa tipologia contrattuale, trovano la loro disciplina nel comma 4 dell'art. 4 del r.d.l. n. 3/2012, e saranno le seguenti:
a) le imprese avranno diritto a tremila euro di deduzioni fiscali quando il primo contratto di lavoro sia stipulato con una persona di età inferiore ai trenta anni;
b) in aggiunta, se la persona presenta determinati requisiti, le imprese avranno diritto a una deduzione fiscale «di importo pari al 50% dell'indennità di disoccupazione che il lavoratore dovesse ancora ricevere al momento dell'assunzione, per un massimo di 12 mensilità». Per poter accedere a questa deduzione fiscale il lavoratore assunto dovrà essere beneficiario di una indennità contributiva di disoccupazione, del tipo di quelle disciplinate nel titolo III del Testo di revisione della *Ley General de Seguridad Social* (in seguito, *LGSS*), approvato con r.d.lgs. n. 1 del 20 giugno 1994. In particolare, all'interno del titolo III della *LGSS* è disciplinata nella sua interezza la protezione accordata per lo *status* di disoccupazione, sia, dunque, a livello contributivo, secondo quanto disposto nel capitolo II (artt. da 207 a 214), sia a livello assistenziale, al quale è infatti dedicato il capitolo III (artt. da 215 a 219); tuttavia il beneficiario, affinché l'impresa abbia diritto alla deduzione fiscale, dovrà godere della tutela contributiva, vale a dire, di quelle prestazioni «sostitutive del reddito salariale non percepito a causa della perdita di un lavoro anteriore o della riduzione della giornata», così come definite nell'art.

204.4 della *LGSS*; rimangono esclusi dalla tutela i percettori del livello assistenziale (sussidi di disoccupazione o percettori del reddito attivo di inserimento).
Inoltre, la persona assunta dovrà essere assegnataria dell'indennità contributiva di disoccupazione e dovrà averla percepita per un periodo di almeno tre mesi al momento dell'assunzione.
Tirando le fila, pertanto, per poter godere del massimo beneficio, l'impresa dovrebbe assumere un disoccupato in attesa di ricevere un minimo di dodici mensilità dell'indennità contributiva; se a ciò si aggiungono i tre mesi di percezione anteriore richiesti dalla legge, i disoccupati che ne trarranno il maggior beneficio sono quelli che avranno già lavorato almeno per tre anni e mezzo.
L'ammontare della deduzione fiscale cui ha diritto l'impresa, secondo quanto disposto all'art. 4, comma 4, lett. *b*, punto 2 del r.d.l. n. 3/2012, «sarà fissato alla data di inizio del rapporto di lavoro e non sarà soggetto a modifiche in ragione di circostanze che si verifichino successivamente». Si tenga presente che la disposizione non fa riferimento alla base per il calcolo della prestazione contributiva, bensì alla prestazione che il lavoratore dovesse ancora ricevere, e che potrebbe essere modificata o perché l'ammontare della prestazione non è fisso, ma determinato applicando alla base per il calcolo della prestazione le seguenti percentuali: 70% per i primi 180 giorni, e 60% a partire dal giorno 181. Oppure potrebbe essere modificata perché la prestazione contributiva potrebbe subire variazioni in ragione di circostanze afferenti alla vita della persona che la riceve, quali ad esempio la nascita o la morte di un figlio. L'ammontare massimo sarà «del 175% dell'indicatore pubblico di reddito, salvo il caso in cui il lavoratore abbia uno o più figli a suo carico; in questa ipotesi l'ammontare sarà, rispettivamente, del 200% o del 225% del suddetto indicatore. La quantità minima dell'indennità di disoccupazione sarà del 107% o dell'80% dell'indicatore pubblico di reddito, a seconda che il lavoratore abbia o meno figli a suo carico» (art. 211.3 *LGSS*).
Ad ogni modo, e al di là del problema derivante dal dover fissare l'ammontare della deduzione al momento dell'assunzione senza tener conto dei cambiamenti citati, l'impresa ha anche bisogno della collaborazione della persona che verrà assunta, alla quale sarà richiesto di presentare un certificato emesso dal Servizio pubblico di impiego statale attestante l'importo della prestazione ancora da ricevere alla data prevista di inizio del rapporto di lavoro.
Sarebbe opportuno che questo certificato attestasse non solo l'importo, ma anche il tempo rimanente dell'indennità contributiva, visto che l'impresa ha tutto il diritto di verificare se la deduzione spettante a quel lavoratore raggiungerà il limite legale, vale a dire i dodici mesi.
Da quanto emerge consultando le informazioni relative alla consegna dei certificati da parte del Servizio pubblico di impiego statale, è possibile richiedere cinque tipi di certificati: di *status* (certifica il fatto di essere o meno

beneficiario dell'indennità di disoccupazione alla data della domanda); di prestazione attuale (certifica il periodo e l'ammontare mensile della prestazione che si richiede alla data della domanda); di importo per periodo (certifica l'ammontare ricevuto a titolo di indennità di disoccupazione nell'arco del periodo di tempo indicato); di importo annuale (certifica l'ammontare ricevuto in un anno a titolo di indennità di disoccupazione); e dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPF).
Nessuno di questi certificati pare corrispondere a quello richiesto dal r.d.l. n. 3/2012, il quale fa riferimento a un certificato di prestazioni future, che dovrà dar conto dell'importo dell'indennità ancora da percepire alla data prevista di inizio del rapporto di lavoro. La scelta più appropriata sarebbe dunque quella di elaborare un nuovo tipo di certificato in cui vengano precisamente indicati l'ammontare e il tempo rimanente di percezione, consentendo così all'impresa di sapere se l'assunzione le permetterà o meno di raggiungere il limite legale dei dodici mesi.
7. La persona che percepisce una indennità di disoccupazione ed è assunta con contratto di lavoro a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori potrebbe, con una procedura volontaria, conciliare la retribuzione pattuita con il 25% dell'importo dell'indennità riconosciutale e ancora da percepire al momento dell'assunzione; si osservi come in questo caso, a differenza di quanto avviene per le imprese, non sia stabilito alcun limite temporale per la sua riscossione. Tale previsione ha tuttavia fatto emergere dubbi su cosa accada al rimanente 75% dell'indennità.
Per fare un esempio circa la portata di questi dubbi, si pensi a un lavoratore beneficiario dell'indennità di disoccupazione che venga assunto a tempo indeterminato da un datore di lavoro e che di conseguenza smetta di ricevere l'indennità di disoccupazione. Se si estinguesse il rapporto di lavoro e il lavoratore venisse a trovarsi in situazione legale di disoccupazione, si aprirebbero per lui due possibilità:
a) se ha lavorato per un minimo di dodici mesi (360 giorni), nel momento in cui viene a trovarsi in situazione legale di disoccupazione, potrà scegliere tra la nuova indennità contributiva di disoccupazione o quella vecchia;
b) se il contratto termina prima dei 360 giorni di lavoro, potrà chiedere di riattivare l'indennità di disoccupazione non ancora esaurita.
In entrambi i casi, se il lavoratore assunto con questa nuova tipologia contrattuale di sostegno agli imprenditori avesse in precedenza optato per ricevere quel 25% dell'importo dell'indennità che gli era riconosciuto in aggiunta alla retribuzione, nel momento in cui venisse poi nuovamente a trovarsi in situazione legale di disoccupazione: potrà ancora chiedere di ricevere il 75% dell'importo dell'indennità, o dovrà ritenersi che, avendo già percepito quel 25% dell'indennità, abbia rinunciato al rimanente 75%?
Come si spiega questo 25% se per il resto delle prestazioni contributive non connesse a questo contratto non è possibile la conciliazione con il lavoro

autonomo o per conto altrui, come previsto dall'art. 221.1 *LGSS*, salvo che si tratti di lavoro per conto altrui a tempo parziale?
In buona sostanza, si tratta di questioni sulle quali esistono dubbi interpretativi che la normativa non risolve, per cui non si può far altro che attendere disposizioni che ne chiariscano il contenuto.
L'unico aspetto chiaro della norma è quello secondo cui il lavoratore che opta per non ricevere quel 25% manterrà il suo diritto all'indennità di disoccupazione che fosse rimasta da percepire al momento dell'assunzione, applicandosi quanto stabilito negli artt. 212 e 213 *LGSS*; ciò vuol dire che l'indennità verrà sospesa durante il periodo in cui abbia svolto un lavoro per un tempo inferiore a dodici mesi – situazione, non bisogna dimenticarlo, molto frequente se si considera che il periodo di prova di questo contratto è di un anno –, potendo essere nuovamente riattivata nel momento in cui, ad esempio, il periodo di prova non venga superato; viceversa l'indennità si estinguerà se il periodo di lavoro avesse superato i dodici mesi, e sarà possibile in tal caso – sempre se ricorrono i requisiti legali di disoccupazione – optare tra la prestazione contributiva anteriormente riconosciuta e non ancora esaurita, o la nuova prestazione. Ciò che abitualmente avviene è che il lavoratore sceglie l'opzione che gli risulta più vantaggiosa.
8. Gli sgravi contributivi in favore delle imprese sono disciplinati nel comma 4 dell'art. 4 del r.d.l. n. 3/2012 e saranno concessi alle imprese che, riunendo i requisiti sinora menzionati, assumano quei determinati collettivi di persone protette, indipendentemente dai benefici fiscali sopra citati, ai quali potrebbero avere diritto, oppure no.
Gli sgravi contributivi indicati qui di seguito sono compatibili con altri sussidi pubblici previsti con la medesima finalità, con il limite secondo cui il totale degli sgravi non può superare il 100% della quota che le imprese sono tenute a versare alla previdenza sociale.
Gli sgravi si applicano alla quota che il datore di lavoro versa alla previdenza sociale durante i tre anni successivi all'assunzione, e il loro ammontare varia in funzione dell'età dei lavoratori, del loro sesso e del settore in cui prestano la loro attività.
In particolare, a seguire è riportato uno schema sintetico degli sgravi cui hanno diritto le imprese datrici di lavoro nel caso di giovani disoccupati iscritti presso l'ufficio di collocamento di età compresa tra i sedici e i trenta anni.

	uomini/donne	**donne in settori meno rappresentati**
1° anno	83,33 euro mensili (1.000 euro annuali)	91,66 euro mensili (1.100 euro annuali)
2° anno	91,66 euro mensili (1.100 euro annuali)	100 euro mensili (1.200 euro annuali)
3° anno	100 euro mensili	108,33 euro mensili

	(1.200 euro annuali)	(1.300 euro annuali)

Ciò che si richiede è che al momento dell'assunzione questi giovani di età inferiore ai trenta anni siano iscritti presso l'ufficio di collocamento di appartenenza; vale a dire, abbiano in piedi la domanda di lavoro o – come si suol dire per il collettivo dei disoccupati – abbiano «la carta o la tessera della disoccupazione».
Nel caso delle donne, perché un'impresa abbia diritto a una deduzione maggiore rispetto a quella che le compete in caso di uomini di età inferiore ai trenta anni, è necessario che si tratti di donne assunte in settori in cui quel collettivo sia meno rappresentato. Il fatto che, per poter accedere a sgravi maggiori, i contratti debbano essere stipulati con «donne nei settori in cui questo collettivo sia meno rappresentato» pone il dubbio sui settori che in concreto possano considerarsi rientranti nella sfera di applicazione della norma. La terminologia utilizzata sinora fa riferimento ai settori con i più bassi indici di occupazione femminile, come emerge dall'ordinanza del Ministero del lavoro e degli affari sociali del 16 dicembre 1998 per la promozione del lavoro stabile di donne nelle professioni e occupazioni con minor indice di lavoro femminile, che esclude i settori che non avrebbero diritto agli sgravi, partendo dal CNO-94, disposizione che continua ad essere in vigore benché attualmente trovi applicazione il CNO-11 – r.d. n. 1591 del 26 novembre 2012 con cui venne approvata la classificazione nazionale delle occupazioni 2011.
Nel caso di assunzione di disoccupati iscritti presso l'ufficio di collocamento di età compresa tra i trentuno anni compiuti e i quarantacinque non compiuti, i datori di lavoro non avranno diritto ad alcun tipo di sgravio contributivo.
I disoccupati di età superiore ai quarantacinque anni che non siano stati iscritti presso l'ufficio di collocamento per almeno dodici dei diciotto mesi anteriori all'assunzione, ancora una volta rappresentano un collettivo la cui assunzione non dà diritto ad alcuna riduzione della quota che il datore è tenuto a versare alla previdenza sociale.
Il datore di lavoro che assuma disoccupati di età superiore ai quarantacinque anni che siano stati iscritti presso l'ufficio di collocamento per almeno dodici dei diciotto mesi anteriori all'assunzione, avrà invece diritto ad alcune deduzioni nella quota da versare alla previdenza sociale (come riportato nella tabella che segue).

	uomini/donne	**donne in settori meno rappresentati**
1° anno	108,33 euro mensili (1.300 euro annuali)	125 euro mensili (1.500 euro annuali)
2° anno	108,33 euro mensili (1.300 euro annuali)	125 euro mensili (1.500 euro annuali)

3° anno	108,33 euro mensili (1.300 euro annuali)	125 euro mensili (1.500 euro annuali)

Come nel caso anteriore, quando le donne di età superiore ai quarantacinque anni siano assunte in settori in cui questo collettivo si trovi meno rappresentato, le deduzioni aumentano sino alla quantità indicata nella tabella 2.

9. Può affermarsi che ci troviamo di fronte a una nuova modalità contrattuale da subito criticata da parte dei sindacati, che in essa individuano un modo per favorire il licenziamento libero in considerazione del lungo periodo di prova previsto (un anno), dando luogo ad abusi e contratti a termine – non dunque a tempo indeterminato – che non supereranno appunto un anno. Da un altro lato, è incongruente che nell'introduzione del r.d.l. n. 3/2012 si riconosca che il 92,23% delle imprese ha cinquanta o meno di cinquanta lavoratori e che poi vengano escluse dalla sfera di applicazione della nuova modalità contrattuale le imprese con cinquanta lavoratori esatti assieme a quelle con un numero di lavoratori superiore a cinquanta. Basterebbe che un'impresa di cinquanta lavoratori esatti licenziasse un lavoratore o ne estinguesse il contratto per poter così rispondere ai requisiti richiesti per utilizzare il contratto di sostegno all'imprenditore, dato che le esclusioni sono piuttosto limitate, essendo esse imposte solo nei casi di estinzioni di contratti di lavoro per cause oggettive dichiarate ingiustificate con sentenza giudiziale o in caso di licenziamento collettivo.

A ogni modo, le agevolazioni fiscali e/o gli sgravi contributivi riconosciuti in relazione a tale modalità contrattuale impongono che, quanto prima, si definiscano le regole di sviluppo necessarie a chiarire i nodi irrisolti, alcuni dei quali sono stati sopra evidenziati; soprattutto, però, è necessario che si metta a punto un rigido sistema di controllo affinché le imprese, quali parti favorite da questa modalità contrattuale, non incorrano in abusi tali da pregiudicare le aspettative legittime dei lavoratori che siano stati assunti.

María Dolores Rubio De Medina
Dottore in diritto – Università di Siviglia