



CSMB Centro Studi
Marco Biagi
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA



CONFINDUSTRIA VICENZA
Associazione Industriali della Provincia di Vicenza

ASSUMERE IN TEMPI DI CRISI

LE AGEVOLAZIONI E GLI INCENTIVI
PER L'OCCUPAZIONE

Massimo Cudiferro

Servizio Sindacale e Previdenziale
Associazione Industriali della Provincia di Vicenza

Giugno 2010



CONFINDUSTRIA VICENZA
Associazione Industriali della Provincia di Vicenza

ASSUMERE IN TEMPI DI CRISI

**LE AGEVOLAZIONI E GLI INCENTIVI
PER L'OCCUPAZIONE**

Massimo Cudiferro

Con il contributo della Dott.ssa Silvia Spattini
Direttore Generale di Adapt

ADAPT

Sono mesi oramai che i media, le riunioni tecniche o le semplici discussioni sono incentrate sulla portata della crisi, sulle sue conseguenze, sulle sue ricadute non ancora definite sui livelli occupazionali.

Ma sono anche mesi in cui le aziende, nonostante mille difficoltà per resistere in un mercato sempre più difficile e competitivo, ricercano ed assumono personale; certamente in numero ridotto rispetto al passato ma assumono. Nonostante la crisi, appunto.

Uscire dalla crisi infatti si può: grazie a mille fattori diversi, sicuramente, anche se uno di quelli più importanti è la forza delle risorse umane che compongono l'azienda, la motivazione e la qualità delle stesse.

Ecco il motivo della presente pubblicazione, che vuol essere al contempo un messaggio di ottimismo: favorire le assunzioni e fornire a chi sta programmando un inserimento lavorativo uno strumento di facile lettura, per conoscere le diverse modalità offerte dal nostro ordinamento e le eventuali agevolazioni che oggi, proprio in ragione della crisi in atto, ricorrono più frequentemente che in passato.

Tutto questo sempre con lo stile che negli anni ha caratterizzato le pubblicazioni dell'Associazione, senza quindi impostazioni di carattere ideologico, ma con l'unico fine di dare alle nostre associate "*una mano*" nel districarsi tra le varie norme e per cogliere tutte le opportunità per essere - o per tornare ad essere - vincenti e competitive.

Giorgio Xoccatò

Il Consigliere Incaricato
Area Lavoro e Relazioni Industriali
Confindustria Vicenza

Prefazione

Non è agevole, per le imprese, districarsi tra la normativa e la prassi amministrativa oggi vigenti in materia di incentivi al lavoro, anche alla luce delle novità introdotte dalla legislazione anticrisi e, da ultimo, dalla legge finanziaria per il 2010.

La presente pubblicazione compie una ricostruzione sistematica delle agevolazioni alle assunzioni presenti nel nostro ordinamento, fornendo preziose indicazioni relative alla gestione della ricca strumentazione normativa attualmente a disposizione.

L'Associazione Industriali della Provincia di Vicenza ha così il merito di riportare all'attenzione delle imprese e di chiarire in modo semplice e diretto il complesso quadro delle agevolazioni alle assunzioni. Fornire i necessari strumenti e conoscenze per il loro utilizzo e la loro gestione è indubbiamente una modalità concreta e proficua di sostegno alle realtà che si stanno attrezzando per affrontare il dopo crisi.

Nel modificato mercato del lavoro, maggiore è la presenza di beneficiari di prestazioni sociali, alle quali sono tendenzialmente collegati gli incentivi. Maggiore sarà perciò anche la possibilità per le imprese di assumere i lavoratori ai quali sono collegate le agevolazioni.

L'elaborato che segue costituisce allora certamente uno strumento di lavoro indispensabile.

Prof. Michele Tiraboschi
Direttore del Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi"



Indice

Premessa

Capitolo I LE CONDIZIONI NECESSARIE PER IL DIRITTO ALLE AGEVOLAZIONI

- 1.1 Rispetto della normativa sul lavoro e degli accordi e contratti collettivi p. 13
- 1.2 Rispetto degli obblighi di regolarità contributiva p. 14

Capitolo II LE PRINCIPALI AGEVOLAZIONI PER FAVORIRE LA RIOCCUPAZIONE

- 2.1 Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità p. 17
- 2.2 Lavoratori in cig straordinaria da almeno 3 mesi p. 27
- 2.3 Lavoratori disoccupati o in cig straordinaria da almeno 24 mesi p. 31
- 2.4 Lavoratori che usufruiscono della disoccupazione speciale da almeno 12 mesi p. 34
- 2.5 Lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga p. 37
- 2.6 Lavoratori con almeno 50 anni di età o con almeno 35 anni di anzianità contributiva p. 41
- 2.7 Lavoratori destinatari dell'indennità ordinaria di disoccupazione o del trattamento speciale di disoccupazione edile p. 44
- 2.8 Dirigenti privi di occupazione p. 47

Capitolo III LE PRINCIPALI AGEVOLAZIONI PER FAVORIRE LA PRIMA OCCUPAZIONE
--

- 3.1 Contratto di apprendistato p. 51
- 3.2 Contratto di inserimento p. 57
- 3.3 Giovani in possesso di diploma o di attestato di qualifica p. 63

Capitolo IV
ALTRE AGEVOLAZIONI CONNESSE A SITUAZIONI PARTICOLARI

4.1 Sostituzione di lavoratori in congedo di maternità e parentale p. 65

Capitolo V
TABELLA DI SINTESI

5.1 Tabella di sintesi contratti agevolati ed agevolazioni p. 69

Premessa

Quando si programma un'assunzione un aspetto non secondario, tanto per l'azienda quanto per il candidato da assumere, è certamente il tipo di rapporto che si decide di instaurare.

Il nostro ordinamento, non solo da oggi, propone un sistema di norme finalizzato da una parte ad offrire alle aziende dei percorsi di inserimento idonei a rispondere ad esigenze flessibili o di breve durata (ad esempio i contratti a termine, il contratto di somministrazione, il vecchio contratto di formazione e lavoro, etc.), dall'altra ad agevolare il più possibile la collocazione del personale che abbia difficoltà ad accedere al mercato del lavoro o a farvi rientro dopo un periodo di espulsione (contratti di reinserimento, assunzioni dalle liste di mobilità o dalla CIGS, etc.).

Il legislatore ha infatti disposto una serie di benefici in favore dei datori di lavoro che procedano all'assunzione di lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro in possesso di particolari requisiti: tali benefici di norma si sostanziano in una riduzione dell'ammontare dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti; talora, invece, consistono nell'erogazione di veri e propri contributi finanziari in favore dei datori di lavoro medesimi.

Questa tendenza, non nuova appunto, ha trovato recentissima conferma anche nella Legge Finanziaria del 2010 (L. 23 dicembre 2009, n. 191) nella quale, proprio con la finalità di consentire per quanto possibile la reimmissione nel mercato del lavoro di personale uscito dallo stesso in relazione alla crisi in atto, il legislatore ha introdotto delle nuove agevolazioni per le aziende che decidano di procedere alla assunzione di determinate categorie di lavoratori.

Anche in relazione a tale ultime novità ed in attesa del riordino del sistema degli incentivi all'occupazione programmato nel collegato lavoro di prossima pubblicazione, nelle pagine che seguono si riassumeranno le principali modalità di assunzione che danno diritto all'azienda ad usufruire di una qualche forma di agevolazione, cercando per ogni tipologia di fornire un dettaglio sintetico delle principali caratteristiche della disciplina dal punto di vista normativo e dei costi previdenziali.

Proprio per la finalità appena ricordata si è optato per una pubblicazione snella, senza quindi il corredo di approfondimenti giuridici e giurisprudenziali che avrebbero reso la stessa sicuramente più ricca ma anche di più difficile comprensione per il personale chiamato ad operare quotidianamente in azienda.

Per questo motivo, per quanti desiderassero o necessitassero di un particolare approfondimento, si ricorda che è possibile contattare il Servizio Sindacale e Previdenziale dell'Associazione (tel. 0444-232500, fax 0444-526155, e-mail: sindacale@assind.vi.it).

Capitolo I

LE CONDIZIONI NECESSARIE PER IL DIRITTO ALLE AGEVOLAZIONI

Per fruire dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale previsti dall'ordinamento (in parte riassunti nella presente pubblicazione), i datori di lavoro, indipendentemente dal tipo di attività svolta, sono tenuti a rispettare due importanti presupposti:

- a) in primo luogo devono rispettare la normativa sul lavoro e gli accordi e contratti collettivi nazionali regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti;
- b) in secondo luogo devono essere in regola sotto il profilo degli obblighi di regolarità contributiva.

1.1 RISPETTO DELLA NORMATIVA SUL LAVORO E DEGLI ACCORDI E CONTRATTI COLLETTIVI

Il datore di lavoro in primo luogo deve dar prova di rispettare la normativa sul lavoro e gli accordi e contratti collettivi nazionali regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti (art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006).

Come espressamente precisato dal Ministero del Lavoro (circc. n. 34/2008 e 4/2004 ed interpello 21 dicembre 2006 n. 25/I/0007573), il requisito del rispetto degli accordi e dei contratti collettivi richiesto per la concessione dei benefici normativi e contributivi, si intende soddisfatto con l'applicazione della parte economica e normativa dei medesimi accordi e contratti e non necessariamente anche della cosiddetta parte obbligatoria ¹.

¹ Per parte obbligatoria si intende l'insieme di clausole contrattuali destinate a impegnare esclusivamente le parti contraenti del contratto e quindi prive di contenuto economico e normativo.

Per dar prova del rispetto della normativa, il datore di lavoro è tenuto a fornire alla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente ², una autocertificazione che attesti l'inesistenza di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi in ordine alla commissione delle violazioni in materia di lavoro ³.

L'autocertificazione in esame non può invece riguardare il rispetto della normativa contrattuale dal punto di vista normativo ed economico: come precisato dal Ministero del Lavoro (circ. n. 34/2008) infatti, tale circostanza implica complesse valutazioni di ordine tecnico-giuridico che possono essere verificate solo in sede di vigilanza da parte del personale ispettivo.

L'autocertificazione va presentata ⁴ una sola volta ⁵ in via preventiva rispetto alla richiesta del beneficio contributivo ⁶.

Nota bene

Nell'ipotesi in cui in sede di successive visite ispettive venga accertato il mancato rispetto da parte del datore degli obblighi derivanti dalla contrattazione collettiva, potrà essere disposto l'eventuale recupero da parte degli Istituti previdenziali delle somme non versate a titolo di agevolazioni fruite.

1.2 RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA

Il datore di lavoro deve inoltre essere in regola sotto il profilo degli obblighi di regolarità contributiva ⁷.

² Si fa riferimento alla DPL in cui si trova la sede legale dell'impresa.

³ Le violazioni sono indicate in modo specifico nell'allegato A del D.M. 24 ottobre 2007. Si vedano sul punto anche le circolari del Ministero del Lavoro n. 5/2008 e n. 34/2008.

⁴ L'autocertificazione può essere consegnata direttamente ovvero tramite raccomandata A/R o fax; è inoltre possibile l'invio telematico, tramite apposito modulo disponibile sul sito www.lavoro.gov.it, valido solo se firmato digitalmente (sul punto si veda Ministero del Lavoro, circ. n. 10/2009).

⁵ L'autocertificazione, una volta presentata, resta valida finché non intervenga una modifica di quanto dichiarato, che dovrà essere tempestivamente comunicata al medesimo ufficio che ha ricevuto l'autocertificazione originaria.

⁶ Per i soli datori di lavoro che già usufruivano alla data del 31.12.2007 (o che avevano usufruito nei mesi pregressi) dei benefici contributivi, il termine per l'invio era stato individuato al 30 aprile 2009 (termine comunque di carattere ordinatorio).

⁷ In questo senso stabilisce espressamente l'art. 1, commi 1175 e 1176, della L. n. 296/2006 ed il conseguente decreto ministeriale di attuazione (D.M. 24 ottobre 2007). L'obbligo di regolarità contributiva ai fini del riconoscimento delle agevolazioni decorre dal 31 dicembre 2007, data di entrata in vigore del decreto ministeriale. Per le sole aziende nei settori

La regolarità contributiva sussiste quando ricorrono le seguenti condizioni (art. 5, D.M. 24 ottobre 2007):

- correttezza degli adempimenti mensili o, comunque, periodici;
- corrispondenza tra versamenti effettuati e versamenti accertati dagli Istituti previdenziali come dovuti;
- inesistenza di inadempienze in atto;
- richiesta di rateizzazione per la quale l'Istituto competente abbia espresso parere favorevole;
- sospensioni dei pagamenti a seguito di disposizioni legislative;
- istanza di compensazione per la quale sia stato documentato il credito.

Per dar prova di quanto sopra, il datore di lavoro è tenuto a richiedere il cosiddetto documento unico di regolarità contributiva (DURC), con il quale viene appunto attestata la regolarità dei versamenti dovuti agli Istituti previdenziali ⁸: ai fini della fruizione delle agevolazioni normative e contributive il DURC ha validità mensile.

In ogni caso, il rilascio materiale del DURC non è necessario quando l'istituto previdenziale che deve rilasciarlo è lo stesso soggetto che deve ammettere il richiedente alla fruizione del beneficio contributivo (ad esempio l'Inps): in questa ipotesi infatti, il datore di lavoro deve solo indicare il codice identificativo del beneficio richiesto lasciando all'istituto competente la verifica del requisito della regolarità contributiva ai fini della fruizione dell'agevolazione richiesta (così espressamente l'art. 3, D.M. 24 ottobre 2007; si veda anche Ministero del Lavoro, circ. n. 5/2008).

Nota bene

Con il corrente anno è stato introdotto il nuovo modulo "DiResCo" scaricabile nel sito dell'Inps (www.inps.it > sezione Modulistica > moduli per le imprese > "Dichiarazioni di responsabilità del contribuente"), con il quale il datore attesta direttamente in via telematica che non sussistono condizioni ostative per il riconoscimento delle agevolazioni.

Si tratta in sostanza di un'autocertificazione, che consente in modo alternativo di adempiere alle medesime finalità cui risponde il DURC.

La dichiarazione, che vale anche come richiesta di ammissione al beneficio, può essere trasmessa entro il mese successivo a quello in cui è avvenuta l'assunzione e ha validità sino a che non intervengano modifiche.

dell'edilizia e dell'agricoltura la decorrenza rimane invece fissata dal 1 luglio 2007, come originariamente previsto dall'art. 1, comma 1175 della L. n. 296/2006 (in questo senso espressamente Ministero del Lavoro, nota 17 luglio 2007).

⁸ Per i datori di lavoro dell'edilizia, con il DURC viene attestata la regolarità dei versamenti dovuti alle Casse edili.

In questa fase peraltro, questa innovativa modalità di autocertificazione è applicabile per le sole assunzioni di lavoratori beneficiari di trattamenti in deroga (si veda sul punto, nel Capitolo II, il paragrafo 2.5, pag. 37).

Capitolo II

LE PRINCIPALI AGEVOLAZIONI PER FAVORIRE LA RIOCCUPAZIONE

2.1 LAVORATORI ISCRITTI NELLE LISTE DI MOBILITÀ

LAVORATORI INTERESSATI

Possono essere assunti con le forme di contratto agevolato previste nel presente paragrafo tutti i lavoratori ⁹ che risultino iscritti nelle liste di mobilità e cioè:

- i lavoratori iscritti nella lista di mobilità ai sensi dell'art. 6 della L. n. 223/1991 (con diritto all'indennità di mobilità se aventi almeno 12 mesi di anzianità di servizio e almeno 6 mesi di effettiva contribuzione ¹⁰) in quanto licenziati al termine di una procedura di mobilità da un'azienda che occupava più di 15 dipendenti ¹¹;
- i lavoratori iscritti nella lista di mobilità ai sensi della L. n. 236/1993 (senza diritto all'indennità di mobilità) in quanto licenziati per giustificato motivo

⁹ Possono essere iscritti nella lista di mobilità anche i beneficiari della disciplina del collocamento obbligatorio (ad esempio disabili), se ne ricorrono i presupposti: le due liste infatti, non sono incompatibili.

¹⁰ I 12 mesi di anzianità di servizio e almeno 6 mesi di effettiva contribuzione sono necessari solo ai fini del riconoscimento del diritto alla percezione dell'indennità di mobilità, ma non ai fini dell'iscrizione nelle liste di mobilità, per la quale è sufficiente la circostanza oggettiva della messa in collocazione al termine di una procedura ex L. n. 223/1991 (Ministero del Lavoro, circ. n. 56/1992).

¹¹ Si ricorda infatti che la procedura di mobilità ex artt. 4 e 24 L. n. 223/1991 è applicabile ai datori di lavoro privati che occupino più di 15 dipendenti (nei sei mesi precedenti la data di apertura della procedura stessa o antecedenti la CIGS, se l'apertura della mobilità avviene nel corso di quest'ultima), e che intendano effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni per motivi di riduzione del personale o di trasformazione o cessazione dell'attività.

oggettivo ¹² senza una procedura di mobilità o, sempre per giustificato motivo oggettivo, da un'azienda che occupava fino a 15 dipendenti ¹³.

Il lavoratore ha diritto di rimanere iscritto nelle liste di mobilità per un periodo di 12 mesi (per i lavoratori fino a 40 anni di età), 24 mesi (per quelli di età superiore a 40 e fino a 50 anni) o di 36 mesi (per i lavoratori con oltre 50 anni) ¹⁴.

Il lavoratore viene comunque cancellato dalla lista in caso di assunzione a tempo indeterminato con orario a tempo pieno.

Nel caso invece di assunzione a tempo determinato o nel caso di rapporto a tempo indeterminato con orario part-time il lavoratore, pur venendo sospesa l'erogazione dell'indennità di mobilità (art. 3, D.Lgs.Lgt. n. 788/1945) ¹⁵, ha diritto di rimanere iscritto nelle liste di mobilità, per un periodo equivalente alla durata del rapporto di lavoro effettuato e comunque fino ad un periodo massimo pari al doppio del termine originariamente stabilito secondo l'età anagrafica e l'ambito territoriale (quindi ad esempio per il lavoratore avente diritto a 12 mesi di iscrizione, la permanenza nella lista, per effetto di più sospensioni, non può comunque superare complessivamente i 24 mesi).

Il datore di lavoro interessato all'assunzione quindi, prima di effettuare la stessa, dovrà procedere ad accertare la sussistenza dei requisiti attraverso l'esame della documentazione presentata dal lavoratore (ad esempio copia della lettera di licenziamento che attesta il motivo dello stesso, certificato di iscrizione nelle liste di mobilità rilasciato dal Centro per l'Impiego di riferimento ¹⁶, copia della domanda di riconoscimento dell'indennità di mobilità presentata all'Inps, documentazione che attesti precedenti occupazioni nel corso del periodo di percezione dell'indennità di mobilità, etc.).

¹² Si tratta del licenziamento per soppressione del posto o per riduzione di personale.

¹³ Per i lavoratori licenziati da aziende che occupano fino a 15 dipendenti infatti, il diritto di iscrizione nelle liste di mobilità è stato prorogato anche per l'anno 2010 (art. 2, comma 136, L. n. 191/2009, che fa seguito alle disposizioni di cui all'art. 4, D.L. n. 148/1993, art. 4, comma 17, D.L. n. 510/1996 e art. 1, comma 1, D.L. n. 4/1998).

¹⁴ Se l'impresa e l'unità produttiva dove il lavoratore ha prestato servizio è nel Mezzogiorno o nelle zone previste dal D.P.R. 06.03.1978, n. 218, la durata delle tre fasce deve essere aumentata ognuna di un anno (quindi 24, 36 e 48 mesi).

¹⁵ Nel caso di assunzione a termine o part-time, il lavoratore deve comunicare alla sede Inps competente per territorio l'avvenuta instaurazione del rapporto di lavoro entro 5 giorni dal suo inizio, pena la cancellazione dalle liste di mobilità e la decadenza dall'indennità.

Tale comunicazione è obbligatoria - e sanzionata la mancanza - solo se il lavoratore iscritto nelle liste sta percependo l'indennità di mobilità: se non si verifica un'indebita percezione dell'indennità infatti, il ritardo non determina la cancellazione dalla lista.

¹⁶ Va tenuto presente che le liste di mobilità devono essere "approvate" dalla Commissione Provinciale del Lavoro competente: è solo da tale formale approvazione che il lavoratore può dirsi effettivamente iscritto nelle liste di mobilità ai fini dell'assunzione agevolata.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Possono procedere all'assunzione di lavoratori dalle liste di mobilità tutti i datori di lavoro del settore privato (compresi gli enti pubblici economici con contratto di natura privatistica; Inps, mess. n. 3491 del 22.10.1998) e di qualsiasi classe dimensionale.

In alcuni casi tuttavia la legge, pur consentendo l'assunzione, non riconosce il diritto ad usufruire delle relative agevolazioni.

In particolare gli incentivi economici previsti per le assunzioni di lavoratori in mobilità sia a tempo determinato che a tempo indeterminato sono esclusi:

- a) per i datori di lavoro che assumono lavoratori licenziati al termine di una procedura di mobilità da datori di lavoro non imprenditori ¹⁷ ai sensi del D.Lgs. n. 110/2004 (art. 24, comma 1-bis, L. n. 223/1991);
- b) per i datori di lavoro che assumono (o che utilizzano in somministrazione) lavoratori da essi stessi collocati in mobilità nei sei mesi precedenti ¹⁸ (art. 2, comma 1, L. n. 451/1994);
- c) per i datori di lavoro che assumono (o che utilizzano in somministrazione) lavoratori collocati in mobilità da parte di impresa dello stesso o di diverso settore di attività che al momento del licenziamento presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume o utilizza, ovvero risulti con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo (art. 8, comma 4-bis, L. n. 223/1991 - comma aggiunto dall'art. 2 L. n. 451/1994) ¹⁹.

¹⁷ Si tratta per esempio dei partiti, delle organizzazioni sindacali, delle organizzazioni di tendenza che non hanno appunto natura imprenditoriale: i lavoratori licenziati da quest'ultimi non hanno diritto all'indennità di mobilità.

¹⁸ Il lavoratore collocato in mobilità infatti, ha un diritto di precedenza per i 6 mesi successivi al licenziamento, nel caso in cui l'azienda abbia necessità di procedere a nuove assunzioni: se pertanto l'azienda assume un lavoratore in precedenza licenziato in tale periodo, l'agevolazione è esclusa trattandosi di un'assunzione dovuta per legge.

¹⁹ Con riferimento all'ipotesi di operazioni societarie, è stato inoltre specificato che i benefici contributivi previsti dalla L. n. 223/1991 non possono essere applicati ai rapporti di lavoro svoltisi senza soluzione di continuità alle dipendenze di imprese che, seppur apparendo formalmente distinte, rappresentano, nei fatti, l'una la trasformazione e derivazione dell'altra. È così escluso il diritto alle agevolazioni nel caso di trasferimento di azienda (INPS, circ. n. 109/2003), di mera variazione del titolare o trasformazione della compagine societaria, ovvero a seguito di costituzione di società in diretta derivazione dell'impresa che ha ridotto il personale o cessato l'attività (INPS, circ. n. 239/1994 e n. 122/1999).

FORME DI ASSUNZIONE AGEVOLATA

I lavoratori iscritti nelle liste di mobilità possono essere assunti tanto a tempo indeterminato, quanto a tempo determinato.

La scelta tra l'una o l'altra modalità, oltre ad essere ovviamente collegata alle esigenze e alle prospettive aziendali, molto spesso è influenzata dallo stesso lavoratore che, in quanto iscritto nelle liste di mobilità, di norma preferisce una modalità di assunzione temporanea ²⁰.

A) Assunzione con contratto a termine

L'assunzione a termine agevolata può avvenire con due distinte modalità:

a1) ai sensi dell'art. 8, 2° comma L. n. 223/1991

Si tratta della modalità prevista per legge e per questo, a giudizio di chi scrive, preferibile.

In questo caso non è necessario fornire una motivazione dell'assunzione in quanto essa è già prevista per legge e si concretizza nella causale soggettiva della provenienza del lavoratore dalle liste di mobilità.

La durata massima del rapporto a tempo determinato ai sensi dell'art. 8, 2° comma L. n. 223/1991 è di 12 mesi, che possono essere raggiunti anche in virtù di un'eventuale proroga ²¹ (ad esempio un contratto iniziale di 5 mesi può essere prorogato di ulteriori 7 mesi).

È comunque possibile l'ipotesi di rinnovo ²² del contratto a termine, cioè la nuova assunzione a termine da parte della medesima azienda dello stesso lavoratore ancora iscritto nella lista di mobilità a condizione che non venga superato il limite complessivo di 12 mesi, oltre il quale lo sgravio viene meno.

²⁰ Il lavoratore assunto infatti, per la durata del rapporto a termine, pur non usufruendo dell'indennità di mobilità - ove dovuta - che viene appunto sospesa, rimane iscritto nelle liste di mobilità, con la conseguenza che alla scadenza del termine del contratto, può ritornare ad usufruire della medesima indennità. Sul punto si rimanda a quanto sommariamente riportato nel box a pag. 18.

²¹ Sull'ammissibilità della proroga si era espressa in origine la Corte di Cassazione Sez. Lavoro con sentenza n. 9174 del 10.07.2000 e più di recente l'Inps (circ. n. 109/2005) ed il Ministero del Lavoro (note 16 e 23 giugno 2005). La proroga può essere comunque una soltanto e, ai fini del diritto al mantenimento delle agevolazioni contributive, non deve determinare una durata del contratto superiore ai 12 mesi complessivi.

²² Il rinnovo è possibile nel rispetto tra un contratto e l'altro di un intervallo di almeno 10 o 20 giorni, a seconda rispettivamente che il primo contratto avesse una durata inferiore o superiore a 6 mesi (art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001).

A2) ai sensi dell'art. 1 D.Lgs. n. 368/2001

Si tratta di una modalità nei fatti residuale, comunque possibile.

In questo caso sarebbe necessario fornire una motivazione del fatto che l'assunzione avviene a tempo determinato, così come previsto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001 che consente appunto l'apposizione di un termine al rapporto di lavoro solo in presenza di ragioni "tecniche, organizzative, produttive e sostitutive".

Il Ministero del Lavoro tuttavia (circ. n. 42/2002), ha precisato che in questa particolare ipotesi non è richiesta l'indicazione delle ragioni del contratto a termine, essendo sufficiente la causale soggettiva della provenienza del lavoratore dalle liste di mobilità.

La tesi esposta dal Ministero in realtà non è, a giudizio di chi scrive, del tutto convincente, poiché il D.Lgs. n. 368/2001, al di là delle eccezioni espressamente previste (come appunto per le assunzioni dalle liste di mobilità ex art. 8, 2° comma L. n. 223/1991), collega la legittimità del contratto alla precisa indicazione per iscritto delle motivazioni dello stesso: pertanto è preferibile che le aziende che decidono di procedere all'assunzione a tempo determinato di un lavoratore in mobilità con le forme del D.Lgs. n. 368/2001, provvedano ad indicare la motivazione del termine in modo puntuale ²³.

La durata massima ²⁴ del rapporto a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 368/2001 dipende dal tipo di motivazione fornita ²⁵: in ogni caso, come confermato dallo stesso Ministero del Lavoro con la circolare citata, il diritto allo sgravio connesso all'assunzione dalle liste di mobilità viene riconosciuto a condizione che non si ecceda il limite massimo di durata di 12 mesi previsto dalla L. n. 223/1991.

Anche in questo caso è possibile riassumere a termine lo stesso lavoratore, purché tra un contratto e l'altro vi sia un intervallo di almeno 10 o 20 giorni, rispettivamente per il contratto di durata inferiore o superiore a 6 mesi (art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001).

²³ Il consiglio prudenziale qui dato è finalizzato ad evitare che possa essere contestata la legittimità del contratto a termine in quanto tale; resta invece del tutto irrilevante l'indicazione delle motivazioni, anche nel caso di assunzione ai sensi della norma citata, ai fini del diritto alle agevolazioni previste dalla legge.

²⁴ Si ricorda che il contratto a termine stipulato ai sensi del D.Lgs. n. 368/2001 può essere prorogato un'unica volta, anche per un periodo diverso da quello iniziale, fino alla durata complessiva di 36 mesi (art. 4-bis D.Lgs. n. 368/2001).

²⁵ È chiaro che se si aderisce alla posizione ministeriale sopra descritta (assunzione senza indicazione della motivazione per il solo fatto che il lavoratore sia iscritto nelle liste di mobilità), la durata massima del contratto a termine, comprese eventuali proroghe, non può eccedere i 12 mesi.

In questa ipotesi il datore di lavoro mantiene il diritto alle agevolazioni contributive qualora con la riassunzione non venga superato il limite complessivo di 12 mesi, oltre il quale lo sgravio viene meno.

B) Assunzione con contratto a tempo indeterminato

L'assunzione in questa ipotesi avviene con le forme ordinarie e con la possibilità pertanto di applicare le modalità di svolgimento più opportune rispetto alle esigenze aziendali (ad esempio orario di lavoro part-time).

Nota bene

Si ricorda che in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato, il lavoratore assunto viene definitivamente cancellato dalla lista di mobilità e cessa quindi altrettanto definitivamente la possibilità per lo stesso di percepire, ove dovuta, la relativa indennità.

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

In caso di assunzione dalle liste di mobilità (sia essa la lista ai sensi della L. n. 223/1991, che quella ai sensi della L. n. 236/1993) il datore di lavoro²⁶, qualora non sia obbligato al rispetto del diritto di precedenza²⁷, ha diritto per la durata prevista dalla legge ad una riduzione della contribuzione dell'aliquota contributiva posta a proprio carico²⁸.

Se il lavoratore assunto proviene dalla lista di mobilità ai sensi della L. n. 223/1991 (quindi con diritto all'indennità di mobilità in presenza di anzianità contributiva e di servizio rispettivamente di almeno 6 e almeno 12 mesi), il datore di lavoro ha inoltre diritto ad ulteriori agevolazioni nel caso in cui proceda alla assunzione (o trasformazione del rapporto di lavoro) a tempo indeterminato.

In ogni caso è opportuno sottolineare che il datore di lavoro può continuare ad usufruire delle agevolazioni contributive anche nel caso in cui modifichi l'inquadramento professionale del lavoratore assunto dalle liste di mobilità, ad

²⁶ Il diritto alle agevolazioni sussiste anche nel caso di ricorso al contratto di somministrazione: in tale ipotesi infatti, l'agenzia di somministrazione fruisce direttamente in qualità di datore di lavoro del beneficio contributivo (ai sensi dell'art. 20, comma 5-bis del D.Lgs. n. 276/2003, così come modificato dall'art. 2, comma 142, lett. b) della L. n. 191/2009), ma di fatto ne trasferisce il beneficio a favore dell'utilizzatore in sede di fatturazione del compenso dovuto (del resto soluzione analoga era stata in passato espressamente prevista per le assunzioni di lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'art. 1, comma 155, L. 311/2004; sul punto si veda anche INPS, circ. n. 12/2006 e mess. n. 3558/2006).

²⁷ Si veda precedente nota 18.

²⁸ Si ricorda che i lavoratori assunti, sono invece soggetti alle normali aliquote contributive (sul punto si veda anche INPS, circ. n. 260/1991).

esempio facendolo passare dalla qualifica di impiegato a quella di dirigente (Ministero del Lavoro, nota n. 1066/2006).

Le agevolazioni in questione sono differenziate a seconda della forma in cui è avvenuta l'assunzione:

a) Agevolazioni in caso di assunzione con contratto a termine

Per tutta la durata del contratto a termine e comunque nel limite complessivo di 12 mesi il datore di lavoro ha diritto ad una contribuzione a proprio carico agevolata pari a quella prevista per gli apprendisti²⁹ (art. 25, comma 9, L. n. 223/1991).

Il diritto alle agevolazioni, quindi, sussiste:

- in caso di un unico contratto, ai sensi dell'art. 8, 2° comma L. n. 223/1991 o dell'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, di durata non superiore a 12 mesi. Se l'assunzione è avvenuta ai sensi del D.Lgs. n. 368/2001 con durata iniziale superiore ai 12 mesi, il diritto allo sgravio viene comunque riconosciuto nel limite massimo di durata di 12 mesi previsto dalla L. n. 223/1991 (in questo senso Ministero del Lavoro, circ. 42/2002);
- in caso di proroga del contratto di lavoro a tempo determinato iniziale fino alla durata massima di 12 mesi. Se l'assunzione è avvenuta ai sensi del D.Lgs. n. 368/2001 e la proroga viene effettuata ai sensi dell'art. 4 del medesimo decreto legislativo per un periodo superiore a quello iniziale, l'agevolazione contributiva non potrà superare complessivamente, tra periodo iniziale e proroga, la durata di 12 mesi di cui all'art. 8, comma 2, L. n. 223/1991 (in questo senso INPS, circ. n. 109/2005);
- in caso di rinnovo del contratto a termine (quindi nuova assunzione a termine da parte della medesima azienda dello stesso lavoratore iscritto nella lista di mobilità) il datore di lavoro mantiene il diritto alle agevolazioni contributive qualora con la riassunzione non venga superato il limite complessivo di 12 mesi, oltre il quale lo sgravio viene meno (in questo senso Ministero del Lavoro, circ. 42/2002).

L'agevolazione spetta sia in caso di orario a tempo pieno che in caso di orario a tempo parziale (in questo senso INPS, circ. n. 260/1991).

²⁹ L'aliquota corrispondente a quella prevista per gli apprendisti è attualmente pari al 10%. L'agevolazione non concerne i premi dovuti all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (art. 68, comma 6, L. n. 388/2000; Ministero del Lavoro, nota n. 12/90369/1992; INAIL circ. n. 24/1992; INPS circ. n. 236/1994; INAIL nota 5 settembre 2003). Ne consegue che i premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali devono essere versati secondo le norme comuni direttamente all'INAIL.

Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il contratto venga *trasformato a tempo indeterminato*, al datore di lavoro competono inoltre:

- 1) il mantenimento della contribuzione agevolata (aliquota fissa del 10% prevista per gli apprendisti) per ulteriori 12 mesi³⁰. Il mantenimento dell'aliquota agevolata è previsto anche in caso di trasformazione con orario di lavoro part-time (art. 25, comma 9, L. n. 223/1991);
- 2) nel solo caso di *trasformazione di un contratto con orario a tempo pieno*, il diritto ad un contributo mensile pari al 50% della indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore³¹ (art. 8, commi 2, 4 e 4-bis, L. n. 223/1991), nella misura massima comunque di:
 - 12 mesi, per i lavoratori fino a 50 anni di età;
 - 24 mesi, per i lavoratori di età superiore a 50 anni (che diventano 36 mesi per i datori che assumono nelle aree del Mezzogiorno o nelle circoscrizioni con un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale).

Il contributo mensile viene corrisposto soltanto per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore, anche in misura ridotta (in questo senso INPS, circ. n. 252/1992): di conseguenza, in presenza di un mese con giornate non retribuite

³⁰ Gli ulteriori 12 mesi decorrono dal periodo di paga settimanale in corso al momento della trasformazione. Nei fatti, quindi, l'agevolazione complessiva non può mai superare le 103 settimane, in quanto si potranno avere, al massimo, 51 settimane di contratto a termine più 52 settimane di contratto trasformato (in questo senso INPS, mess. n. 3558/1998 e circ. n. 50/1997).

Nell'ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro per maternità o servizio di leva tuttavia, il datore conserva comunque il diritto alle agevolazioni per l'intero periodo previsto dalle disposizioni citate: di conseguenza in tali specifiche ipotesi è consentito il differimento temporale di godimento dei benefici (in questo senso espressamente INPS, circ. n. 84/1999).

³¹ Ciò vale solo per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ex L. n. 223/1991 che abbiano maturato presso l'azienda che ha proceduto al loro licenziamento almeno 12 mesi di anzianità ed almeno 6 mesi di contribuzione. La misura massima dell'indennità di mobilità spettante al lavoratore (e di riflesso la misura del contributo spettante all'azienda che assume) dipende dall'età anagrafica e dall'anzianità di servizio dello stesso al momento del licenziamento; in sostanza l'indennità di mobilità viene riconosciuta per un periodo di 12 mesi (per i lavoratori fino a 40 anni di età), elevata a 24 mesi (per quelli di età superiore a 40 e fino a 50 anni) ovvero a 36 mesi (per i lavoratori con oltre 50 anni) a condizione che presso l'azienda che ha proceduto alla loro collocazione in mobilità avessero maturato un'anzianità di servizio almeno pari alla durata della indennità da riconoscere. Si ricorda che qualora l'impresa e l'unità produttiva dove il lavoratore ha prestato servizio sia nel Mezzogiorno o nelle zone previste dal D.P.R. 06.03.1978, n. 218, la durata delle tre fasce deve essere aumentata ognuna di un anno (quindi 24, 36 e 48 mesi).

(ad esempio sciopero, congedo parentale, etc.) dovrà essere proporzionalmente ridotto³².

Il contributo mensile in parola:

- cessa di essere erogato alla scadenza del relativo periodo massimo di godimento (quindi 12, 24 o 36 mesi dalla data di trasformazione a tempo indeterminato), anche se non è stato interamente usufruito a causa della sussistenza di periodi non retribuiti;
- non può in ogni caso superare la durata dell'erogazione dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore, una volta detratti gli eventuali periodi nei quali l'interessato abbia già goduto dell'indennità stessa (quindi se il lavoratore, che aveva diritto all'indennità di mobilità per 12 mesi, ha già usufruito per sei mesi della stessa, l'agevolazione compete al massimo per i 6 mesi restanti);
- cessa in ogni caso a decorrere dalla data in cui il lavoratore matura il diritto alla pensione di vecchiaia.

b) Agevolazioni in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato

Per i primi 18 mesi del rapporto a tempo indeterminato, anche se con orario di lavoro part-time, il datore di lavoro ha diritto ad una contribuzione a proprio carico pari a quella prevista per gli apprendisti ed attualmente pari all'aliquota fissa del 10% (art. 25, comma 9, L. n. 223/1991)³³.

In caso di rapporto *con orario a tempo pieno*, il datore di lavoro ha inoltre diritto ad un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità ex L. n. 223/1991 che sarebbe stata corrisposta al lavoratore³⁴ (art. 8, commi 2, 4 e 4-bis, L. n. 223/1991), nella misura massima comunque di:

³² In tale ipotesi l'importo mensile del contributo deve essere diviso per il numero di giorni di calendario del mese da prendere in considerazione: l'importo così ottenuto deve essere moltiplicato per il numero dei giorni non retribuiti ed il prodotto dell'operazione detratto dall'ammontare del contributo mensile. In ogni caso la somma risultante a credito dell'azienda non può eccedere l'ammontare della retribuzione corrisposta al lavoratore in quel mese, comprensiva delle eventuali quote di emolumenti ultramensili.

³³ L'agevolazione in parola non spetta al datore di lavoro nel caso in cui l'assunzione a tempo indeterminato sia successiva alla conclusione di un rapporto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per il quale il datore stesso abbia già fruito del beneficio di cui all'art. 8, comma 2, L. n. 223/1991: le agevolazioni in questione infatti, sono in rapporto di alternatività (in questo senso INPS, mess. n. 199/2000).

³⁴ Ciò vale solo per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ex L. n. 223/1991; per la misura dell'indennità di mobilità spettante al lavoratore si veda precedente nota 31.

- 12 mesi, per i lavoratori di età fino a 50 anni;
- 24 mesi, per i lavoratori di età superiore a 50 anni (che diventano 36 mesi per i datori che assumono nelle aree del Mezzogiorno).

Anche in questa ipotesi il contributo mensile viene corrisposto soltanto per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore e cessa alla scadenza del relativo periodo massimo di godimento o nel momento della maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia da parte del lavoratore ³⁵.

ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEGLI ENTI

Per poter fruire dei benefici normativi e contributivi i datori di lavoro, indipendentemente dal tipo di attività svolta, sono tenuti (si veda Cap. I, pag. 13 e ss.):

- al rispetto della normativa sul lavoro e degli accordi e contratti collettivi nazionali regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti;
- al rispetto degli obblighi di regolarità contributiva.

Il datore di lavoro inoltre per poter usufruire delle agevolazioni descritte deve:

- *in caso di assunzione* entro il giorno precedente all'inizio del rapporto di lavoro aver effettuato la normale comunicazione telematica (per la Regione Veneto tramite la sezione Co_Veneto in www.venetolavoro.it);
- *in caso di trasformazione* entro i cinque giorni successivi aver effettuato la normale comunicazione telematica di cui sopra;
- nel caso in cui il datore abbia diritto al riconoscimento dell'ulteriore beneficio del contributo mensile del 50% (assunzione o trasformazione a tempo indeterminato e tempo pieno), dovrà formalizzare apposita richiesta ³⁶ presentando il modello "Contr. 223/1" (INPS circ. n. 252/1992). Nel caso in cui il beneficio si protragga oltre l'anno solare, l'azienda beneficiaria dovrà provvedere a far rinnovare l'autorizzazione il 1° gennaio di ogni anno;
- presentare al Centro per l'Impiego territorialmente competente la dichiarazione di non sussistenza delle condizioni ostative previste dall'art. 2, commi 1 e 2-bis, L. n. 451/1994 (in sostanza il datore di lavoro che assume deve dichiarare di non essere tenuto al diritto di precedenza e di presentare assetti non coincidenti con quelli dell'impresa che ha collocato il

³⁵ Si veda sul punto quanto riportato nella nota 32 e nella pagina precedente.

³⁶ In caso di assunzione di più lavoratori, la richiesta va fatta per ogni lavoratore assunto. Il modello è scaricabile nel sito www.inps.it > sezione Modulistica.

lavoratore in mobilità; la dichiarazione va presentata solo nel caso in cui il lavoratore da assumere sia iscritto nelle liste di mobilità da meno di 6 mesi).

2.2 LAVORATORI IN CIG STRAORDINARIA DA ALMENO 3 MESI (ma da meno di 24 mesi)

LAVORATORI INTERESSATI

Possono essere assunti con le forme di contratto agevolato previste nel presente paragrafo tutti i lavoratori che abbiano fruito del trattamento straordinario di integrazione salariale per almeno 3 mesi, anche non continuativi e che siano dipendenti da aziende beneficiarie da almeno 6 mesi della cassa integrazione guadagni straordinaria (art. 4, 3° comma D.L. n. 148/1993, come convertito nella L. n. 236/1993).

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Possono procedere all'assunzione di lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria tutti i datori di lavoro del settore privato (compresi gli enti pubblici economici con contratto di natura privatistica; Inps, mess. n. 3491 del 22.10.1998) e di qualsiasi classe dimensionale.

Pur essendo possibile l'assunzione, non sussiste il diritto ad usufruire delle agevolazioni per:

- il datore che abbia sospensioni in atto per CIG straordinaria (ai sensi dell'art. 1 L. n. 223/1991);
- il datore che abbia proceduto a riduzioni di personale nei 12 mesi precedenti, salvo che l'assunzione avvenga per professionalità diverse da quelle dei lavoratori interessati alle riduzioni o sospensioni (art. 4, 3° comma D.L. n. 148/1993, come convertito nella L. n. 236/1993);
- il datore di lavoro che assuma (o che utilizzi in somministrazione) lavoratori collocati in CIGS da parte di impresa dello stesso o di diverso settore di attività che presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume o utilizza, ovvero risulti con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo (art. 8, comma 4-bis, L. n. 223/1991 - comma aggiunto dall'art. 2 L. n. 451/1994).

FORME DI ASSUNZIONE AGEVOLATA

Per poter usufruire sulle agevolazioni di legge, l'assunzione del lavoratore sospeso in CIGS da almeno 3 mesi deve essere necessariamente a tempo pieno e indeterminato fin dall'inizio³⁷ e deve avvenire senza soluzione di continuità rispetto al rapporto in essere (anche se sospeso) presso l'azienda in CIGS: qualsiasi altra modalità, sebbene possibile (ad esempio contratto a termine o orario di lavoro part-time), non è agevolata.

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

In caso di assunzione di lavoratore sospeso in CIGS (con i requisiti minimi temporali di 3 e 6 mesi sopra ricordati), il datore di lavoro ha diritto per 12 mesi ad una contribuzione a proprio carico³⁸ corrispondente a quella prevista per gli apprendisti ed attualmente pari all'aliquota fissa del 10% (art. 4, comma 3, D.L. n. 148/1993, convertito nella L. n. 236/1993).

Il datore di lavoro inoltre ha diritto ad un contributo mensile pari al 50% della indennità di mobilità che il lavoratore, ove licenziato alla fine del periodo di cig straordinaria, avrebbe percepito se non fosse stato assunto (art. 8, 4° comma, L. n. 223/1991), ridotta di tre mesi.

Per effetto della riduzione di tre mesi della durata dell'erogazione, il contributo spetta per un periodo massimo di (INPS, circ. n. 172/1994):

- 9 mesi, se il lavoratore ha un'età fino a 50 anni;
- 21 mesi, se il lavoratore ha più di 50 anni (che diventano 33 mesi, se l'assunzione avviene nelle aree del Mezzogiorno o nei territori con tasso di disoccupazione superiore alla media).

La misura dell'indennità di mobilità, ai fini del calcolo del contributo mensile, deve essere determinata avuto riguardo all'età del lavoratore ed alla sua anzianità di

³⁷ La fattispecie dell'assunzione con contratto a tempo determinato e successiva trasformazione a tempo indeterminato del rapporto infatti, mentre trova espressa disciplina nella L. n. 223/1991 (assunzione dalle liste di mobilità), non è contemplata dalla L. n. 236/1993 e non rientra pertanto nelle agevolazioni previste da quest'ultima legge (in questo senso INPS, mess. n. 19018/1999).

³⁸ L'agevolazione non compete i premi Inail che sono dovuti pertanto in via ordinaria. Si ricorda che i lavoratori assunti, sono soggetti alle normali aliquote contributive. Per ulteriori chiarimenti sul punto si veda anche INPS, circ. n. 260/1992 e n. 148/1993; mess. n. 19269/2006.

servizio presso l'azienda beneficiaria dell'intervento della CIGS al momento dell'assunzione agevolata³⁹.

Il contributo mensile viene corrisposto soltanto per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore, anche in misura ridotta (in questo senso INPS, circ. n. 252/1992): di conseguenza, in presenza di un mese con giornate non retribuite (ad esempio sciopero, congedo parentale, etc.) dovrà essere proporzionalmente ridotto⁴⁰.

Il contributo mensile in parola:

- cessa di essere erogato alla scadenza del relativo periodo massimo di godimento (quindi 12, 24 o 36 mesi dalla data di trasformazione a tempo indeterminato), anche se non è stato interamente usufruito a causa della sussistenza di periodi non retribuiti;
- non può in ogni caso superare la durata dell'erogazione dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore, una volta detratti gli eventuali periodi nei quali l'interessato abbia già goduto dell'indennità stessa (quindi se il lavoratore, che aveva diritto all'indennità di mobilità per 12 mesi, ha già usufruito per sei mesi della stessa, l'agevolazione compete al massimo per i 6 mesi restanti);
- cessa in ogni caso a decorrere dalla data in cui il lavoratore matura il diritto alla pensione di vecchiaia.

ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEGLI ENTI

Per poter fruire dei benefici normativi e contributivi i datori di lavoro, indipendentemente dal tipo di attività svolta, sono tenuti (si veda Cap. I, pag. 13 e ss.):

- al rispetto della normativa sul lavoro e degli accordi e contratti collettivi nazionali regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti;
- al rispetto degli obblighi di regolarità contributiva.

³⁹ In questo caso infatti, a differenza dell'assunzione del personale iscritto nelle liste di mobilità (si veda precedente nota 31), il rapporto del soggetto da assumere, pur sospeso, è attivo e quindi non è possibile fare riferimento al momento del licenziamento.

⁴⁰ In tale ipotesi l'importo mensile del contributo deve essere diviso per il numero di giorni di calendario del mese da prendere in considerazione: l'importo così ottenuto deve essere moltiplicato per il numero dei giorni non retribuiti ed il prodotto dell'operazione detratto dall'ammontare del contributo mensile. In ogni caso la somma risultante a credito dell'azienda non può eccedere l'ammontare della retribuzione corrisposta al lavoratore in quel mese, comprensiva delle eventuali quote di emolumenti ultramensili.

L'azienda che procede all'assunzione di un lavoratore sospeso in CIGS per poter usufruire delle agevolazioni previste deve inoltre:

- entro il giorno precedente all'inizio del rapporto di lavoro aver effettuato la normale comunicazione telematica (per la Regione Veneto tramite la sezione Co_Veneto in www.venetolavoro.it);
- *per l'ulteriore beneficio del contributo mensile del 50%*, il datore di lavoro dovrà inoltre formalizzare per ogni lavoratore apposita richiesta presentando il modello "Contr. 236/1" (INPS circ. n. 172/1994)⁴¹, allegando allo stesso:
 - a. dichiarazione di non sussistenza delle condizioni ostative previste dall'art. 2, commi 1 e 2-bis, L. n. 451/1994 (in sostanza il datore di lavoro che assume deve dichiarare di non essere tenuto al diritto di precedenza e di presentare assetti non coincidenti con quelli dell'impresa che ha collocato il lavoratore in CIGS);
 - b. copia (o in alternativa numero e data di pubblicazione) del Decreto di approvazione della CIG Straordinaria da parte del Ministero del Lavoro;
 - c. dichiarazione di servizio dell'azienda cedente redatta in conformità al modello "Contr. 236/2" attestante il periodo lavorativo del dipendente, il periodo di godimento della CIGS da parte dello stesso (minimo 3 mesi) e quello di usufruizione da parte dell'impresa (minimo 6 mesi).

⁴¹ Nel caso in cui il beneficio si protragga oltre l'anno solare, l'azienda beneficiaria dovrà provvedere a far rinnovare l'autorizzazione il 1° gennaio di ogni anno. Il modello è scaricabile nel sito www.inps.it > sezione Modulistica.

2.3 LAVORATORI IN CIG STRAORDINARIA (O DISOCCUPATI) DA ALMENO 24 MESI

LAVORATORI INTERESSATI

Possono essere assunti con le forme di contratto agevolato previste nel presente paragrafo tutti i lavoratori che si trovino in una di queste condizioni:

- lavoratori disoccupati ⁴² da almeno 24 mesi (art. 8, comma 9, L. n. 407/1990);
- sospesi ⁴³ dal lavoro e beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale da almeno 24 mesi qualunque ne sia la causale di ricorso ⁴⁴.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Possono procedere all'assunzione prevista nel presente paragrafo tutte le aziende del settore privato (compresi gli enti pubblici economici con contratto di natura privatistica; Inps, mess. n. 3491 del 22.10.1998) e di qualsiasi classe dimensionale.

Il beneficio tuttavia è riconosciuto solo a condizione che le nuove assunzioni non siano dirette a sostituire lavoratori per qualunque causa ⁴⁵ licenziati o sospesi dal medesimo datore nei sei mesi che precedono l'assunzione (INPS, messaggi n. 19018/1999 e n. 20399/2005).

⁴² Si ricorda che lo stato di disoccupazione, ai sensi del D.Lgs n. 297/2002, si conserva anche in presenza di una attività lavorativa a condizione che non si superi il reddito minimo personale annuo escluso da tassazione (attualmente pari ad € 4.800 per i redditi da lavoro autonomo ed € 8.000 per redditi da lavoro dipendente e fiscalmente assimilati quali i redditi derivanti da rapporti di co.co.co. e co.co.pro.; se il lavoratore somma nell'anno entrambe le tipologie di redditi il limite complessivo è di € 8.000).

Lo stato di disoccupazione inoltre viene mantenuto (anche se sospeso) in caso di temporanea attività, a condizione che il lavoratore comunichi la circostanza al competente Centro per l'Impiego: per le condizioni relative al diritto al mantenimento dello *status* di disoccupato è necessario far riferimento alle singole normative regionali.

⁴³ Il diritto alla agevolazione richiede che il lavoratore sia stato collocato in CIGS in regime di sospensione a 0 ore e non con semplice riduzione di orario.

⁴⁴ L'agevolazione pertanto è possibile sia che la CIGS sia stata richiesta per cessazione dell'attività dell'intera azienda, settore di attività o stabilimento (art. 1, comma 1, D.L. n. 249/2004 come convertito in L. n. 291/2004), che per crisi aziendale (art. 1, comma 5, L. n. 223/1991) sia ancora per ristrutturazione o riorganizzazione.

⁴⁵ Non sono considerati come licenziati ai fini dell'agevolazione in esame, i lavoratori che si dimettono e quelli assunti a termine i cui contratti si risolvono alla prevista scadenza (INPS, mess. n. 20399/2005).

FORME DI ASSUNZIONE AGEVOLATA

Per poter usufruire sulle agevolazioni di legge, l'assunzione deve essere a tempo indeterminato necessariamente fin dall'inizio: l'assunzione a termine con successiva trasformazione a tempo indeterminato quindi, non è agevolata ⁴⁶.

I benefici contributivi sono riconosciuti, oltre che nell'ipotesi di orario a tempo pieno, anche nei casi di rapporto part-time ⁴⁷.

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

La misura dell'agevolazione riconosciuta al datore di lavoro ⁴⁸ è differenziata (INPS, circ. n. 25/1991) come segue:

- ai datori di lavoro, esclusi gli artigiani, operanti nel Centro-Nord compete una riduzione delle aliquote dei contributi previdenziali e assistenziali pari al 50% per 36 mesi;
- alle imprese artigiane e alle imprese ⁴⁹ operanti nel Mezzogiorno compete l'esonero totale dei contributi previdenziali e assistenziali per 36 mesi.

L'agevolazione può essere riconosciuta nel limite complessivo dei 36 mesi previsti, anche in presenza di più assunzioni dello stesso lavoratore da parte del medesimo datore di lavoro ⁵⁰: in questo caso i 36 mesi decorrono dall'instaurazione del primo rapporto di lavoro (Ministero del Lavoro, interpello 14 novembre 2005).

⁴⁶ La L. n. 407/1990 infatti, non prevede l'agevolazione dell'assunzione con contratto a tempo determinato successivamente trasformato a tempo indeterminato (in questo senso anche INPS, mess. n. 19018/1999).

⁴⁷ In questo senso espressamente il Ministero del Lavoro (lettera n. 1179 del 4 marzo 1993) e l'INPS (circ. n. 121/1993 che richiama le istruzioni impartite con le circolari n. 25 e n. 125 del 1991).

Sul diritto alle agevolazioni in caso di assunzione con contratto con orario part-time poi, particolarmente interessante è la risposta data in sede di interpello dal Ministero del Lavoro (interpello n. 2693 del 14 novembre 2005), che riconosce l'ammissibilità delle stesse anche nel caso in cui il lavoratore disoccupato da oltre 24 mesi assunto part-time abbia già in atto con altro datore di lavoro un rapporto di lavoro part-time di eguale durata.

⁴⁸ La riduzione ha effetto tanto sui contributi previdenziali quanto su quelli assistenziali dovuti all'Inail. Si ricorda invece che i lavoratori sono soggetti alle normali aliquote contributive.

⁴⁹ Alla luce della formulazione letterale della norma, i datori di lavoro operanti nei territori del Mezzogiorno che non rivestono la natura di impresa - enti pubblici economici, liberi professionisti, consorzi di imprese ivi compresi quelli di imprese artigiane - hanno diritto soltanto alla riduzione del 50%.

⁵⁰ Ciò potrebbe capitare per esempio nel caso in cui il lavoratore assunto una prima volta si dimetta e venga riassunto, sempre ai sensi della L. n. 407/1990, una seconda volta dal medesimo datore.

ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEGLI ENTI

Per poter fruire dei benefici normativi e contributivi i datori di lavoro, indipendentemente dal tipo di attività svolta, sono tenuti (si veda Cap. I, pag. 13 e ss.):

- al rispetto della normativa sul lavoro e degli accordi e contratti collettivi nazionali regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti;
- al rispetto degli obblighi di regolarità contributiva.

L'azienda che procede all'assunzione deve inoltre:

- comunicare l'assunzione entro il giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro in via telematica ⁵¹;
- acquisire la documentazione necessaria a comprovare lo *status* di lavoratore in CIGS o di lavoratore disoccupato. In particolare:

Per i lavoratori in CIGS da oltre 24 mesi:

- dichiarazione di servizio dell'azienda cedente attestante il periodo lavorativo del dipendente ed il periodo di godimento della CIGS da parte dello stesso;
- copia (o in alternativa numero e data di pubblicazione) del Decreto di approvazione della CIG Straordinaria da parte del Ministero del Lavoro;

Per i lavoratori disoccupati da oltre 24 mesi:

- dichiarazione di responsabilità prodotta dal lavoratore al competente Centro per l'impiego, ex art. 3 del D.Lgs. n. 297/2002, con la quale lo stesso lavoratore dichiara la propria disponibilità al lavoro e concorda con gli operatori del Centro le modalità di ricerca attiva di un lavoro;
- attestazione di permanenza del soggetto interessato nello stato di disoccupazione da parte del medesimo Centro ⁵² (Ministero del Lavoro, nota n. 5516/2006 ed interpello n. 49/2008).

⁵¹ Per la Regione Veneto tramite Co_Veneto in www.venetolavoro.it.

⁵² L'attestazione da parte del Centro per l'Impiego è necessaria, non essendo sufficiente una semplice autocertificazione da parte del lavoratore ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000; del resto non sarebbe prudenziale per l'azienda fondare il proprio diritto alle agevolazioni solo su un'autocertificazione, il cui contenuto sarebbe di difficile verifica.

Tutta la documentazione sopra descritta come si diceva, ove non rilasciata direttamente dallo stesso, deve essere consegnata al Centro per l'Impiego territorialmente competente ai fini di una conferma⁵³.

2.4 LAVORATORI CHE USUFRUISCONO DELLA DISOCCUPAZIONE SPECIALE DA ALMENO 12 MESI

LAVORATORI INTERESSATI

Possono essere assunti con le forme di contratto agevolato previste nel presente paragrafo (cosiddetto *contratto di reinserimento*) tutti i lavoratori che fruiscano da almeno 12 mesi del trattamento speciale di disoccupazione (art. 20 L. n. 223/1991)

⁵⁴

Lo *status* di disoccupato, ai fini delle agevolazioni, viene autocertificato dallo stesso lavoratore attraverso una dichiarazione di responsabilità prodotta al competente Centro per l'impiego ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 297/2002, con la quale lo stesso lavoratore dichiara la propria disponibilità al lavoro e concorda con gli operatori del Centro le modalità di ricerca attiva di un lavoro: sarà poi il medesimo Centro a verificare la effettiva permanenza del soggetto interessato nello stato di disoccupazione e a rilasciare la relativa attestazione (Ministero del Lavoro, nota n. 5516/2006 ed interpello n. 49/2008).

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Possono procedere all'assunzione prevista nel presente paragrafo tutti i datori di lavoro, di qualsiasi settore e di qualsiasi classe dimensionale.

⁵³ Lo *status* di lavoratore in CIGS o di lavoratore disoccupato deve essere infatti comprovato dal Centro per l'Impiego (INPS, mess. n. 19269/2006 e Ministero del Lavoro, nota n. 6583/2006).

⁵⁴ Il trattamento speciale di disoccupazione cui fa riferimento la normativa è quello dell'art. 11, comma 2, L. n. 223/1991 previsto per i lavoratori edili che abbiano avuto un rapporto di lavoro di almeno 18 mesi nelle aree in cui il CIPI accerti uno stato di grave crisi dell'occupazione a seguito di completamento di impianti industriali o di opere pubbliche di grandi dimensioni, e che siano stati licenziati dopo un avanzamento dei lavori edili superiore al 70%: in questo caso infatti, la durata del trattamento speciale, dai tre mesi di norma previsti, è elevata a 18 mesi (27 nel Mezzogiorno) e la sua misura è equiparata a quella dell'indennità di mobilità (sul punto si veda anche INPS circ. n. 204/1991 e n. 31/2001). Si ricorda che originariamente l'art. 20 L. n. 223/1991, prevedeva la possibilità di assumere con contratto di reinserimento anche i lavoratori fruitori del trattamento di integrazione salariale straordinaria da almeno 12 mesi: tale possibilità è venuta meno a decorrere dal 9 ottobre 1992 per effetto dell'art. 4, comma 3, D.L. n. 148/1993 (convertito in L. n. 236/1993).

Il contratto di reinserimento non può essere stipulato da parte di datori di lavoro che abbiano in atto sospensioni con intervento della CIG straordinaria o che abbiano proceduto a riduzioni del personale nei 12 mesi precedenti, salvo che l'assunzione non avvenga ai fini di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale.

FORME DI ASSUNZIONE AGEVOLATA

Secondo l'art. 20 L. n. 223/1991, per poter usufruire sulle agevolazioni di legge, l'assunzione, che prende appunto il nome di contratto di reinserimento, deve essere a tempo indeterminato: l'orario di lavoro invece, può essere a tempo pieno o a tempo parziale (in questo senso Ministero del Lavoro, lett. n. 1179 del 3 marzo 1993 ed INPS, circ. n. 121/1993).

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

In caso di assunzione di lavoratore beneficiario del trattamento speciale di disoccupazione da almeno 12 mesi, il datore di lavoro ha diritto ad una riduzione della contribuzione a proprio carico⁵⁵ pari al 75% per un periodo differenziato a seconda della durata del periodo di effettiva disoccupazione del lavoratore stesso (INPS, circ. n. 215/1991).

In particolare il datore di lavoro ha diritto alla riduzione contributiva per:

- 12 mesi, in caso di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo inferiore a 2 anni;
- 24 mesi, in caso di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo superiore a 2 anni e inferiore a 3 anni;
- 36 mesi, in caso di disoccupazione del lavoratore per un periodo superiore a 3 anni.

In alternativa, il datore di lavoro può optare per l'esonero dalle quote di contribuzione a proprio carico nel limite del 50% della misura del 75% (in sostanza nei limiti del 37,5%) per un periodo pari al doppio di quello di effettiva disoccupazione (comunque nel limite massimo di 72 mesi).

AGEVOLAZIONI NORMATIVE

I lavoratori assunti con contratto di reinserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti delle leggi e dai contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

⁵⁵ I lavoratori assunti invece, sono soggetti alle normali aliquote contributive. L'agevolazione non concerne i premi dovuti all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali che devono essere versati secondo le norme comuni direttamente all'INAIL.

ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEGLI ENTI

Per poter fruire dei benefici normativi e contributivi i datori di lavoro, indipendentemente dal tipo di attività svolta, sono tenuti (si veda Cap. I, pag. 13 e ss.):

- al rispetto della normativa sul lavoro e degli accordi e contratti collettivi nazionali regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti;
- al rispetto degli obblighi di regolarità contributiva.

L'azienda che procede all'assunzione deve:

- comunicare l'assunzione entro il giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro in via telematica ⁵⁶;
- inviare all'Inps e alla Direzione Provinciale del Lavoro una copia del contratto di lavoro sottoscritto dal lavoratore entro 30 giorni dalla stipulazione ⁵⁷;
- inviare al solo Inps una dichiarazione circa la forma scelta dell'agevolazione (75% per massimo 36 mesi o, in alternativa il 37,5%, per un periodo più lungo).

L'azienda che procede all'assunzione deve inoltre acquisire la documentazione necessaria a comprovare lo *status* di lavoratore disoccupato di lunga durata, richiedendo in particolare:

- dichiarazione di responsabilità prodotta dal lavoratore al competente Centro per l'impiego, ex art. 3 del D.Lgs. n. 297/2002, con la quale lo stesso lavoratore dichiara la propria disponibilità al lavoro e concorda con gli operatori del Centro le modalità di ricerca attiva di un lavoro;
- attestazione di permanenza del soggetto interessato nello stato di disoccupazione da parte del medesimo Centro ⁵⁸ (Ministero del Lavoro, nota n. 5516/2006 ed interpello n. 49/2008).

⁵⁶ Per la Regione Veneto tramite Co_Veneto in www.venetolavoro.it.

⁵⁷ L'invio della copia del contratto è prevista per legge (art. 20, comma 5, L. n. 223/1991) e quindi rimane obbligatoria anche se la comunicazione telematica - pluriefficace ai sensi dell'art. 5 Decreto Interministeriale 30.10.2007 - assolverebbe anche gli oneri di comunicazione nei confronti dell'Istituto di Previdenza.

⁵⁸ Si veda quanto prudenzialmente sottolineato nella precedente nota 52.

2.5 LAVORATORI BENEFICIARI DI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA ⁵⁹

LAVORATORI INTERESSATI

Possono essere assunti con le forme di contratto agevolato previste nel presente paragrafo tutti i lavoratori che, al momento della costituzione del rapporto di lavoro, siano destinatari di un ammortizzatore sociale in deroga e cioè:

- lavoratori beneficiari del trattamento di CIG in deroga;
- lavoratori licenziati che stiano usufruendo del trattamento di mobilità in deroga;
- lavoratori licenziati beneficiari del trattamento di disoccupazione speciale edile in deroga.

In considerazione del fatto che i trattamenti in deroga sono stati per la prima volta introdotti a partire dall'anno 2009 e sono stati riconfermati sempre in via transitoria fino alla fine del corrente anno 2010, la possibilità di avvalersi delle agevolazioni di seguito descritte, trova applicazione per le sole assunzioni effettuate nel periodo che va dal 12 aprile 2009 ⁶⁰ fino al 31 dicembre 2010 ed in ogni caso fino alla scadenza del trattamento in deroga che sarebbe spettato al lavoratore assunto (art. 7-ter D.L. n. 5/2009, convertito in L. n. 33/2009).

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Possono procedere all'assunzione prevista nel presente paragrafo non solo le aziende, di qualsiasi settore e di qualsiasi classe dimensionale, ma tutti i datori di lavoro, inclusi i professionisti.

Pur essendo possibile l'assunzione, il diritto ad usufruire delle agevolazioni è escluso nei seguenti casi:

- qualora il datore abbia in atto sospensioni dell'attività con ricorso alla CIG straordinaria o ad altre generiche forme di sostegno del reddito (art. 19, D.L. n. 185/2008, convertito in L. n. 33/2009);

⁵⁹ L'incentivo rientra tra quelli previsti dalla L. n. 33/2009 con la finalità di agevolare la ricollocazione dei soggetti che hanno perduto il posto di lavoro.

⁶⁰ È la data di entrata in vigore della L. n. 33/2009 che ha appunto previsto questa nuova forma di agevolazione.

- qualora il datore abbia proceduto a riduzioni di personale nei 6 mesi precedenti, salvo che l'assunzione avvenga per professionalità diverse da quelle dei lavoratori cessati (Inps, circ. n. 5/2010)⁶¹;
- se l'assunzione (o il contratto di somministrazione) riguardi lavoratori provenienti da impresa dello stesso o di diverso settore di attività che presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume o utilizza, ovvero risulti con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo (Inps, circ. n. 5/2010);
- se l'assunzione (o il contratto di somministrazione) avvenga nel rispetto di un preesistente obbligo contrattuale o legale (ad esempio diritto di precedenza).

FORME DI ASSUNZIONE AGEVOLATA

Le agevolazioni di legge sono riconosciute a prescindere dalla tipologia dell'assunzione, dalla durata della stessa e dall'orario di lavoro.

Pertanto l'assunzione di un lavoratore beneficiario di un ammortizzatore sociale in deroga può avvenire, indifferentemente con orario a tempo pieno o part-time:

- a tempo indeterminato;
- a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 D.Lgs. n. 368/2001 (in quest'ultimo caso con l'obbligo di fornire per iscritto una motivazione dell'apposizione del termine), anche per un periodo inferiore a quello di intervento dell'ammortizzatore sociale in deroga;
- ove ne ricorrano i presupposti, con contratto di apprendistato o con contratto di inserimento (rispettivamente ai sensi dell'art. 49 e ss. o dell'art. 54 D.Lgs. n. 276/2003). In questo caso, tra l'altro, il datore di lavoro ha diritto di cumulare le agevolazioni contributive previste per tali contratti con quelle oggetto del presente paragrafo.

Nota bene

Il diritto alle agevolazioni dovrebbe sussistere anche nel caso di ricorso al contratto di somministrazione: in tale ipotesi infatti, l'agenzia di somministrazione fruisce direttamente in qualità di datore di lavoro del beneficio contributivo, ma potrebbe trasferirne il relativo beneficio a favore dell'utilizzatore in sede di fatturazione del compenso dovuto (si veda per analogia quanto riportato nella nota 26 a pag. 22).

⁶¹ La posizione ricordata dall'Istituto è in linea con quelle già assunte in tema di agevolazioni in caso di assunzione di lavoratori in mobilità o in CIGS (ad esempio messaggi n. 19018/1999 e n. 20399/2005), le cui istruzioni pertanto, a parere di chi scrive, sono applicabili in via analogica.

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Il datore di lavoro ha diritto ad un importo mensile corrispondente alle residue mensilità di trattamento di sostegno al reddito che il lavoratore avrebbe continuato a percepire se non vi fosse stata l'assunzione (art. 7-ter D.L. n. 5/2009, convertito in L. n. 33/2009) ⁶²: in ogni caso il contributo in parola spetta per una durata massima che non può superare la scadenza prevista per il trattamento in deroga.

Quindi:

a) se il nuovo rapporto di lavoro è inferiore alla durata residua del trattamento in deroga, l'agevolazione spetterà per tutta la durata del contratto, ed il lavoratore, una volta terminato il rapporto di lavoro potrà tornare ad usufruire dell'ammortizzatore sociale sino alla scadenza prevista

esempio

lavoratore che sta usufruendo dal 1 febbraio 2010 di un ammortizzatore in deroga di 12 mesi, scadente il 31.12.2010, assunto il 1 marzo 2010 per 6 mesi

il lavoratore ha goduto di 1 mese di ammortizzatore in deroga, il datore di lavoro usufruisce di 6 mesi di incentivo (da marzo a settembre 2010), il lavoratore è riammesso all'ammortizzatore in deroga per i mesi restanti sino alla scadenza (cioè i 3 mesi restanti fino alla scadenza del 31.12.2010)

b) se il nuovo rapporto di lavoro è superiore alla durata residua del trattamento in deroga, l'agevolazione cesserà comunque di essere riconosciuta alla scadenza dell'ammortizzatore sociale

esempio

lavoratore che sta usufruendo dal 1 febbraio 2010 di un ammortizzatore in deroga di 12 mesi, scadente il 31.12.2010, assunto il 1 marzo 2010 a tempo indeterminato

il lavoratore ha goduto di 1 mese di ammortizzatore in deroga, il datore di lavoro usufruisce di 10 mesi di incentivo (da marzo a dicembre 2010). Se poi l'ammortizzatore in deroga venisse prorogato oltre l'originaria scadenza il datore di lavoro può percepire anche l'incentivo per i mesi restanti sempre fino al massimo della nuova scadenza

⁶² La mensilità di trattamento di sostegno al reddito che il lavoratore avrebbe continuato a percepire si intende al netto del costo a carico dello Stato per l'accredito figurativo previsto a favore del lavoratore ai fini pensionistici.

Il contributo mensile viene corrisposto soltanto per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore e sempre che l'importo spettante non ecceda l'ammontare della retribuzione corrisposta al lavoratore nel mese ⁶³.

ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEGLI ENTI

Per poter fruire dei benefici normativi e contributivi i datori di lavoro, indipendentemente dal tipo di attività svolta, sono tenuti (si veda Cap. I, pag. 13 e ss.):

- al rispetto della normativa sul lavoro e degli accordi e contratti collettivi nazionali regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti;
- al rispetto degli obblighi di regolarità contributiva.

L'azienda che procede all'assunzione deve poi:

- comunicare l'assunzione entro il giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro in via telematica ⁶⁴;
- presentare all'Istituto di Previdenza, una dichiarazione di responsabilità, con la quale viene attestato che non sussistono condizioni ostative per il riconoscimento delle agevolazioni.

La dichiarazione, che vale anche come richiesta di ammissione al beneficio ⁶⁵, può essere trasmessa esclusivamente in via telematica inoltrando l'apposito modulo denominato "DiResCo" ⁶⁶ entro il mese successivo a quello in cui è avvenuta l'assunzione ⁶⁷.

⁶³ Si veda per analogia quanto stabilito dall'Inps con circ. n. 252/1992 in precedente nota 32. È da ritenere in quest'ottica che anche l'incentivo in esame cessi a decorrere dalla data in cui il lavoratore matura il diritto alla pensione di vecchiaia.

⁶⁴ Per la Regione Veneto tramite Co_Veneto in www.venetolavoro.it.

⁶⁵ Per l'accesso al beneficio non è necessario quindi presentare un'altra domanda: sarà l'Inps a comunicare al datore di lavoro l'ammissione all'incentivo con l'attribuzione del relativo codice di autorizzazione o a motivare l'eventuale diniego.

⁶⁶ Il modello "DiResCo" è scaricabile nel sito dell'Inps (www.inps.it > sezione Modulistica > Moduli per le imprese > "Dichiarazioni di responsabilità del contribuente").

⁶⁷ Per le sole assunzioni effettuate nel 2009 e fino al 13 gennaio 2010 il termine di inoltro del modulo era stato fissato nel 28 febbraio 2010 (INPS, messaggio n. 1715/2010). In ogni caso in caso di successiva variazione dei dati comunicati, il datore di lavoro ha l'obbligo di informare tempestivamente l'Inps, a pena di decadenza delle facilitazioni.

2.6 LAVORATORI DISOCCUPATI CON ALMENO 50 ANNI DI ETÀ O CON ALMENO 35 ANNI DI ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA

La Legge Finanziaria per il 2010 (L. n. 191/2009) ha previsto in via sperimentale e per il solo (al momento) 2010, un nuovo sistema di incentivi alle assunzioni per determinate categorie di soggetti, espulsi dal mondo del lavoro e potenzialmente più in difficoltà in un percorso di ricollocazione all'interno del mercato del lavoro ⁶⁸.

LAVORATORI INTERESSATI

Possono essere assunti con le forme di contratto agevolato previste dall'art. 2, commi 134 e 135, L. n. 191/2009 i lavoratori che rientrino in una delle seguenti casistiche:

- i lavoratori beneficiari dell'indennità ordinaria di disoccupazione ⁶⁹ con almeno 50 anni di età o, in alternativa, con almeno trentacinque anni di anzianità contributiva;
- i lavoratori beneficiari iscritti nella lista di mobilità ⁷⁰ che abbiano almeno trentacinque anni di anzianità contributiva.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Possono procedere all'assunzione dei lavoratori individuati nel presente paragrafo tutte i datori di lavoro, di qualsiasi settore e di qualsiasi classe dimensionale.

In attesa dell'emanazione del decreto interministeriale di attuazione e di più autorevoli chiarimenti amministrativi da parte degli istituti, è possibile ritenere che il diritto alle agevolazioni sia subordinato, analogamente ad altri casi previsti dal nostro ordinamento, non solo al possesso della regolarità contributiva ma anche al

⁶⁸ Per l'operatività delle agevolazioni descritte in questo paragrafo, per le quali è stanziato per l'anno 2010 un fondo di 120 milioni di euro, è necessaria l'emanazione di un apposito decreto interministeriale che stabilirà appunto le modalità per richiedere l'incentivo (sul punto va notato che la legge non ha fissato un termine per l'emanazione del decreto in questione).

⁶⁹ La legge, ai fini del diritto alle agevolazioni in esame, fa riferimento soltanto ai percettori dell'indennità ordinaria non agricola con requisiti normali.

Non dà pertanto diritto ad alcuna agevolazione l'eventuale assunzione di un lavoratore percettore dell'indennità di disoccupazione agricola o di quella con requisiti ridotti.

⁷⁰ Si tratta dei lavoratori licenziati al termine di una procedura di mobilità da un'azienda che occupava più di 15 dipendenti o comunque licenziati per soppressione del posto o per riduzione di personale, anche se da un'azienda che occupa meno di 15 dipendenti. Si veda in proposito nel Cap. II, il paragrafo 2.1, pag. 17 e ss.

rispetto della contrattazione collettiva di settore (anche territoriale od aziendale, se esistenti)⁷¹.

Sempre in analogia con quanto previsto per casi simili⁷², si può ritenere che il diritto ad usufruire delle agevolazioni sia escluso:

- a) per i datori di lavoro che assumono (o che utilizzano in somministrazione) lavoratori da essi stessi collocati in mobilità nei sei mesi precedenti o comunque licenziati per riduzione di personale/soppressione del posto;
- b) per i datori di lavoro che assumono (o che utilizzano in somministrazione) lavoratori collocati in mobilità da parte di impresa dello stesso o di diverso settore di attività che al momento del licenziamento presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume o utilizza, ovvero risulti con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

FORME DI ASSUNZIONE AGEVOLATA

I lavoratori beneficiari del trattamento di disoccupazione o iscritti nelle liste di mobilità possono essere assunti ai fini delle agevolazioni di cui all'art. 2, commi 134 e 135 L. n. 191/2009 tanto a tempo indeterminato, quanto a tempo determinato e con qualsiasi tipologia di orario di lavoro, fermo restando che le agevolazioni medesime possono essere riconosciute (al momento) al massimo fino al 31.12.2010.

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Il datore di lavoro che assume soggetti ai sensi della disciplina richiamata nel presente paragrafo, ovviamente sempre che non ricorrano forme più favorevoli, ha diritto alle seguenti forme di agevolazione:

A) ASSUNZIONE SOGGETTI CON ALMENO 50 ANNI DISOCCUPATI

Il datore di lavoro che assume soggetti beneficiari dell'indennità ordinaria di disoccupazione con almeno 50 anni di età ha diritto, in via sperimentale, ad una riduzione dei contributi a proprio carico⁷³ in misura pari a quella prevista per le assunzioni dalla mobilità dagli articoli 8, comma 2 e 25, comma 9, L. n. 223/1991.

⁷¹ Sul punto si rimanda a quanto già diffusamente illustrato nel Capitolo I, pag. 13 e ss.

⁷² Si veda in proposito nel Cap. II, il paragrafo 2.1, pag. 17 e ss.

⁷³ I lavoratori assunti, sono invece soggetti alle normali aliquote contributive.

Questo significa che il datore ha diritto ad una contribuzione agevolata pari a quella prevista per gli apprendisti⁷⁴.

Il diritto all'agevolazione in questa fase sperimentale non può superare la data del 31.12.2010: questo significa che l'agevolazione ove spettante potrà essere goduta (salvo possibili proroghe della disciplina) non oltre la fine del corrente anno.

B) ASSUNZIONE SOGGETTI DISOCCUPATI O IN MOBILITÀ CON ALMENO 35 ANNI DI ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA

Il datore di lavoro che assume soggetti beneficiari dell'indennità ordinaria di disoccupazione che abbiano almeno trentacinque anni di anzianità contributiva oltre ad aver diritto, sempre in via sperimentale, ad una riduzione dei contributi a proprio carico come indicato nel precedente punto A), ha diritto di prolungare la stessa fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento.

Il medesimo diritto al prolungamento fino al momento di maturazione del diritto al pensionamento è previsto anche per il datore di lavoro che assuma soggetti iscritti nella lista di mobilità⁷⁵.

Questo significa che qualora la misura dell'agevolazioni non fosse di per sé sola sufficiente a coprire il periodo residuo necessario ad arrivare alla data di maturazione del diritto al pensionamento (si pensi ad esempio ad un lavoratore assunto dalle liste di mobilità in prossimità della scadenza del periodo massimo per consentire al datore di lavoro di usufruire delle relative agevolazioni), l'agevolazione stessa potrà essere comunque prolungata fino a tale ultima data.

Il diritto al prolungamento dell'agevolazione in questa fase sperimentale non può in ogni caso superare la data del 31.12.2010: questo significa che l'agevolazione ove spettante potrà essere goduta (salvo possibili proroghe della disciplina) non oltre la fine del corrente anno.

ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEGLI ENTI

In attesa di più autorevoli chiarimenti amministrativi, si può ritenere che il datore di lavoro per poter usufruire delle agevolazioni descritte, oltre a dare atto del rispetto della normativa sul lavoro e degli accordi e contratti collettivi nazionali regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti nonché del rispetto degli obblighi di regolarità contributiva, debba:

⁷⁴ L'aliquota corrispondente a quella prevista per gli apprendisti è attualmente pari al 10%. L'agevolazione non concerne i premi dovuti all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Per il dettaglio delle agevolazioni, che ricalcano quelle previste per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità si rimanda al Cap. II, il paragrafo 2.1, a pag. 17 e ss.

⁷⁵ Per questo si rimanda sempre al Cap. II, il paragrafo 2.1, a pag. 17 e ss.

- effettuare la normale comunicazione telematica (per la Regione Veneto tramite la sezione Co_Veneto in www.venetolavoro.it) entro il giorno precedente all'inizio del rapporto di lavoro oppure entro i cinque giorni successivi alla trasformazione o alla proroga del rapporto;
- presentare al Centro per l'Impiego territorialmente competente la dichiarazione di non sussistenza delle condizioni ostative previste dall'art. 2, commi 1 e 2-bis, L. n. 451/1994 (in sostanza il datore di lavoro che assume deve dichiarare di non essere tenuto al diritto di precedenza e di presentare assetti non coincidenti con quelli dell'impresa che ha collocato il lavoratore in mobilità; la dichiarazione va presentata solo nel caso in cui il lavoratore da assumere sia iscritto nelle liste di mobilità da meno di 6 mesi).

2.7 LAVORATORI DESTINATARI DELL'INDENNITÀ ORDINARIA DI DISOCCUPAZIONE O DEL TRATTAMENTO SPECIALE DI DISOCCUPAZIONE EDILE

La Legge Finanziaria per il 2010 (L. n. 191/2009) ha inoltre previsto, sempre in via sperimentale e per il solo (al momento) 2010, anche un nuovo sistema di incentivi alle assunzioni per agevolare il reinserimento dei soggetti espulsi dal mondo del lavoro e fruitori del semplice trattamento di disoccupazione ⁷⁶.

LAVORATORI INTERESSATI

Possono essere assunti con le forme di contratto agevolato previste dall'art. 2, comma 151, L. n. 191/2009 i lavoratori che, a prescindere dall'età anagrafica, siano beneficiari dell'indennità ordinaria di disoccupazione ⁷⁷ o del trattamento speciale di disoccupazione edile ⁷⁸.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Possono procedere all'assunzione dei lavoratori individuati nel presente paragrafo tutti i datori di lavoro, di qualsiasi settore e di qualsiasi classe dimensionale.

⁷⁶ Per l'operatività delle agevolazioni descritte in questo paragrafo, per le quali è stanziato per l'anno 2010 un fondo di 12 milioni di euro, è necessaria l'emanazione di un apposito decreto interministeriale (sul punto si veda anche precedente nota 68).

⁷⁷ Anche in questa ipotesi la legge, ai fini del diritto alle agevolazioni in esame, fa riferimento soltanto ai percettori dell'indennità ordinaria non agricola con requisiti normali.

Non dà pertanto diritto ad alcuna agevolazione l'eventuale assunzione di un lavoratore percettore dell'indennità di disoccupazione agricola o di quella con requisiti ridotti.

⁷⁸ Il trattamento speciale in questione è previsto dall'art. 9 L. n. 427/1975.

Pur essendo possibile l'assunzione, non sussiste il diritto ad usufruire delle agevolazioni per:

- il datore che abbia sospensioni in atto per CIG straordinaria (ai sensi dell'art. 1 L. n. 223/1991);
- il datore che abbia proceduto a riduzioni di personale nei 12 mesi precedenti, salvo che l'assunzione avvenga per professionalità diverse da quelle dei lavoratori interessati alle riduzioni o sospensioni.

Pur non essendo espressamente previsto, è da ritenere, in analogia con quanto previsto per casi simili, che il diritto ad usufruire delle agevolazioni sia escluso per il datore di lavoro che assuma (o che utilizzi in somministrazione) lavoratori licenziati da parte di impresa dello stesso o di diverso settore di attività che presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume o utilizza, ovvero risulti con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo ⁷⁹.

FORME DI ASSUNZIONE AGEVOLATA

I lavoratori beneficiari del trattamento di disoccupazione possono essere assunti, ai fini delle agevolazioni di cui all'art. 2, comma 151 L. n. 191/2009, soltanto a tempo indeterminato e con orario di lavoro a tempo pieno.

Tenuto conto delle finalità della norma e del tenore letterale della stessa, è da ritenere - a giudizio di chi scrive -, che possa dare diritto alle agevolazioni anche l'ipotesi di trasformazione di un contratto a termine già in essere: sul punto peraltro si rimanda a prossimi e più autorevoli chiarimenti amministrativi da parte degli istituti.

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Il datore di lavoro che assume soggetti ai sensi della disciplina richiamata nel presente paragrafo, ovviamente sempre che non ricorrano forme più favorevoli, ha diritto ad un importo mensile corrispondente alle residue mensilità di trattamento di sostegno al reddito che il lavoratore avrebbe continuato a percepire se non vi fosse stata l'assunzione ⁸⁰.

⁷⁹ E' quanto previsto dall'art. 8, comma 4-bis, L. n. 223/1991 in tema di assunzione dalle liste di mobilità (si veda in proposito nel Cap. II, il paragrafo 2.1, pag. 17 e ss.).

⁸⁰ La mensilità di trattamento di sostegno al reddito che il lavoratore avrebbe continuato a percepire si intende al netto del costo a carico dello Stato per l'accredito figurativo previsto a favore del lavoratore ai fini pensionistici.

L'incentivo in esame in ogni caso, tenuto conto della sua natura temporanea, spetta al massimo (al momento) fino al 31.12.2010 ed in ogni caso nei limiti di spesa stanziati ⁸¹.

Il contributo mensile viene corrisposto soltanto per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore e sempre che l'importo spettante non ecceda l'ammontare della retribuzione corrisposta al lavoratore nel mese ⁸².

ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEGLI ENTI

Per poter fruire dei benefici normativi e contributivi i datori di lavoro, indipendentemente dal tipo di attività svolta, sono tenuti (si veda Cap. I, pag. 13 e ss.):

- al rispetto della normativa sul lavoro e degli accordi e contratti collettivi nazionali regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti;
- al rispetto degli obblighi di regolarità contributiva.

L'azienda che procede all'assunzione deve poi:

- comunicare l'assunzione entro il giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro in via telematica ⁸³;
- presentare all'Istituto di Previdenza, una dichiarazione di responsabilità ⁸⁴, con la quale viene attestato che non sussistono condizioni ostative per il riconoscimento delle agevolazioni (in sostanza il datore di lavoro che assume deve dichiarare di non essere tenuto al diritto di precedenza e di presentare assetti non coincidenti con quelli dell'impresa che ha licenziato il lavoratore in disoccupazione).

⁸¹ Si veda precedente nota 76.

⁸² Si veda per analogia quanto stabilito dall'Inps con circ. n. 252/1992 in precedente nota 32. È da ritenere in quest'ottica che anche l'incentivo in esame cessi a decorrere dalla data in cui il lavoratore matura il diritto alla pensione di vecchiaia.

⁸³ Per la Regione Veneto tramite Co_Veneto in www.venetolavoro.it.

⁸⁴ Pur non essendo espressamente previsto, sarebbe opportuno che tale dichiarazione, analogamente a quanto previsto in tema di assunzioni di lavoratori beneficiari di trattamenti in deroga ai sensi dell'art. 7-ter D.L. n. 5/2009, convertito in L. n. 33/2009 (si veda nel presente capitolo il paragrafo 2.5 a pag. 37), possa essere resa in via telematica attraverso il modello denominato "DiResCo": sul punto è davvero auspicabile un intervento chiarificatore dell'Istituto di Previdenza.

2.8 DIRIGENTI PRIVI DI OCCUPAZIONE

LAVORATORI INTERESSATI

Possono essere assunti con le forme di contratto agevolato previste nel presente paragrafo tutti i lavoratori che, al momento della costituzione del rapporto di lavoro, risultino in possesso della qualifica dirigenziale e siano privi di occupazione ⁸⁵.

AZIENDE INTERESSATE

Possono procedere all'assunzione prevista nel presente paragrafo tutte le aziende, di qualsiasi settore che siano costituite nella forma di impresa (o loro consorzi), che occupino complessivamente meno di 250 dipendenti ⁸⁶ (art. 20, comma 2 L. n. 266/1997).

FORME DI ASSUNZIONE AGEVOLATA

Le agevolazioni di legge sono riconosciute a prescindere dalla tipologia dell'assunzione, dalla durata della stessa e dall'orario di lavoro.

Il datore di lavoro pertanto ha diritto all'agevolazione tanto in caso di assunzione a tempo indeterminato che a tempo determinato ⁸⁷ ed anche in caso di orario di lavoro part-time.

L'agevolazione compete inoltre anche nel caso in cui l'inserimento del dirigente avvenga in regime di somministrazione (in questo senso Ministero del Lavoro, interpello n. 12/2008): in questa ipotesi tra l'altro l'agenzia di somministrazione

⁸⁵ Il Ministero del Lavoro (interpello n. 45/2009) ha peraltro precisato che, salvo che non sia disposto diversamente a livello regionale, il beneficio contributivo può essere riconosciuto anche se la qualifica di dirigente venga attribuita per la prima volta al momento dell'assunzione e non sia stata mai posseduta prima. In realtà in molti accordi raggiunti a livello regionale è richiesta ai fini del diritto alla agevolazione la dimostrazione di un periodo minimo di anzianità con la qualifica di dirigente.

⁸⁶ Il requisito occupazionale deve essere posseduto nel momento in cui si perfeziona l'eventuale assunzione. Ai fini della determinazione della soglia dimensionale dei 250 dipendenti, non devono essere computati i lavoratori con contratto di inserimento e di reinserimento, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio: i lavoratori part-time, in applicazione dei principi generali, vanno computati in proporzione all'orario svolto.

⁸⁷ Si ricorda sul punto che l'assunzione del personale con qualifica dirigenziale con contratto a tempo determinato può avvenire per un periodo massimo di 5 anni e, a differenza della generalità degli altri contratti a termine, non è soggetta all'obbligo di motivazione (in questo senso art. 10, 4° comma, D.Lgs. n. 368/2001).

fruisce direttamente in qualità di datore di lavoro del beneficio contributivo, e può quindi trasferirne il relativo beneficio a favore dell'utilizzatore in sede di fatturazione del compenso dovuto (si veda per analogia quanto riportato nella nota 26 a pag. 22).

In ogni caso l'agevolazione non compete qualora il dirigente abbia avuto rapporti di lavoro subordinato negli ultimi 6 mesi con l'azienda o consorzio che procede all'assunzione.

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

In caso di assunzione di dirigente privo di occupazione, è prevista una riduzione contributiva pari al 50% della contribuzione complessiva⁸⁸, a carico sia del datore di lavoro che del lavoratore, per una durata non superiore a 12 mesi (art. 20, comma 2, L. n. 266/1997).

L'agevolazione in questione è alternativa ad ogni altra forma di riduzione a titolo di fiscalizzazione, sgravi o comunque denominata prevista dalla normativa vigente.

ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEGLI ENTI

Per poter fruire dei benefici normativi e contributivi il datore di lavoro, indipendentemente dal tipo di attività svolta, è tenuto (si veda Cap. I, pag. 13 e ss.):

- al rispetto della normativa sul lavoro e degli accordi e contratti collettivi nazionali regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti;
- al rispetto degli obblighi di regolarità contributiva.

L'azienda che procede all'assunzione deve inoltre rispettare osservare le specifiche indicazioni contenute nelle convenzioni stipulate a livello regionale tra l'Agenzia per l'Impiego, le Associazioni rappresentative delle Imprese e le Confederazioni Sindacali dei Dirigenti⁸⁹.

⁸⁸ Rimane escluso dalle contribuzioni interessate dallo sgravio il solo contributo dovuto al fondo di rotazione previsto dall'art. 25, L. n. 845/1978 (pari allo 0,30%).

⁸⁹ Per la Regione Veneto va osservata la procedura che brevemente si riassume (si veda anche nel sito www.venetolavoro.it, la sezione "dirigenti"):

- il dirigente, che deve essere disoccupato da almeno un mese, deve iscriversi ad una specifica banca dati che può essere quella della propria organizzazione sindacale (Federmanager o Manager Italia) oppure quella ufficiale dell'Agenzia per l'Impiego territoriale (Veneto Lavoro - www.venetolavoro.it);
- l'azienda interessata all'assunzione dovrà presentare domanda di sgravio compilando la scheda azienda presente sempre sul sito - www.venetolavoro.it;
- una volta ricevuta l'autorizzazione, il datore di lavoro potrà procedere all'assunzione del dirigente, effettuando i normali adempimenti di legge.

Una volta osservate tali procedure, il datore di lavoro dovrà comunicare l'assunzione entro il giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro in via telematica (per la Regione Veneto sempre tramite Co_Veneto in www.venetolavoro.it).

Capitolo III

LE PRINCIPALI AGEVOLAZIONI PER FAVORIRE LA PRIMA OCCUPAZIONE

3.1 CONTRATTO DI APPRENDISTATO ⁹⁰

LAVORATORI INTERESSATI

Possono essere assunti con le forme di contratto agevolato previste nel presente paragrafo i soggetti di età compresa tra un minimo di 15 anni ⁹¹ ed i 29 compiuti.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Possono procedere all'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato tutti i datori di lavoro, di qualsiasi settore e di qualsiasi classe dimensionale.

L'assunzione comunque è subordinata al rispetto dei limiti numerici stabiliti dalla legge.

Aziende industriali

Il numero degli apprendisti non può superare il 100% delle maestranze qualificate o specializzate in servizio presso il datore di lavoro.

In ogni caso i datori di lavoro che non hanno alle proprie dipendenze maestranze qualificate o specializzate, o che ne abbiano in numero inferiore a 3, possono assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

⁹⁰ La sintesi qui riportata in merito al contratto di apprendistato, mira ad evidenziarne solo gli aspetti principali connessi all'oggetto della presente pubblicazione e quindi ai presupposti di spettanza delle agevolazioni di legge.

⁹¹ Il collegato lavoro infatti di prossima emanazione introdurrà la possibilità che l'ultimo anno di istruzione obbligatoria (che in base alla disciplina attualmente in essere - art. 1, comma 622 L. n. 296/2006 deve continuare sino ai 16 anni) sia realizzato anche in regime di alternanza scuola-lavoro.

Imprese artigiane

In questa ipotesi trovano applicazione le specifiche disposizioni di cui all'art. 4, L. n. 483/1985:

TIPOLOGIA AZIENDA	NUMERO APPRENDISTI
Aziende che non lavorano in serie	max 9
Aziende che lavorano in serie (purché con lavorazione non del tutto automatizzata)	max 5
Aziende che eseguono lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura	max 16

CARATTERISTICHE PRINCIPALI DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Tipologie e durata

Il contratto di apprendistato si articola in tre distinte tipologie:

1) PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO-DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE (art. 48, D.Lgs. n. 276/2003)⁹²

È finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale in alternanza al compimento dell'obbligo scolastico.

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i giovani che abbiano compiuto 15 anni di età⁹³.

Durata del contratto: massimo 3 anni.

2) PROFESSIONALIZZANTE (art. 49, D.Lgs. n. 276/2003)

Il contratto di apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro diretta alla acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti: per i soli soggetti in possesso di una qualifica professionale

⁹² In attesa della piena operatività di questa tipologia di apprendistato, per i giovani di età compresa tra i 16 e i 18 anni resta possibile l'applicazione della previgente disciplina di cui alla L. n. 25/1955 e all'art. 16, L. 196/1997 e, con riguardo alla parte normativa, nonché ai contenuti formativi, le disposizioni dei contratti collettivi che disciplinano la precedente tipologia di apprendistato, in quanto compatibili (Ministero del Lavoro, nota n. 783/2006 ed interpello n. 36/2007).

⁹³ Si veda precedente nota 91.

conseguita ai sensi della L. n. 53/2003, il contratto può essere stipulato a partire dal 17° anno di età compiuto.

Durata del contratto⁹⁴: è stabilita dai contratti collettivi nazionali o regionali in base al tipo di qualifica da conseguire (in ogni caso non può essere superiore a 6 anni).

3) PER L'ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE (art. 50, D.Lgs. n. 276/2003)

È finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, di un titolo di studio universitario o al compimento di un percorso di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca⁹⁵.

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni: per i soli soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della L. n. 53/2003, il contratto può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

La disciplina di questo contratto è di fatto integralmente riportata nella circolare del Ministero del Lavoro n. 2 del 25 gennaio 2006, cui si rimanda per gli approfondimenti necessari.

In particolare, ivi si stabilisce che l'attività svolta in azienda può perfettamente integrare la formazione prevista nel Piano Formativo Individuale.

Le intese, inoltre, consentono di articolare la formazione secondo percorsi di formazione formale e non formale di apprendimento.

Durata del contratto: è rimessa alle convenzioni ed è un elemento direttamente collegato al titolo di studio da conseguire (Ministero del Lavoro, circ. n. 2 del 26 gennaio 2006).

I limiti legali di durata massima del contratto come sopra descritti possono essere superati nel caso in cui il rapporto di apprendistato sia stato sospeso per uno dei motivi previsti dalla legge o dai contratti collettivi (ad esempio infortunio, malattia, gravidanza, puerperio, servizio militare): in tali casi al termine della causa di

⁹⁴ A seguito dell'entrata in vigore del D.L. n. 112/2008, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 133/2008 è venuto meno il limite legale di durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante, in precedenza stabilito in 24 mesi. È quindi possibile utilizzare tale tipologia contrattuale anche per le attività a carattere stagionale, intendendosi per tali quelle attività che si esauriscono nel corso di una stagione (in questo senso espressamente Ministero del Lavoro, circ. n. 27/2008).

⁹⁵ L'estensione dell'apprendistato di alto livello ai dottorati di ricerca è stata operata dall'articolo 23 della L. n. 133/2008.

sospensione il contratto di apprendistato continua per un periodo corrispondente a quello della medesima sospensione⁹⁶.

Al compimento del percorso formativo nella durata stabilita nel contratto alternativamente:

- il rapporto di apprendistato cessa a seguito della disdetta che il datore ha facoltà di comunicare a prescindere dalla sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo con il rispetto del periodo di preavviso come previsto dall'art. 2118 Cod. Civ.;
- il rapporto di apprendistato si trasforma in un normale rapporto di lavoro subordinato e il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio⁹⁷.

Nota bene

A prescindere dalla scelta operata in prossimità alla scadenza del contratto, si ricorda che nell'ipotesi di mancata acquisizione del titolo, il datore di lavoro mantiene il diritto alle agevolazioni contributive a patto che tale mancata acquisizione non sia imputabile al datore di lavoro stesso.

Orario di lavoro

L'orario di lavoro può essere a tempo pieno oppure, sempre se compatibile con il percorso di apprendistato, anche part-time.

Il Ministero del Lavoro infatti (circc. n. 102/1986, n. 46/2002 e n. 9/2004) e l'INPS (circ. n. 123/2000) hanno affermato che, in via di principio, non vi sono ragioni d'incompatibilità fra i due istituti: tuttavia la valenza non è di carattere generale, ma va esaminata caso per caso, valutando sia la durata della prestazione lavorativa sia tale da consentire, rispettivamente, il conseguimento della qualifica professionale e il soddisfacimento dell'esigenza formativa⁹⁸.

Relativamente agli apprendisti minorenni devono essere rispettate le limitazioni previste dalla L. n. 977/1967 e successive modifiche sul lavoro dei minori.

⁹⁶ Il Ministero del Lavoro comunque (interpello n. 17/2007), ha precisato che le interruzioni del rapporto di lavoro dovute a malattia di breve durata, come evento singolo o come sommatoria di una pluralità di brevi periodi, sono considerate ininfluenti rispetto al computo del periodo di apprendistato. Per la definizione di evento di breve durata, in mancanza di indicazioni da parte della contrattazione collettiva, si deve considerare "breve" il periodo di malattia dell'apprendista inferiore ad un mese.

⁹⁷ Sul punto è opportuno ricordare che il Ministero del Lavoro (interpello n. 79 del 12 novembre 2009) ha chiarito che il contratto di apprendistato costituisce contratto a tempo indeterminato.

⁹⁸ Il periodo di attività formativa in ogni caso non può essere riproporzionato in relazione al ridotto orario di lavoro (Ministero del Lavoro, nota n. 7209/2006).

Formazione

Per usufruire delle agevolazioni contributive è necessario che l'apprendista abbia partecipato alle iniziative di formazione previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Nota bene

È opportuno ricordare che in caso di inadempimento dell'attività formativa che sia imputabile al datore di lavoro, trovano applicazione le conseguenze di cui all'art. 53 del D.Lgs. n. 276/2003, secondo cui il datore medesimo è tenuto a versare all'Inps, a titolo sanzionatorio, la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento.

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

In caso di assunzione di personale apprendista è prevista una riduzione tanto dei contributi a carico del datore di lavoro, quanto a carico del lavoratore.

Contribuzione a carico datore di lavoro

La misura dell'agevolazione riconosciuta al datore di lavoro dal 1° gennaio 2007 è differenziata a seconda che la dimensione aziendale sia inferiore o meno alle 9 unità⁹⁹ (art. 1, comma 773, L. n. 296/2006, INPS, circ. n. 22/2007 e più recentemente, INPS circ. n. 25 del 18 febbraio 2010).

a) Imprese con organico superiore a 9 dipendenti

Il datore di lavoro in questo caso è soggetto ad un'aliquota contributiva del 10%.

b) Imprese con organico fino a 9 dipendenti (cioè pari o inferiore a 9)

Il datore di lavoro in questo caso, pur essendo soggetto ad un'aliquota contributiva in misura fissa pari al 10% sempre comprensiva della quota Inail, ha diritto per i primi due anni di contratto ad un'applicazione graduale nelle seguenti misure:

⁹⁹ Il dato occupazionale, che va valutato nel momento in cui si costituisce il rapporto di apprendistato, deve essere riferito all'impresa nel suo complesso, senza che abbia rilievo il numero di addetti in forza presso la singola unità produttiva (Inps, circ. n. 22/2007). Ai fini della determinazione del numero di dipendenti non si computano gli apprendisti, i lavoratori con contratto di inserimento, i lavoratori con contratto di reinserimento, nonché i lavoratori somministrati a termine o a tempo indeterminato, i co.co.co. e contratti a progetto/a programma, i soci lavoratori ai sensi dell'art. 2247 Cod. Civ. i soci lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro, gli associati in partecipazione (art. 2549 Cod. Civ.), il lavoratore dell'impresa familiare ed i tirocinanti e gli stagisti.

- 1,5% per il primo anno di contratto;
- 3% per il secondo anno di contratto.

In caso di trasformazione del rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato, i benefici di cui sopra sono mantenuti per la durata di 1 anno di lavoro dopo la trasformazione del rapporto ¹⁰⁰.

Contribuzione a carico del lavoratore

A carico dell'apprendista, sempre dal 1° gennaio 2007, è previsto un contributo ridotto che è attualmente pari al 5,84% sulla retribuzione lorda imponibile senza minimali contributivi (art. 1, comma 769, L. n. 296/2006; INPS, circ. n. 22/2007).

In caso di trasformazione del rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato, il beneficio cessa ed il lavoratore è soggetto alle normali aliquote contributive.

AGEVOLAZIONI NORMATIVE

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalle leggi e dai contratti collettivi.

ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEL LAVORATORE

Il datore di lavoro deve allegare al contratto di apprendistato il piano formativo individuale, elaborato di comune accordo tra il tutor dell'istituzione formativa e il tutor aziendale (Ministero del Lavoro, circ. n. 40/2004).

ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEI ENTI

Per poter fruire dei benefici normativi e contributivi i datori di lavoro, indipendentemente dal tipo di attività svolta, sono tenuti (si veda Cap. I, pag. 13 e ss.):

- al rispetto della normativa sul lavoro e degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti;
- al rispetto degli obblighi di regolarità contributiva.

¹⁰⁰ L'INPS (messaggio n. 26443/1988) ritiene che tale agevolazione si possa applicare anche ai casi in cui la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia part-time, indipendentemente dalla circostanza che i lavoratori prima della qualificazione abbiano svolto o meno lavoro a tempo parziale. Il beneficio contributivo spetta anche nell'ipotesi in cui la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di apprendistato avvenga anticipatamente rispetto al termine previsto nel contratto: in questo caso i dodici mesi di agevolazione decorrono dal momento della trasformazione del rapporto (in questo senso Ministero del Lavoro, nota n. 3883/2006 e circ. n. 27/2008).

Il datore di lavoro inoltre, entro il giorno precedente all'inizio del rapporto di lavoro, deve effettuare la normale comunicazione telematica agli uffici competenti ¹⁰¹ (per la Regione Veneto tramite la sezione Co_Veneto in www.venetolavoro.it).

Nota bene

Il datore inoltre è tenuto a sottoporre il contratto di apprendistato al preventivo parere di conformità degli enti bilaterali eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva, in relazione ai profili formativi del contratto medesimo, là dove tale obbligo sia previsto da una specifica legge regionale (in questo senso espressamente il Ministero del Lavoro, circ. n. 30/2005 e n. 40/2004; nota n. 389/2005).

3.2 CONTRATTO DI INSERIMENTO

LAVORATORI INTERESSATI

Il contratto di inserimento ha la precisa finalità di garantire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di soggetti socialmente più deboli, come tassativamente individuati dal legislatore.

Possono infatti essere assunti con contratto di inserimento i seguenti soggetti (art. 54, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003):

1. soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni (art. 54, comma 1, lett. a);
2. disoccupati di lunga durata fino a 32 anni ¹⁰² (art. 54, comma 1, lett. b);
3. lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro (art. 54, comma 1, lett. c);
4. lavoratori che desiderino intraprendere o riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni (art. 54, comma 1, lett. d);
5. donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in

¹⁰¹ Dal 24 ottobre 2003 non è più richiesta la preventiva autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro: l'art. 85 del D.Lgs. n. 276/2003 infatti, ha abrogato l'art. 2, comma 2 e l'art. 3 della L. n. 25/1955 nonché l'art. 21, comma 3 della L. n. 56/1987 che prevedevano tale formalità.

¹⁰² Si tratta di coloro i quali siano alla ricerca di una nuova occupazione da almeno 12 mesi. Per tali soggetti, qualora fruente del trattamento speciale di disoccupazione, è possibile ricorrere anche al contratto di reinserimento (sul punto si veda, nel capitolo II, il paragrafo 2.4 pag. 34).

cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile ¹⁰³ (art. 54, comma 1, lett. e);

6. persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico ¹⁰⁴ (art. 54, comma 1, lett. f).

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Possono procedere all'assunzione di lavoratori con contratto di inserimento, a prescindere dal settore, dalla classe dimensionale e dal tipo di attività lavorativa, i seguenti datori:

- enti pubblici economici, imprese e i loro consorzi, gruppi di imprese;
- associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
- fondazioni, enti di ricerca, pubblici e privati.

Per poter utilizzare il contratto di inserimento il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti ¹⁰⁵.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Ai contratti di inserimento oltre alle specifiche norme contenute negli articoli 54 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003, si applicano, salvo diversa previsione dei contratti collettivi ¹⁰⁶, la disposizioni di cui al D.Lgs. n. 368/2001, concernenti la disciplina del contratto a termine ovviamente in quanto compatibili.

Come precisato dal Ministero del Lavoro (circ. n. 31/2004), non sono compatibili e quindi non applicabili le seguenti norme del D.Lgs. n. 368/2001:

¹⁰³ L'individuazione di tali aree geografiche è rimessa ad apposito decreto ministeriale. Per il triennio 2005-2007 l'individuazione è avvenuta con D.M. 17 novembre 2005, per gli anni 2007-2008 con D.M. 31 luglio 2007 e D.M. 13 novembre 2008. Nessun decreto è stato ancora emanato per l'anno 2009 e per quello in corso.

¹⁰⁴ Vi rientrano pertanto anche i soggetti che beneficiano della disciplina del collocamento obbligatorio di cui alla L. n. 68/1999.

¹⁰⁵ La percentuale in questione ed i conseguenti limiti, non operano se nei 18 mesi precedenti all'assunzione del lavoratore sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento. In ogni caso, ai fini della determinazione della percentuale del 60%, non si considerano contratti di inserimento *non trasformati* quelli:

- risolti dal datore di lavoro nel corso, al termine del periodo di prova o per giusta causa;
- risolti dal lavoratore per dimissioni;
- non trasformati a causa di rifiuto del lavoratore;
- non trasformati per qualsiasi motivo nella misura di 4 contratti.

¹⁰⁶ Per il solo settore Industria trova applicazione anche l'Accordo Interconfederale dell'11 febbraio 2004 sottoscritto da Confindustria e dalle altre Organizzazioni datoriali unitamente a CGIL, CISL e UIL.

- l'art. 1 relativo ai presupposti causali del contratto a termine (quindi il contratto di inserimento non necessita di alcuna motivazione);
- l'art. 4 relativo alla proroga del contratto (quindi il contratto di inserimento può essere prorogato più volte entro i limiti massimi durata);
- l'art. 5, comma 3 relativo alla possibilità di rinnovo del contratto tra le stesse parti (il contratto di inserimento non è quindi rinnovabile tra le stesse parti);
- l'art. 10, comma 7, relativo alle limitazioni percentuali (non esistono infatti limiti quantitativi, anche se gli stessi possono essere introdotti dalla contrattazione collettiva).

Trovano invece applicazione i divieti di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 368/2001, per cui il contratto di inserimento è vietato nelle seguenti ipotesi:

- per la sostituzione di lavoratori scioperanti;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di inserimento, salvo che quest'ultimo sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del Testo Unico sulla sicurezza (D.Lgs n. 81/2008).

CARATTERISTICHE PRINCIPALI DEL CONTRATTO DI INSERIMENTO

Durata

Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi ¹⁰⁷: ferma restando la durata minima, quella massima dipende di volta in volta da quanto previsto nel progetto di inserimento e deve essere tale da consentire lo svolgimento del percorso di adattamento delle competenze professionali (Ministero del Lavoro, circ. n. 31/2004).

In ogni caso, entro il limite massimo di durata (18 o 36 mesi), il contratto può essere prorogato più volte anche senza particolari motivazioni.

I limiti legali di durata possono essere superati solo nel caso in cui il rapporto di inserimento sia stato sospeso per lo svolgimento del servizio militare/civile o per maternità, in quanto in tali ipotesi il periodo non svolto a causa delle citate assenze

¹⁰⁷ La durata massima è estesa fino a 36 mesi per l'assunzione di persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico (ai sensi dell'art. 54, 1° comma, lettera f), D.Lgs. n. 276/2003).

può essere recuperato (in questo senso Ministero del Lavoro, circ. n. 31/2004 ed interpello n. 34/2007).

Al di fuori del caso appena prospettato, nell'ipotesi di proseguimento del rapporto oltre la scadenza, troverà applicazione l'art. 5, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 368/2001: il datore di lavoro dovrà corrispondere una maggiorazione retributiva, per ogni giorno di continuazione del rapporto, pari al 20% fino al 10° giorno successivo, ed al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di inserimento continua oltre il 30° giorno, il contratto si trasforma in contratto di lavoro a tempo indeterminato dalla scadenza del predetto termine.

Orario di lavoro

L'orario di lavoro può essere a tempo pieno oppure, sempre se compatibile con il progetto di inserimento, anche part-time.

Formazione

Nel contratto di inserimento la formazione è solo eventuale¹⁰⁸ (in questo senso espressamente art. 55, 4° comma del D.Lgs. n. 276/2003).

Peraltro ove prevista, la formazione diviene obbligatoria e la sua mancanza sanzionata: in presenza di *gravi inadempienze* nella realizzazione nel progetto individuale di inserimento infatti, il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100%.

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

In caso di assunzione di lavoratori con contratto di inserimento il datore di lavoro ha diritto per tutta la durata del contratto (compresa l'eventuale proroga o l'eventuale periodo di prolungamento reso necessario dal verificarsi di eventi sospensivi) ad una riduzione del 25% della contribuzione posta a proprio carico¹⁰⁹. L'agevolazione in questione peraltro non trova applicazione nel caso di assunzione con contratto di inserimento di giovani dai 18 ai 29 anni (art. 54, 1° comma, lettera a) del D.Lgs. n. 276/2003).

¹⁰⁸ Sul punto l'Accordo Interconfederale dell'11 febbraio 2004 prevede una *formazione teorica* non inferiore a 16 ore, svolgibile sia all'interno che all'esterno dell'azienda, ripartita fra nozioni di prevenzione antinfortunistica (che dovrà obbligatoriamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto) e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale.

¹⁰⁹ La riduzione ha effetto tanto sui contributi previdenziali quanto su quelli assistenziali dovuti all'Inail. Si ricorda che i lavoratori assunti, sono invece soggetti alle normali aliquote contributive. Restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni di cui all'art. 20 della L. n. 223/1991, in materia di contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati (sul punto si veda, nel capitolo II, il paragrafo 2.4 pag. 34).

AGEVOLAZIONI NORMATIVE

Il lavoratore assunto con contratto di inserimento ha diritto all'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per gli altri lavoratori presenti in azienda¹¹⁰ (ad esempio utilizzazione dei servizi aziendali, diritto a tutte le maggiorazioni previste dal contratto collettivo applicato, etc.).

Il contratto di inserimento determina comunque per il datore alcune agevolazioni di tipo normativo.

In particolare:

NON COMPUTABILITÀ

I lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

POSSIBILITÀ DI INQUADRAMENTO INFERIORE

La categoria di inquadramento del lavoratore può essere inferiore, per non più di 2 livelli, alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzione che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto.

Il sottoinquadramento non è possibile nel caso in cui l'assunzione avvenga espressamente ai sensi dell'art. 54, comma 1, lett. e) D.Lgs. n. 276/2003 (cioè donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica con particolare tasso di disoccupazione femminile).

ESCLUSIONE DEL PERIODO DI INSERIMENTO AI FINI DI TALUNI ISTITUTI CONTRATTUALI

In caso di trasformazione del contratto di inserimento in contratto a tempo indeterminato, il periodo di inserimento viene computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità o istituti affini e della mobilità professionale automatica.

DISCIPLINA DEL COMPORTO PER MALATTIA PIÙ FAVOREVOLE

Per il settore industria, in base all'Accordo Interconfederale dell'11 febbraio 2004 e salvo diverse previsioni della contrattazione collettiva, in caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro è prevista la conservazione del posto per un periodo (comunque non inferiore a 70 giorni) proporzionato alla durata del rapporto.

¹¹⁰ In questo senso espressamente per il settore industria anche l'art. 8 dell'Accordo Interconfederale 11 giugno 2004.

In particolare:

DURATA DEL CONTRATTO	PERIODO DI CONSERVAZIONE MAX
Da 9 fino a 14 mesi	70 gg.
15 mesi	75 gg.
16 mesi	80 gg.
17 mesi	85 gg.
18 mesi	90 gg.

ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEL LAVORATORE

Il datore di lavoro deve predisporre in via preventiva alla definizione delle condizioni del contratto, con il consenso del lavoratore, un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo.

I contratti collettivi individuano le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento, nonché i loro contenuti e la forma.

Il progetto, debitamente firmato, va conservato in azienda unitamente ai documenti relativi all'assunzione.

ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DELI ENTI

Per poter fruire dei benefici normativi e contributivi i datori di lavoro, indipendentemente dal tipo di attività svolta, sono tenuti (si veda Cap. I, pag. 13 e ss.):

- al rispetto della normativa sul lavoro e degli accordi e contratti collettivi nazionali regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti;
- al rispetto degli obblighi di regolarità contributiva.

Il datore di lavoro inoltre, entro il giorno precedente all'inizio del rapporto di lavoro, deve effettuare la normale comunicazione telematica (per la Regione Veneto tramite la sezione Co_Veneto in www.venetolavoro.it).

Nota bene

Poiché l'assunzione con contratto di inserimento è collegata all'esistenza di determinati requisiti soggettivi sarà opportuno per il datore di lavoro ai fini dell'accesso alle agevolazioni acquisire in taluni casi in via preventiva specifica documentazione.

In particolare:

- a) **per i disoccupati di lunga durata fino a 32 anni (art. 54, comma 1, lett. b)** = attestazione dello stato di disoccupazione di lunga durata da parte del

competente Centro per l'Impiego + dichiarazione di responsabilità prodotta dal lavoratore al Centro medesimo;

- b) **per i lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro o in procinto di perderlo (art. 54, comma 1, lett. c)** = dichiarazione di responsabilità da parte del lavoratore, attestante il possesso dei requisiti di legge + eventuale attestazione dello stato di occupazione/disoccupazione;
- c) **per i lavoratori che desiderino intraprendere o riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni (art. 54, comma 1, lett. d)** = attestazione dello stato di disoccupazione di lunga durata da parte del competente Centro per l'Impiego + dichiarazione di responsabilità da parte del lavoratore, attestante il possesso dei requisiti di legge;
- d) **per le persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico (art. 54, comma 1, lett. f)** = attestazione dello stato di handicap + eventuale certificazione iscrizione liste collocamento obbligatorio L. n. 68/1999.

3.3 GIOVANI IN POSSESSO DI DIPLOMA DI ATTESTATO DI QUALIFICA

LAVORATORI INTERESSATI

Possono essere assunti con le forme di contratto agevolato previste nel presente paragrafo i giovani ¹¹¹ in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale o di attestato di qualifica ¹¹² (art. 22, L. n. 56/1987).

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Possono procedere all'assunzione di lavoratori in possesso di diploma di qualifica tutte aziende, di qualsiasi settore e di qualsiasi classe dimensionale.

¹¹¹ Per "giovani" si intendono i soggetti che, al momento dell'assunzione, abbiano un'età compresa tra i 16 anni compiuti ed i 32 anni non compiuti (Ministero del Lavoro, nota n. 25874 del 19 maggio 1995 ed INPS, circ. n. 188/1995). Va peraltro notato che l'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 297/2002 stabilisce che per giovani devono intendersi "i soggetti di età superiore a diciotto anni e fino a venticinque anni compiuti o, se in possesso di un diploma universitario di laurea, fino a ventinove anni compiuti, ovvero la diversa superiore età definita in conformità agli indirizzi dell'Unione europea": trattandosi di disposizione successiva di carattere generale sarebbe opportuno sul punto un intervento chiarificatore da parte dello stesso Ministero o dell'Inps.

¹¹² L'attestato di qualifica deve essere stato acquisito a seguito di un corso di formazione professionale ai sensi dell'art. 14 della Legge 21 dicembre 1978.

FORME DI ASSUNZIONE AGEVOLATA

Le agevolazioni di legge sono riconosciute, a prescindere dall'orario di lavoro, soltanto in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato.

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

In caso di assunzione ai sensi dell'art. 22, L. n. 56/1987 è prevista una riduzione contributiva per i primi sei mesi del rapporto di lavoro.

In tale periodo infatti, i contributi sono dovuti nella misura prevista per gli apprendisti¹¹³, sia per la parte a carico dell'azienda che per la parte a carico dei lavoratori¹¹⁴.

ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEGLI ENTI

Per poter fruire dei benefici normativi e contributivi i datori di lavoro, indipendentemente dal tipo di attività svolta, sono tenuti (si veda Cap. I, pag. 13 e ss.):

- al rispetto della normativa sul lavoro e degli accordi e contratti collettivi nazionali regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti;
- al rispetto degli obblighi di regolarità contributiva.

Il datore di lavoro inoltre, entro il giorno precedente all'inizio del rapporto di lavoro deve effettuare la normale comunicazione telematica (per la Regione Veneto tramite la sezione Co_Veneto in www.venetolavoro.it).

Ovviamente il datore di lavoro deve conservare agli atti copia del diploma di qualifica o copia dell'attestato di qualifica che comprovi il diritto all'agevolazione.

¹¹³ L'aliquota corrispondente a quella prevista per gli apprendisti è attualmente pari al 10% per il datore di lavoro e al 5,54% per il lavoratore. Nella quota a carico del lavoratore va inoltre aggiunto, per le sole aziende obbligate, il contributo dello 0,30% per il finanziamento della C.i.g. straordinaria (INPS circ. n. 19/1991). L'agevolazione non concerne i premi dovuti all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali: ne consegue che i premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali devono essere versati secondo le norme comuni direttamente all'INAIL.

¹¹⁴ Nonostante la riduzione dell'aliquota a carico del lavoratore, allo stesso spettano le prestazioni di maternità, gli assegni familiari, i trattamenti di disoccupazione e di cassa integrazione al pari di ogni altro lavoratore.

Capitolo IV

ALTRE AGEVOLAZIONI CONNESSE A SITUAZIONI PARTICOLARI

4.1 SOSTITUZIONE DI LAVORATORI IN CONGEDO DI MATERNITA' E PARENTALE

LAVORATORI INTERESSATI

Rientrano nella tipologia di assunzione agevolata prevista dal presente paragrafo tutti i lavoratori, a prescindere dall'età anagrafica e dalla situazione personale, che vengano assunti in sostituzione di lavoratrici e lavoratori assenti dal lavoro in congedo di maternità, di paternità e parentale ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001¹¹⁵ (art. 4 D.Lgs. n. 151/2001).

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Possono procedere all'assunzione prevista nel presente paragrafo i seguenti datori di lavoro:

- datori, di qualsiasi settore aventi un organico complessivo al momento dell'assunzione inferiore ai 20 dipendenti (art. 4, comma 1, D.Lgs. n. 151/2001)¹¹⁶;

¹¹⁵ Si tratta in sostanza dei lavoratori assenti per maternità obbligatoria o facoltativa (anche conseguente ad adozione o affidamento), per malattia del figlio, congedo straordinario biennale per assistenza figlio con handicap, etc. Lo sgravio contributivo non spetta quindi quando l'assenza è a titolo diverso, come ad esempio ferie o infortunio (in questo senso espressamente Ministero del Lavoro, interpello n. 36/2008).

¹¹⁶ Nella determinazione del numero dei dipendenti si tiene conto di tutti i lavoratori in forza, con esclusione dei lavoratori assunti con contratto di inserimento o con contratto di reinserimento, degli apprendisti, dei lavoratori presenti in virtù di un contratto di somministrazione ed infine dei lavoratori assenti retribuiti per i quali si sia proceduto alla sostituzione (in tal caso infatti, vengono computati i sostituti). I lavoratori part-time si computano in proporzione all'orario svolto (INPS, circ. n. 117/2000 e n. 174/2000; ENPALS, circ. n. 34/2000).

- datori privati, aventi forma di impresa, in cui operino lavoratrici autonome di cui al capo XI del D.Lgs. n. 151/2001 ¹¹⁷, quando la sostituzione riguardi le stesse lavoratrici autonome (art. 4, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001).

FORME DI ASSUNZIONE AGEVOLATA

Le agevolazioni di legge sono riconosciute, a prescindere dall'orario di lavoro, solo in caso di assunzione con contratto a tempo determinato per ragioni sostitutive o anche se la sostituzione viene effettuata attraverso il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro.

L'assunzione può aver luogo anche con anticipo fino a 30 giorni rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo diverso termine eventualmente stabilito dalla contrattazione collettiva ¹¹⁸.

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Per il datore di lavoro ¹¹⁹ è previsto uno sgravio nella misura del 50%, che trova applicazione tanto sulla contribuzione previdenziale a carico del datore quanto ai premi assicurativi INAIL (INPS, circ. n. 136/2001 ed INAIL, nota 24 luglio 2001).

Tal agevolazione si applica fino al compimento di 1 anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo, oppure per 1 anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento (art. 4, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001).

Quando la sostituzione avviene con contratto di somministrazione, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

In merito al diritto al riconoscimento dello sgravio è opportuno precisare che:

- se il lavoratore assente in astensione viene sostituito con due lavoratori a tempo parziale, lo sgravio contributivo spetta solo se la somma dell'orario

¹¹⁷ Si tratta delle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali (di cui alle leggi 26 ottobre 1957, n. 1047, 4 luglio 1959, n. 463 e 22 luglio 1966, n. 613) e delle imprenditrici agricole a titolo principale (art. 66 D.Lgs. n. 151/2001).

¹¹⁸ Ad esempio il CCNL per l'industria metalmeccanica, come rinnovato il 15 ottobre 2009, e quello per l'industria orafa del 21 aprile 2008 prevedono la possibilità di anticipare fino a due mesi; quello relativo al settore tessile abbigliamento 22 luglio 2008 di assumere con un "adeguato periodo di affiancamento al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne" da valutarsi quindi di volta in volta in relazione alla specifica mansione; quello del settore Concia Industria del 26 ottobre 2006 infine riconosce la possibilità di anticipare fino a quattro mesi.

¹¹⁹ Per il lavoratore la contribuzione è corrisposta nella misura ordinaria.

di lavoro dei soggetti assunti sia pari o inferiore a quello del lavoratore sostituito; in caso contrario il beneficio non viene riconosciuto neanche in misura parziale (in questo senso espressamente INPS, messaggio n. 28 del 14 febbraio 2001) ¹²⁰;

- la sostituzione non implica necessariamente l'equivalenza delle qualifiche del sostituto e del sostituito; così ad esempio è ammissibile il beneficio in caso di sostituzione di un apprendista con una persona qualificata, purchè sia rispettata l'equivalenza oraria delle prestazioni (INPS, mess. n. 93/2001).

ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEGLI ENTI

Per poter fruire dei benefici normativi e contributivi i datori di lavoro, indipendentemente dal tipo di attività svolta, sono tenuti (si veda Cap. I, pag. 13 e ss.):

- al rispetto della normativa sul lavoro e degli accordi e contratti collettivi nazionali regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti;
- al rispetto degli obblighi di regolarità contributiva.

Il datore di lavoro inoltre, sempre per poter usufruire delle agevolazioni previste deve:

- comunicare l'assunzione, entro il giorno precedente all'inizio del rapporto di lavoro, effettuando la normale comunicazione telematica (per la Regione Veneto tramite la sezione Co_Veneto in www.venetolavoro.it);
- presentare un'autocertificazione attestante che:
 1. l'assunzione è avvenuta in sostituzione di una lavoratrice o un lavoratore in astensione ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. n. 151/2001;
 2. la forza occupazionale, all'atto dell'assunzione del dipendente, inferiore a 20 unità.

¹²⁰ Conseguentemente, se il lavoratore assente in astensione con orario a tempo parziale, viene sostituito con un lavoratore a tempo pieno, il diritto allo sgravio non sussiste. Viceversa la sostituzione di un lavoratore a tempo pieno con un lavoratore a tempo parziale, dà sempre diritto allo sgravio dato che in tale ipotesi l'orario di lavoro del lavoratore assunto in sostituzione è sicuramente inferiore a quello del lavoratore sostituito (in questo senso anche Ministero del Lavoro, nota n. 391/2005).

Capitolo V

TABELLA DI SINTESI

E DOCUMENTI UTILI

Nelle pagine che seguono è riportata un'ampia tabella di sintesi, che riepiloga l'insieme delle agevolazioni descritte nella presente pubblicazione, con lo scopo di rendere di immediata evidenza il valore delle citate agevolazioni.

TABELLA SINTESI PRINCIPALI ASSUNZIONI AGEVOLATE

LAVORATORI	DATORI	CONDIZIONI PER IL DIRITTO ALLE AGEVOLAZIONI	TIPO DI RAPPORTO ED ORARIO PER DIRITTO ALLE AGEVOLAZIONI	AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA PER IL DATORE DI LAVORO	AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA PER IL LAVORATORE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	PAGINA
Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità	Tutti i datori di lavoro del settore privato (compresi gli enti pubblici economici con contratto di natura privatistica)	L'assunzione non deve avvenire in virtù del diritto di precedenza (quindi non può riguardare il lavoratore collocato in mobilità o licenziato dalla stessa azienda che assume nei 6 mesi precedenti) Il datore che assume deve avere assetti proprietari sostanzialmente diversi da quelli dell'impresa che ha licenziato e non deve risultare con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo	Tempo indeterminato con orario full-time o part-time	Contribuzione fissa al 10% per 18 mesi + contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per 12 mesi (24 mesi se lavoratore ultracinquante e 36 nel mezzogiorno o in aree svantaggiate)	NO	Artt. 8, 2 comma e 25, comma 9 L. n. 223/1991 e L. n. 236/1993	Pag. 17
			Tempo determinato con orario full-time o part-time	Contribuzione fissa al 10% per 12 mesi	NO		
Lavoratori in CIGS a zero ore o disoccupati da oltre 24 mesi	Idem come sopra	Il datore non deve avere avuto sospensioni per CIGS straordinaria o riduzioni del personale nei 6 mesi precedenti per mansioni analoghe	Trasformazione di rapporto a tempo determinato in tempo indeterminato con orario full-time	Contribuzione fissa al 10% per ulteriori 12 mesi + contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per 12 mesi (24 mesi se lavoratore ultracinquante e 36 nel mezzogiorno o in aree svantaggiate)	NO	Art. 8, comma 9 L. n. 407/1990	Pag. 31
			Tempo indeterminato con orario full-time o anche part-time	Contribuzione ridotta del 50% per 3 mesi (100% per le imprese artigiane e del Mezzogiorno). Riduzione pro-quota in caso di orario part-time	NO		

Lavoratori dipendenti da imprese in CIGS da almeno 6 mesi e che godono del trattamento di integrazione per almeno 3 mesi	Tutti i datori di lavoro del settore privato (compresi gli enti pubblici economici con contratto di natura privatistica)	Il datore non deve avere in atto sospensioni per CIGS straordinaria e non deve aver proceduto a riduzioni del personale nei 12 mesi precedenti per mansioni analoghe Il datore che assume deve avere assetti proprietari sostanzialmente diversi da quelli dell'impresa che ha collocato in CIGS il lavoratore e non deve risultare con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo	Tempo indeterminato con orario full-time	Contribuzione fissa al 10% per 12 mesi + contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per 9 mesi (21 mesi se lavoratore ultracinquante e 33 nel mezzogiorno o in aree svantaggiate)	NO	Art. 4, comma 3 L. n. 236/1993,	Pag. 27
			Tempo indeterminato con orario full-time	Contribuzione ridotta del 75% per 12 mesi in caso di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo inferiore a 2 anni (24 mesi, in caso di disoccupazione superiore a 2 anni e inferiore a 3 anni e 36 mesi, in caso di disoccupazione superiore a 3 anni) In alternativa può essere scelta una riduzione del 37,5% per un periodo doppio	NO		
Lavoratori fruanti del trattamento di disoccupazione speciale	Tutti i datori di lavoro	Il datore non deve avere in atto sospensioni per CIGS straordinaria (o interventi in deroga) e non deve aver proceduto a riduzioni del personale nei 6 mesi precedenti per mansioni analoghe Il datore che assume deve avere assetti proprietari sostanzialmente diversi da quelli dell'impresa che ha collocato in CIGS il lavoratore e non deve risultare con quest'ultima	Tempo indeterminato con orario full-time o anche part-time (cd. contratto di reinserimento)	Contributo pari all'indennità spettante al lavoratore non ancora percepita (max fino al 31.12.2010)	NO	Art. 7-ter D.L. n. 5/2009, convertito in L. n. 33/2009	Pag. 37
Lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga	Tutti i datori di lavoro compresi quelli non aventi natura imprenditoriale	Il datore che assume deve avere assetti proprietari sostanzialmente diversi da quelli dell'impresa che ha collocato in CIGS il lavoratore e non deve risultare con quest'ultima	Tempo determinato o indeterminato con orario full-time o part-time				

Lavoratori con almeno 50 anni di età o con almeno 35 anni di contribuzione	Tutti i datori di lavoro	in rapporto di collegamento o controllo L'assunzione non deve avvenire in virtù del diritto di precedenza (quindi non può riguardare il lavoratore collocato in mobilità o licenziato dalla stessa azienda che assume nei 6 mesi precedenti)	Tempo determinato o indeterminato con orario full-time o part-time	Contribuzione fissa al 10% per 12 mesi	NO	Art. 2, commi 134 e 135, L. n. 191/2009	Pag. 41
Lavoratori fruitori del trattamento di disoccupazione ordinaria o edile	Tutti i datori di lavoro	Il datore non deve avere in atto sospensioni per CIGS straordinaria e non deve aver proceduto a riduzioni del personale nei 12 mesi precedenti per mansioni analoghe Il datore che assume deve avere assetti proprietari sostanzialmente diversi da quelli dell'impresa che ha licenziato e non deve risultare con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo	Tempo determinato o indeterminato con orario full-time o part-time	Contributo pari all'indennità spettante al lavoratore non ancora percepita (max fino al 31.12.2010)	NO	Art. 2, comma 151, L. n. 191/2009	Pag. 44

Dirigenti privi di occupazione	Datori di lavoro costituiti nella forma di impresa (o consorzi) con meno di 250 dipendenti	quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo Il dirigente non deve aver avuto rapporti di lavoro subordinato negli ultimi 6 mesi con l'azienda o consorzio che procede all'assunzione	Tempo determinato o indeterminato con orario full-time o part-time	Contribuzione ridotta del 50% (anche per i premi INAIL)	Contribuzione ridotta del 50% (anche per i premi INAIL)	Art. 20, comma 2 L. n. 266/1997	Pag. 47
Giovani in possesso di diploma o attestato di qualifica	Tutti i datori di lavoro		Tempo indeterminato con orario full-time o anche part-time	Contribuzione fissa al 10% per 6 mesi	Contribuzione fissa al 5,54%	Art. 22, L. n. 56/1987	Pag. 63
Sostituzione lavoratori assenti per congedo legato alla paternità o maternità	Datori di lavoro con meno di 20 dipendenti	L'assunzione deve avvenire solo per ragioni sostitutive legate all'assenza per congedo ex D.Lgs. n. 151/2000	Tempo determinato con orario full-time o anche part-time	Contribuzione ridotta del 50% (anche per i premi INAIL) fino al compimento di un anno di vita del bambino (o fino ad un anno dall'ingresso del bambino in famiglia, in caso di adozione o affidamento)	NO	Art. 4, D.Lgs. n. 151/2000	Pag. 65

FINITO DI STAMPARE
DALLA TIPOGRAFIA UTVI srl - VICENZA
NEL MESE DI MAGGIO 2010

EDITO DA IPI srl Società Unipersonale
Piazza Castello 3 - Vicenza
Maggio 2010