

RASSEGNA STAMPA
22 aprile 2013

SPECIALE LAVORO

VADEMECUM BONUS - ASSUNZIONI

CONFINDUSTRIA CATANIA

Dopo la riforma. Sono cambiati i criteri generali

Accesso in salita per le aziende in riorganizzazione

I PALETTI

Se sono in corso
sospensioni dal lavoro
la fruizione è possibile
solo per posizioni relative
a professionalità diverse

Alessandro Rota Porta

Realizzare un'assunzione agevolata può non essere sufficiente a garantirsi l'accesso ai bonus: a parte le tipologie per cui sono previste graduatorie «a domanda» (ad esempio nel caso del credito d'imposta per ricerca e sviluppo), i datori di lavoro alle prese con gli incentivi devono tenere conto del sistema di regole dettate dalla riforma del lavoro (articolo 4 della legge 92/2012), con le quali il legislatore ha fissato alcuni principi trasversali, finalizzati a garantire - in via generale - un'applicazione omogenea. A fare luce sulla materia è arrivata anche la circolare Inps 137/2012.

La prima condizione che consente al datore di lavoro di fruire delle agevolazioni è che l'assunzione non scaturisca da un obbligo derivante dalla legge o dal Ccnl: questo vale anche se il lavoratore è utilizzato dall'azienda tramite un contratto di somministrazione.

Il secondo vincolo è l'obbligo di rispettare il diritto di precedenza nella riassunzione - come stabilito dalla legge o dal contratto collettivo - e vale anche se il datore di lavoro ha fatto ricorso alla somministrazione senza prima aver offerto la riassunzione a un lavoratore che ne aveva diritto. In particolare, si tratta dei contratti a tempo determinato di durata superiore a sei mesi (laddove la contrattazione collettiva non deroghi a questo diritto), delle attività stagionali, della riduzione di personale, della mobilità e del trasferimento d'azienda.

Il terzo ostacolo alla fruizione delle agevolazioni scatta

quando il datore di lavoro ha in corso sospensioni dal lavoro legate a crisi o a riorganizzazione aziendale, a meno che l'assunzione non riguardi soggetti con professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi o sia effettuata in un'altra unità produttiva.

Inoltre, l'accesso alle agevolazioni è negato quando il nuovo datore di lavoro assume, entro sei mesi dal licenziamento, lavoratori per i quali la cessazione è avvenuta in un'azienda strettamente collegata, cioè con assetti proprietari coincidenti o con rapporti di collegamento o controllo.

La riforma del lavoro, oltre a dettare questi criteri, stabilisce altri divieti con riferimento alla determinazione degli incentivi e alla loro durata: precisa che nel calcolo complessivo vanno considerati tutti i periodi nei quali il lavoratore è stato alle dipendenze del datore di lavoro, sia come subordinato, sia come somministrato.

Oltre alle indicazioni dettate dalla legge 92/2012, bisogna verificare il rispetto delle condizioni richieste dalle altre norme sulla materia: il possesso del Durc; l'osservanza della parte economica degli accordi e contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali (legge 296/2006); la presentazione alla Dtl dell'auto-certificazione che attesta l'inesistenza a proprio carico di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi (Dm 24/10/2007); il rispetto del vincolo *de minimis*; l'incremento della media occupazionale e così via.

Infine, è bene che il datore si faccia certificare dal lavoratore l'appartenenza al particolare status richiesto dall'incentivo o rilasciare la documentazione necessaria.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Dote più ricca per gli apprendisti

Contributi ridotti (quasi azzerati per le microimprese) e staff leasing senza vincoli

Giampiero Falasca

■ La legge riconosce numerosi incentivi a chi assume apprendisti. Dal punto di vista contributivo, spettano sgravi importanti. Se il datore di lavoro ha un numero di dipendenti non superiore a 9, i contributi previdenziali sono praticamente azzerati (salvo il contributo dell'1,61%), mentre se il numero di dipendenti è superiore alle 9 unità, i contributi si pagano nella misura (molto più bassa di quella ordinaria) dell'1,61 per cento.

Agevolazioni normative

Ci sono poi altri incentivi, di tipo normativo: gli apprendisti non si computano nell'organico e possono essere inquadrati in uno o due livelli inferiori rispetto alla qualifica che conseguiranno alla fine dell'apprendistato. Nel caso in cui l'apprendista sia assunto da un'agenzia per il lavoro in somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing), è previsto un incentivo ulteriore. La legge, in questo caso, prevede che non si applicano i limiti previsti in generale per l'utilizzo dello staff leasing, che può essere utilizzato solo in alcuni settori o attività predefiniti dal Dlgs 276/2003, o negli altri casi individuati dai contratti collettivi, nazionali o di secondo livello. Questi limiti, come detto, vengono meno se il contratto di staff leasing prevede l'utilizzo di un apprendista: l'agevolazione è molto rilevante, e infatti le imprese iniziano a guardare con grande interesse questa fattispecie.

Tornando all'apprendistato in generale, è opportuno ricorda-

re che gli incentivi sono condizionati all'effettiva erogazione della formazione: se il datore di lavoro non rispetta l'impegno, perde tutti gli incentivi di carattere economico e normativo previsti dalla legge.

Quando scattano le sanzioni

In particolare, la violazione degli obblighi formativi comporta per il datore di lavoro l'obbligo di versare 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%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione. Questa sanzione esclude ogni altra sanzione per omessa contribuzione. La mancata esecuzione degli obblighi formativi dà luogo alla sanzione sopra indicata solo in presenza di due presupposti: deve impedire la realizzazione delle finalità formative della tipologia contrattuale applicata, e deve dipendere dalla esclusiva responsabilità del datore di lavoro.

La legge prevede l'applicazione di una sanzione amministrativa specifica per ogni violazione delle norme dei contratti collettivi che danno attuazione alle regole poste dalla legge in materia di forma scritta del contratto, patto di prova e piano formativo individuale, divieto di retribuzione a cottimo, sottoinquadramento e presenza di un tutore. Per ciascuna violazione delle norme collettive che regolano

questi aspetti, la legge prevede la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro; in caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1.500 euro.

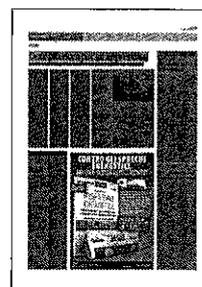
Il recupero dei debiti

Il ministero del Lavoro, con l'intento di spingere le aziende ad adempiere ai propri doveri prima di procedere all'applicazione delle sanzioni di legge, ha precisato che gli ispettori del lavoro, quando riscontrano una mancata erogazione della formazione, devono valutare la possibilità di recuperare il debito formativo.

Per valutare se il debito è recuperabile, il ministero del Lavoro (circolare 5/2013) ha elaborato una tabella nella quale, secondo il momento in cui si trova il contratto, viene fissata la soglia minima di formazione che deve essere stata erogata. Se questa soglia esiste, l'ispettore del lavoro deve emanare il «provvedimento di disposizione», con il quale ordina al datore di lavoro di mettersi in regola entro un certo termine, pena l'applicazione delle sanzioni di legge.

Se il datore di lavoro non eroga la formazione, non ci sono solo le sanzioni civili: il contratto di apprendistato può essere trasformato dal giudice in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di natura ordinaria, con la conseguenza che vengono meno tutte le caratteristiche speciali dell'apprendistato (possibilità di recedere alla fine del periodo formativo, inquadramento ridotto, eccetera).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Bonus e sanzioni

INCENTIVI A FAVORE DEI DATORI DI LAVORO

1

Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante

2

Possibilità di recedere dal contratto di apprendistato alla fine del periodo formativo

3

Possibilità, in alternativa al caso precedente, di stabilire il salario in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio

4

In caso di utilizzo di apprendisti, lo staff leasing su può usare per qualsiasi settore o attività

5

L'aliquota contributiva applicabile ammonta all'11,6% della retribuzione imponibile (azzerata per le imprese fino a 9 dipendenti)



SANZIONI



Violazione



Sanzione

Mancata erogazione della formazione per colpa esclusiva del datore di lavoro

Pagamento di una somma pari al doppio dei contributi previdenziali risparmiati utilizzando il contratto di apprendistato
Per i casi meno gravi, prima della sanzione gli organi di vigilanza ordinano al datore di lavoro di recuperare il debito formativo

Possibilità per il lavoratore di chiedere la riqualificazione del contratto in un rapporto ordinario

Violazione delle norme collettive che disciplinano le modalità di erogazione della formazione

Sanzione amministrativa pecuniaria che varia da 100 a 600 euro per ogni violazione. In caso di recidiva, la sanzione applicabile varia da 300 a 1.500 euro

REGOLE SPECIALI

1| SOCIETÀ INNOVATIVE

Flessibilità ad hoc nelle start up

Amedeo Sacrestano

Un regime speciale per le start up innovative, con regole ad hoc anche per le assunzioni: stipulare uno o più contratti di lavoro a termine per avviare una nuova attività imprenditoriale è diventato infatti più semplice. Il decreto Sviluppo 2.0 (Dl 179/2012, convertito dalla legge 221/2012) stabilisce che per le start up innovative non si applica, in via generale, il cosiddetto causalone, ossia le «ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo» che le altre imprese devono avere (e provare in caso di contestazione) nei singoli casi in cui intendono assumere a termine un lavoratore.

Il lavoratore dovrà essere comunque impiegato nello svolgimento di attività «inerenti o strumentali» all'oggetto sociale della società e il suo contratto dovrà avere una durata minima di 6 mesi e una massima di 36. Inoltre, entro il tetto massimo, potranno essere stipulati successivi contratti a tempo determinato (purché destinati allo svolgimento delle attività stabilite) senza l'osservanza di quei termini - indicati nell'articolo 5, comma 3, del Dlgs 368/01 - che trasformano automaticamente il contratto in un rapporto stabile.

In deroga alle norme generali sui contratti a termine, per le start up innovative è stata prevista un'ulteriore possibilità: trascorsi i 36 mesi, potrà essere stipulato un ulteriore contratto a tempo determinato (tra gli stessi soggetti e sempre per lo svolgimento delle attività previste) fino al raggiungimento del quarto anno di beneficio, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

È prevista anche la possibilità

(per i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale) di stabilire:

- criteri per determinare minimi tabellari specifici, funzionali alla promozione dell'avvio delle start up innovative, e criteri per la definizione della parte variabile;
- disposizioni finalizzate all'adattamento delle regole di gestione del rapporto di lavoro alle esigenze delle start up innovative, nella prospettiva di rafforzare lo sviluppo e stabilizzare la presenza nella realtà produttiva.

La start up innovativa, è bene ricordarlo, è la società di capitali, costituita anche in forma cooperativa, che possiede una serie di requisiti, tra cui: i soci, persone fisiche, detengono al momento della costituzione e per i successivi 24 mesi, la maggioranza delle quote; b) è costituita e svolge attività d'impresa da non più di 48 mesi; c) ha la sede principale in Italia; d) a partire dal secondo anno di attività, il totale del valore della produzione annua non è superiore a 5 milioni; e) non distribuisce, e non ha distribuito, utili; f) ha, quale oggetto sociale esclusivo o prevalente, sviluppo, produzione e commercializzazione di prodotti o servizi innovativi; g) non è stata costituita da una fusione, scissione societaria o a seguito di cessione di azienda o di ramo di azienda; h) possiede almeno uno dei «requisiti ulteriori», tra cui impiegare come dipendenti (o collaboratori a qualsiasi titolo), in percentuale uguale o superiore al terzo della forza lavoro complessiva, dottori di ricerca o dottorandi, o laureati che abbiano svolto, da almeno tre anni, attività di ricerca certificata.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

2| LAVORATORI QUALIFICATI

Il ricercatore porta il credito d'imposta

Un incentivo fiscale per chi assume alti profili. Lo ha introdotto l'articolo 24 del Dl 83/12: si tratta di una «riedizione» dei classici crediti d'imposta per gli incrementi occupazionali che, questa volta, si sofferma sul rafforzamento degli organici dei ricercatori e di soggetti con alte qualificazioni professionali. Sebbene di recente il ministero dello Sviluppo economico abbia, con proprio decreto, definito molti degli aspetti ancora ambigui del meccanismo d'incentivazione, manca ancora il bando per l'assegnazione delle risorse.

L'aiuto fiscale è rivolto a tutte le «imprese» - indipendentemente da forma giuridica, dimensione e settore - che assumono, con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato:

- soggetti con un dottorato di ricerca universitario, conseguito in un'università italiana o estera, se riconosciuto equipollente;
- laureati magistrali in discipline di ambito tecnico o scientifico (meglio specificate nell'Allegato 2 al Dl 83 citato), impiegato in attività di ricerca e sviluppo.

L'incentivo premia le «assunzioni stabili», è pari al 35% del costo aziendale sostenuto (con un limite massimo di 200mila euro annui a impresa) e va indicato nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta di maturazione e nelle dichiarazioni relative ai periodi d'imposta nei quali è utilizzato. Per espressa previsione della legge, non è soggetto al limite annuale di

utilizzo di cui all'articolo 1, comma 53, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (pari a 250mila euro) e non concorre alla formazione del reddito né della base imponibile dell'imposta regionale sulle attività produttive.

Il beneficio può essere fruito anche in caso di trasformazione di contratti a tempo determinato (o di apprendistato) in contratti a tempo indeterminato ed è agevolabile il costo aziendale sostenuto per le assunzioni (o trasformazioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato) effettuate a partire dal 26 giugno 2012, data di entrata in vigore del decreto legge 83/12. Per gli anni successivi, sono agevolabili i costi sostenuti per le medesime finalità a partire dal 1° gennaio di ciascun anno.

L'aiuto è commisurato ai costi aziendali per le nuove assunzioni solo per un periodo non superiore a 12 mesi decorrenti dalla data dell'assunzione.

Per beneficiare dell'aiuto, le imprese predispongono un'apposita documentazione contabile, certificata da un professionista iscritto al registro dei revisori contabili o dal collegio sindacale. L'assegnazione delle risorse disponibili - 25 milioni di euro per il 2012 e di 50 milioni di euro a decorrere dal 2013 - avverrà mediante una procedura competitiva, nell'ambito della quale le imprese colpite dal terremoto dell'Emilia e le start up innovative beneficeranno di specifiche priorità.

A. Sa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

DOMANDE E RISPOSTE

1 Il regime del recesso

Quali regole si applicano al termine del periodo formativo: è possibile recedere? Ci sono penali?

Quando finisce il periodo di formazione previsto dal contratto di apprendistato il datore di lavoro può scegliere se proseguire nel rapporto – e in questo caso non deve fare nulla, in quanto il contratto è sin dalla nascita a tempo indeterminato – oppure interromperlo. In quest'ultimo caso, il datore

di lavoro deve inviare una disdetta scritta, entro i termini di preavviso previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro.

La comunicazione della disdetta non deve contenere le motivazioni, e quindi non è richiesto, ai fini del suo esercizio, un giudizio negativo sull'operato dell'apprendista. Inoltre, è bene precisare che gli incentivi intascati dal datore di lavoro non sono revocati in caso di disdetta, ma solo qualora venga provato il mancato adempimento dell'obbligo formativo. Invece, in caso di conferma dell'apprendista, gli incentivi spettano al datore di lavoro per un altro anno.

2 Interinali e detrazioni

In caso di apprendisti «interinali» chi ha diritto agli sgravi contributivi: l'azienda o l'agenzia per il lavoro?

Nell'ambito del rapporto commerciale di somministrazione di manodopera, il soggetto che riveste la posizione di datore di lavoro risulta a tutti gli effetti l'agenzia per il Lavoro. In conformità con i principi generali, quindi, solo l'agenzia per il Lavoro può beneficiare degli sgravi contributivi che

sono riconosciuti dall'ordinamento in caso di assunzione di apprendisti. Questo non significa che l'impresa utilizzatrice – dove materialmente il lavoratore somministrato svolge la propria attività lavorativa – non possa beneficiare, seppure indirettamente, di questi sgravi. La legge infatti impone al soggetto utilizzatore di rifondere all'agenzia interinale i costi effettivamente sostenuti per la retribuzione e gli oneri contributivi. All'impresa utilizzatrice non potranno, quindi, essere addebitati a questo titolo i contributi previdenziali ordinari.

3 Se manca il «training»

In caso di mancato adempimento della formazione, il datore di lavoro perde gli incentivi goduti?

La legge che disciplina il contratto di apprendistato da sempre è molto chiara sul punto relativo alla formazione del giovane assunto con questa formula contrattuale: il datore di lavoro che non eroga la formazione viene penalizzato attraverso l'obbligo di pagare una somma pari al

doppio dei contributi previdenziali risparmiati indebitamente. Il principio va tuttavia temperato. La responsabilità, infatti, deve essere del solo datore di lavoro, e le inosservanze più lievi devono essere precedute da un provvedimento di prescrizione, con il quale gli organi di vigilanza ordinano al datore di lavoro di rimettersi in regola. Il Testo unico sull'apprendistato (decreto legislativo 167/2011), inoltre, prevede solo l'applicazione di sanzioni amministrative per le violazioni che abbiano carattere esclusivamente formale.

Sospesi o senza lavoro, contributi leggeri

Lo sconto previsto per gli iscritti alle liste di mobilità spetta per le assunzioni effettuate fino al 2016

Stefano Rossi

■ La riforma del mercato del lavoro ha limitato, almeno in parte, le agevolazioni previste per assumere le persone rimaste senza lavoro. Se non si vuole rischiare di perdere i benefici previsti, dunque, è bene orientarsi nel nuovo quadro normativo, anche attraverso i chiarimenti forniti dall'Inps e dal Ministero.

Lavoratori disoccupati o sospesi da almeno 24 mesi

La legge 407/1990 (articolo 8, comma 9) prevede un abbattimento contributivo per 36 mesi a favore dei datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato disoccupati da almeno 24 mesi o lavoratori sospesi e beneficiari di trattamento integrativo straordinario da un uguale periodo. L'incentivo è pari al 50% dei contributi per le aziende che operano nel Centro Nord e al 100% per quelle del Mezzogiorno o in favore delle imprese artigiane, dovunque si trovino.

Per poter accedere al beneficio, le assunzioni non devono essere effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese, licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi. Questo vuol dire, come precisato dalla circolare Inps 137/2012, che l'incentivo spetta se il lavoro è offerto ai lavoratori licenziati e questi lo rifiutano, o nel caso di licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica o perché il recesso è avvenuto durante il periodo di prova.

Il beneficio spetta anche nel caso di trasformazione a tempo indeterminato di precedenti rapporti a termine, poiché il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di almeno 24 mesi, se il rapporto fosse cessato invece di essere tra-

sformato. In questo caso, infatti, si determina un effetto virtuoso, perché l'agevolazione favorisce la stabilizzazione di un soggetto svantaggiato.

Il ministero del Lavoro ha precisato con l'interpello 9/2013 che, anche nel caso di ex dipendenti della stessa azienda licenziati per diminuzione di personale, lo sgravio contributivo spetta per intero purché il lavoratore, dopo aver perso lo stato di disoccupazione, lo riacquisti iniziando a maturare da zero un nuovo periodo di 24 mesi di disoccupazione.

Dal 18 luglio 2012 (data di entrata in vigore della legge 92/2012), invece, il beneficio non spetta più nei casi di assunzione di lavoratori part-time impiegati presso un altro datore di lavoro con orario parziale a 20 ore settimanali o nel caso di assunzione, dopo alcuni mesi, di un lavoratore part-time a 20 ore settimanali precedentemente dimessosi e per il quale l'azienda aveva già beneficiato delle agevolazioni.

Le liste di mobilità

La legge 92/2012 ha previsto l'uscita di scena, dal 1° gennaio 2017, dell'iscrizione alle liste di mobilità e della relativa indennità per i lavoratori licenziati, sia individualmente, sia collettivamente. La conseguenza sarà, dunque, dal 2017, il blocco di ogni incentivo legato alla riassunzione dei percettori di questa indennità. Gli incentivi oggi in vigore, perciò, saranno applicabili alle assunzioni, trasformazioni o proroghe effettuate entro il 31 dicembre 2016.

La legge di stabilità 2012 ha introdotto un'ulteriore stretta, che riguarda gli incentivi per assumere i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità in seguito a licenziamento individuale.

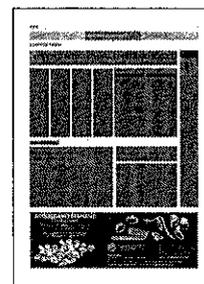
L'Inps, con la circolare 13/2013 e con il messaggio 4679 del 18 marzo 2013, ha chiarito dunque che, per quest'anno sarà impossibile fruire delle agevolazioni per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste e licenziati individualmente per ragioni economiche o per motivi inerenti all'organizzazione del lavoro (giustificato motivo oggettivo).

La stretta sulla piccola mobilità riguarda perciò le assunzioni avvenute dopo il 1° gennaio 2013, ma anche, in via cautelare, le assunzioni, proroghe e trasformazioni avvenute entro il 2012 ma che sfiorano nel 2013.

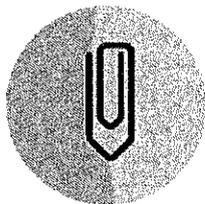
Rimane comunque in vigore l'iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori oggetto di licenziamento collettivo, e quindi restano in piedi, fino a dicembre 2016, gli incentivi previsti per la loro assunzione. La legge 223/1991 prevede che il beneficio contributivo per assumere a tempo indeterminato o a tempo determinato non superiore a 12 mesi i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, sarà pari a quello previsto, in via ordinaria, per gli apprendisti, ossia l'11,61% sul reddito imponibile ai fini previdenziali. Per ottenere il contributo, bisogna avere un valido Durc e rispettare i trattamenti economici e normativi previsti per i lavoratori.

Per la assunzioni a tempo pieno e indeterminato, la legge 223/1991 prevede anche un incentivo economico. L'azienda potrà percepire, tramite conguaglio contributivo, il 50% dell'indennità di mobilità corrisposta al lavoratore, per un massimo di 12 mesi o per un periodo maggiore legato all'età e alla residenza del percettore (Mezzogiorno o aree con un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



SENZA CAUSALE



Somministrazione a termine

Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere usato solo se l'azienda utilizzatrice dimostra di avere valide «esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive». Nel tempo il requisito si è rivelato come una trappola per le imprese e, con lo scopo di ridurre il problema, la legge ha individuato alcuni casi nei quali non è necessario.

Esenzione per gli svantaggiati
L'esenzione importante -

recentemente resa operativa dal ministero del Lavoro con un decreto attuativo - si applica in caso di impiego di lavoratori svantaggiati (Dlgs 24/2012). Rientra nella categoria dei lavoratori svantaggiati chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale (Isced 3), e chi è occupato in uno dei settori economici dove c'è un tasso di disparità uomo-donna che supera di almeno il 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici italiani.

Gli altri beneficiari

Rientrano nella platea dei soggetti per i quali non è richiesta la causale anche le persone con più di 50 anni di età, gli adulti che vivono soli con una o più persone a carico, i membri di minoranze linguistiche che abbiano necessità di consolidare le proprie esperienze professionali per migliorare le possibilità occupazionali. La causale non si applica neanche

per i disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione (con requisiti normali o ridotti ma non agricola) da almeno 6 mesi, i percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno 6 mesi, le persone collocate in mobilità, e tutti gli altri soggetti che rientrano nei casi previsti dalla contrattazione collettiva, nazionale, territoriale, o aziendale. Secondo le norme della legge 92/2012, l'esenzione dalla causale sussiste sempre, a prescindere dalla qualifica di svantaggiato, in caso di prima missione, ma in questo caso il rapporto deve rispettare limiti precisi (contratto di durata massima di 12 mesi non prorogabile). L'esenzione dalla causale si applica anche verso lavoratori iscritti alle liste di mobilità, percettori di ammortizzatori sociali e nei casi previsti dai contratti collettivi

Giampiero Falasca

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I benefici

DISOCCUPATI DI LUNGA DURATA



01 | L'INCENTIVO

In base alla legge 407/1990, i datori di lavoro che assumono con contratto a tempo indeterminato (anche part-time) lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi (da certificare con una dichiarazione del lavoratore e del centro per l'impiego) o sospesi dal lavoro con diritto al trattamento di Cigs da almeno 24 mesi, può beneficiare del pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali, per un periodo di 36 mesi, nella misura del 50% dell'imponibile ai fini contributivi per le aziende operanti nel Centro nord e del 100% per le imprese dei territori del Mezzogiorno o da imprese artigiane operanti sull'intero territorio nazionale. Nella stessa misura l'azienda beneficerà dell'agevolazione sul premio assistenziale dovuto all'Inail

02 | I LIMITI

Non si può accedere all'incentivo in caso di assunzioni effettuate per sostituire lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi. In tutti gli altri casi di licenziamento (giusta causa, mancato superamento del periodo di prova, motivi relativi all'inidoneità fisica) la fruizione delle agevolazioni contributive è ammessa. L'Inps ha chiarito (messaggio 19818/2012) che sono assunzioni sostitutive solo quelle pari al numero dei lavoratori licenziati

LAVORATORI IN MOBILITÀ



01 | L'INCENTIVO

La legge 223/1991 prevede un incentivo contributivo pari al 10% sul reddito imponibile ai fini previdenziali per le imprese che assumono per 18 mesi lavoratori iscritti nelle liste di mobilità. L'agevolazione contributiva non ha effetto per i premi Inail. All'azienda che assume a tempo indeterminato o trasforma il contratto a termine a tempo indeterminato, spetta anche il 50% dell'indennità di mobilità goduta dal lavoratore attraverso il sistema del conguaglio contributivo, per un massimo di 12 mesi o per un periodo maggiore correlato all'età e alla residenza. L'incentivo economico è riconosciuto solo in caso di assunzione a tempo pieno

02 | I REQUISITI

Lo sgravio è subordinato al possesso di regolare Durc e al rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva, anche territoriale o aziendale. I benefici non spettano se l'assunzione è stata effettuata nei sei mesi successivi al licenziamento dalla stessa o da altra impresa collegata o controllata

03 | STOP DAL 2017

La riforma del lavoro abroga la possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità dal 1° gennaio 2017. Le aziende potranno beneficiare delle agevolazioni per le assunzioni, trasformazioni o proroghe effettuate sino al 31 dicembre 2016

LE ALTRE CATEGORIE

1 | DONNE E OVER 50

Per il tempo indeterminato il bonus arriva a 18 mesi

Alessandro Rota Porta

■ Dal 1° gennaio 2013, la riforma del lavoro ha introdotto due bonus sulle assunzioni a favore dei datori di lavoro che inseriscono nel proprio organico lavoratori di oltre 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, o donne che si trovino in particolari condizioni. Sono incentivi strutturali e che non sembrano vincolati a specifici capitoli di spesa: dovrebbero essere quindi esclusi da criteri di accesso cronologici o da procedure di riparto. Peraltro, non sono state stabilite restrizioni sulla tipologia di datori di lavoro, così come gli incentivi sembrano applicabili anche in presenza di contratti part-time.

Queste nuove agevolazioni sostituiranno solo in parte i benefici previsti dai contratti di inserimento, stipulabili fino al 31

dicembre 2012: questi si rivolgevano a una platea più ampia di destinatari e offrivano una pluralità di facilitazioni (si veda l'altro articolo in pagina).

La disciplina e gli incentivi

L'ambito applicativo dei benefici introdotti dalla legge 92/2012 (commi da 8 a 11 dell'articolo 4) riguardano innanzitutto i lavoratori over 50, in disoccupazione da più di dodici mesi, la cui assunzione a tempo determinato - anche sotto forma di somministrazione - dà luogo alla riduzione dei contributi a carico del datore di lavoro nella misura del 50%, per un massimo di 12 mesi.

Se il rapporto è trasformato a tempo indeterminato, si ha il prolungamento dei benefici fino al diciottesimo mese dalla data dell'assunzione: lo stesso

arco temporale agevolato interessa anche le assunzioni dei medesimi soggetti avvenute a tempo indeterminato fin dall'instaurazione del rapporto di lavoro.

Il bonus spetta anche per le assunzioni di personale femminile che sia nelle seguenti condizioni: donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti europei previsti dal regolamento Ce 800 del 6 agosto 2008, individuate annualmente con Dm Lavoro-Economia (per l'anno in corso il decreto è stato già firmato dal ministro ed è in attesa di emanazione), donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti. Anche per questa

fattispecie l'agevolazione è riconosciuta nel rispetto del regolamento sopra citato.

Gli incentivi consistono nella riduzione del 50% dei contributi per un massimo di 12 mesi nel caso l'assunzione avvenga con contratto a tempo determinato o per massimo 18 mesi nell'ipotesi di contratto a tempo indeterminato, oppure di trasformazione a tempo indeterminato dell'iniziale rapporto a termine.

I requisiti

Per i lavoratori over 50 bisogna prestare estrema attenzione ai requisiti dei destinatari, poiché lo status di disoccupazione (di oltre 12 mesi) deve essere stato mantenuto in base alle condizioni dettate dall'articolo 4 del Dlgs 181/2000: la legge 92/2012 ha modificato notevolmente i requisiti per mantenere la condizione di disoccupato. I datori di lavoro dovranno dunque accertarsi che il lavoratore abbia il requisito di anzianità di disoccupazione di oltre 12 mesi, necessario per fruire dell'incentivo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

2 | FORMAZIONE SUL CAMPO

Contratti di inserimento premiati fino al 2012

■ Il ministero del Lavoro ha già annunciato (con un comunicato del 21 marzo) la firma del decreto interministeriale con l'Economia, che dà attuazione alle agevolazioni contributive in favore dei datori di lavoro che abbiano stipulato contratti di inserimento fino al 31 dicembre 2012.

Si tratta di quel particolare istituto a valenza formativa, che mira ad agevolare l'ingresso o il reinserimento nel mercato del lavoro di particolari categorie di lavoratori: introdotto nel 2003 dalla legge Biagi, come evoluzione del vecchio contratto di formazione e lavoro, prima di essere abrogato dalla legge 92/2012, era stato oggetto di modifiche da parte del Dl 70/2011, soprattutto con l'intento di

armonizzare le regole sugli incentivi con quanto previsto dalle normative comunitarie (regolamento Ue 800/2008).

Con il decreto interministeriale, si realizza lo sblocco degli incentivi economici (in genere riduzione del 25% dei contributi, con sgravi fino al 90% per le zone rientranti nei territori ex Dpr 218/78) per i datori di lavoro che abbiano assunto, negli anni dal 2009 al 2012, donne senza un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e residenti in regioni caratterizzate da elevati tassi di disoccupazione femminile. La legge di stabilità 2012, infatti, aveva delegato a questo provvedimento la definizione delle aree geografiche di stipulabilità dei contratti.

I vantaggi per le imprese

possono essere di due tipi: riduzioni contributive e possibilità di sottoinquadrare il lavoratore ed escluderlo dal computo dei dipendenti, con riferimento all'applicazione di determinati istituti di legge.

Condizione essenziale per poter attuare il contratto di inserimento era la sussistenza di un progetto individuale, di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a uno specifico contesto lavorativo: nel dettaglio, i piani individuali sono fissati dal Ccnl.

La durata del contratto non può essere inferiore a 9 mesi e superiore a 18, conformemente a quanto previsto nel progetto. Può essere elevata a 36 mesi per soggetti affetti da un grave handicap.

A. R. P.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Sconti e bonus regionali per chi allarga lo staff

Dal credito d'imposta alle deduzioni Irap sulle assunzioni

A CURA DI

Andrea Curiat

Eleonora Della Ratta

■ Non c'è soltanto il milione di licenziati che ha fatto del 2012 l'anno nero della disoccupazione. Esistono anche imprese che assumono o che cercano di stabilizzare il personale: ad aiutarle ci sono le iniziative delle Regioni che, tra sgravi fiscali e contributi finanziari, cercano di fermare l'emorragia di posti di lavoro.

Bonus sud in otto Regioni

Misure diverse in base al tessuto produttivo locale (si veda anche l'altro articolo in pagina), ma che puntano soprattutto a dare sicurezza: in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia e Sardegna per le imprese che offrono a un precario un contratto a tempo indeterminato (o che stabilizzano il proprio personale) entro il prossimo 13 maggio è previsto un credito d'imposta pari al 50% dei costi salariali, da utilizzare in compensazione nell'anno successivo (il bonus si estende a 24 mesi in caso di categorie svantaggiate). Non solo: in Campania il bando «Più sviluppo più lavoro» offre alle aziende artigiane e a conduzione familiare la possibilità di accedere a un contributo a fondo perduto di 5mila euro per le assunzioni di disoccupati con contratti a tempo indeterminato (4mila in caso di contratti a termine), con un ulteriore bonus di 2.500 euro per i disabili. Le domande vanno presentate entro il 30 giugno.

Incentivi ancora più sostanziosi in Calabria dove, fino a esaurimento fondi, spettano 12mila euro per ogni lavoratore stabilizzato (15mila euro se donna). Anche la Lombardia, con lo strumento della dote lavoro, premia la stabilizzazione: per le aziende che assumono entro il 30 settembre per almeno 12 mesi, è previsto un contributo di 8mila euro a dipendente, che sale a 10mila euro se il contratto è a tempo indeterminato.

Alti profili in Friuli e Trentino

Gli incentivi non mancano anche per chi assume. Il Friuli Venezia Giulia, per esempio, punta soprattutto su alti profili, dando un contributo fino a 12mila euro per ogni assunzione di soggetti ad alta qualificazione da impiegare in attività di ricerca: per le domande c'è tempo fino al 30 settembre; scade invece a metà ottobre il bando per accedere al bonus del 50% sugli oneri contributivi del primo anno in caso di reimpiego di un dirigente. Una linea seguita anche nella provincia di Trento, dove è stato istituito un fondo pari a un milione di euro per sostenere le spese delle aziende che inseriscono ricercatori e assumono in ricerca scientifica o che stabilizzano il personale in seguito a processi di innovazione.

Alcune Regioni portano avanti contemporaneamente diverse forme di incentivazione per perseguire finalità specifiche. È il caso del Piemonte, che per i tre anni di imposta successivi al 31 dicembre 2010 permette alle aziende del settore privato di dedurre dalla base imponibile Irap fino a 15mila euro l'anno, per tre anni, per ogni lavoratore assunto a tempo indeterminato. La deduzione sale a 30mila euro per i lavoratori over 50 o al di sotto dei 35 anni di età. Contemporaneamente, la Regione incentiva anche il ricollocamento di personale di aziende in crisi. Le imprese che ne acquistano altre a rischio chiusura possono infatti ottenere fino a 6.300 euro per ogni lavoratore mantenuto in organico, a patto però che il numero di posti salvati sia pari almeno al 40% del totale.

Aiuti agli svantaggiati

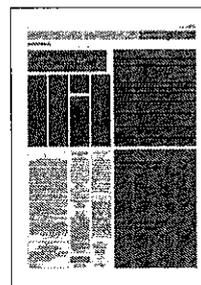
Anche la Toscana prevede due forme di incentivazione alle imprese che rispondono a scopi diversi. La prima consiste in una serie di aiuti a sostegno dell'occu-

pazione dei lavoratori svantaggiati per il 2013. Il budget totale è di 20 milioni e, nel dettaglio, sono concessi 6mila euro per l'assunzione di donne disoccupate o inoccupate e giovani laureati con contratti a tempo indeterminato part-time (3mila euro per impieghi part-time); da 2.200 a 6.500 euro per l'assunzione di dottori di ricerca, con incentivi crescenti a seconda del tipo di contratto (dal tempo determinato all'indeterminato, e dal part-time al full-time); e tra i 4mila e gli 8mila euro per l'assunzione di lavoratori licenziati o in mobilità. Incentivate anche le stabilizzazioni di dipendenti con il passaggio dal tempo determinato all'indeterminato (da 1.500 a 3.600 euro a seconda dei casi, con bonus aggiuntivi per le imprese in stato di crisi temporanea) e le assunzioni di soggetti prossimi alla pensione (3.000-3.600 euro).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IN PRATICA

La maggior parte dei bandi offre incentivi che vanno da 2mila a 12mila euro, a seconda del profilo del lavoratore assunto, del tipo di contratto (determinato o indeterminato) e della disponibilità del fondo regionale. In Piemonte, come nella provincia di Trento, sono state introdotte nuove deduzioni Irap fino a 30mila euro, mentre al Sud è previsto il credito di imposta da utilizzare in compensazione nel biennio successivo all'assunzione a tempo indeterminato. I contributi sono riservati per chi assume o stabilizza personale, soprattutto se appartenente a categorie svantaggiate (lavoratori in cassa integrazione o in mobilità, a rischio disoccupazione, donne, disabili), preferibilmente a tempo indeterminato.



La bussola

Gli incentivi attualmente disponibili a livello regionale

Incentivo	Budget	Scadenza
LOMBARDIA		
Dote lavoro per aziende che assumono per almeno 12 mesi	8mila euro per lavoratore (più incentivo di 2mila euro per contratti a tempo indeterminato e maggiorazione di 2mila euro per assunzione over 50 o over 45 senza diploma)	30 settembre 2013
FRIULI VENEZIA GIULIA		
Assunzione di soggetti ad alta qualificazione da impiegare in attività di ricerca	Per ciascuna assunzione a tempo indeterminato a 12.000 euro nel caso di donne o 10.000 euro per gli uomini; per ciascuna assunzione a tempo determinato 10.800 euro se nel caso di donne o 9.000 euro per gli uomini	30 settembre 2013
Incentivi al reimpiego di personale con qualifica dirigenziale per le imprese e i consorzi con meno di 250 dipendenti	L'ammontare del beneficio è pari al 50% della contribuzione complessiva dovuta agli istituti di previdenza per l'assunzione di ciascun dirigente e per una durata non superiore a 12 mesi	15 ottobre 2013
Incentivi per gli interventi di politica attiva del lavoro in favore di disoccupati	Contributi a fondo perduto che variano da a seconda del tipo di assunzione e dei requisiti del disoccupato assunto (uomo, donna, età): da 2.500 a 7.500 per dipendente	30 settembre 2013
LAZIO		
Incentivi per disoccupati, inoccupati, lavoratori in Cig e mobilità	Bonus fino a un massimo di 5mila euro per ogni dipendente assunto (1.800 euro per tirocinanti)	fino al termine dei contributi (pari a 6,4 milioni di euro)
CALABRIA		
Incentivi per la trasformazione dei contratti a tempo indeterminato	12mila euro per lavoratore, 15mila euro per lavoratrice e 20mila euro per lavoratore disabile	fino al termine dei contributi (pari a 7 milioni di euro)
CAMPANIA		
"Più sviluppo più lavoro" per Pmi, aziende artigiane e a conduzione familiare che assumano lavoratori disoccupati e svantaggiati	Il contributo, a fondo perduto e riconosciuto per 12 mesi, ha un valore massimo di 5.000 euro per le assunzioni a tempo indeterminato (fino a 7.500 euro per i disabili). È invece pari a 4.000 euro per le assunzioni a termine.	30 giugno 2013
TOSCANA		
Aluti a sostegno dell'occupazione per imprese che assumano lavoratori svantaggiati	Da 2mila a 8mila euro per ogni assunzione (in base ai contratti e ai lavoratori destinatari). Le risorse disponibili sono complessivamente 13 milioni di euro	31 dicembre 2013
Legge regionale sui tirocini	4mila euro per i tirocinanti fra i 18 e i 30 anni, 5.000 euro per l'assunzione di persone svantaggiate	Assunzioni effettuate dal febbraio 2013, entro i 30 giorni dal termine dei tirocini
PIEMONTE		
Nuove deduzioni per incrementi occupazionali	Deduzione Irap pari a 15.000 euro per ogni nuovo lavoratore assunto a partire dall'anno di assunzione e fino al terzo anno compiuto; 30.000 per ogni nuovo lavoratore ultracinquantenne o al di sotto dei 35 anni di età	Periodo di imposta 2013
Contributi alle imprese che assumono personale di aziende in crisi o a rischio chiusura	Le imprese che chiedono contributi devono mantenere almeno il 40% dei posti di lavoro della parte che viene ceduta e possono anche assumere nuovi collaboratori. Il contributo massimo è di 6.300 euro per ogni lavoratore	31 dicembre 2013
SARDEGNA		
Credito di imposta per i datori di lavoro che, nel periodo compreso tra il 14 maggio 2011 e il primo giugno 2012, abbiano assunto a tempo indeterminato lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati"	Budget totale di 20 milioni di euro, il credito d'imposta sarà concesso nella misura del 50% dei costi salariali sostenuti per ciascun lavoratore "svantaggiato" o "molto svantaggiato" rispettivamente per i dodici o i ventiquattro mesi successivi all'assunzione	Le istanze sono già state presentate. Per ulteriori incentivi all'occupazione bisogna attendere l'approvazione della finanziaria regionale 2013
ABRUZZO, BASILICATA, CALABRIA, CAMPANIA, PUGLIA, MOLISE, SARDEGNA E SICILIA		
Credito di imposta per i datori di lavoro che hanno assunto o assumono a tempo indeterminato	Bonus pari al 50% dei costi salariali da utilizzare in compensazione nei 12 mesi successivi all'assunzione o nei 24 mesi successivi in caso di lavoratore molto svantaggiato	Il credito d'imposta si applica alle assunzioni effettuate tra il 14 maggio 2011 e il 13 maggio 2013

Fonte: elaborazione del Sole 24 Ore sui dati forniti dalle Regioni

GLI INCENTIVI

1 | NUOVE IMPRESE

Contributi a fondo perduto a microimprese e franchising

Amedeo Sacrestano

Il Dlgs 185 del 2000 disciplina gli incentivi per l'autoimprenditorialità (Titolo I) e quelli per l'autoimpiego (Titolo II). I primi sono rivolti al sostegno delle nuove iniziative - nella produzione di beni e servizi alle imprese, nel settore agricolo e a favore delle cooperative sociali - messe in atto da nuove imprese di piccola dimensione, composte in maggioranza (sia numerica che di capitali) da giovani di età tra i 18 e i 35 anni. La seconda categoria di incentivi comprende misure a sostegno dell'avvio di piccole attività imprenditoriali (anche in forma associativa) da parte di disoccupati o persone in cerca di prima occupazione tramite

lavoro autonomo, microimpresa o *franchising*. Gli aiuti consistono in finanziamenti per gli investimenti (contributo a fondo perduto, anche affiancato da un mutuo agevolato a copertura totale del costo ammissibile) e contributi per le spese di gestione.

Le agevolazioni per l'autoimprenditorialità sono riconoscibili a favore delle nuove imprese costituite sotto forma di società, comprese le società cooperative - escluse ditte individuali, società di fatto e società con unico socio - composte in maggioranza sia numerica, sia di capitali, da residenti nei territori di applicazione della legge alla data del 1° gennaio 2000

oppure nei sei mesi precedenti la data di ricevimento della domanda. Possono essere agevolati anche programmi di ampliamento di imprese già esistenti. In questo caso, i contributi possono essere richiesti da società o cooperative esistenti, che abbiano questi requisiti:

- essere economicamente e finanziariamente sane;
- aver avviato l'attività almeno tre anni prima della presentazione della domanda;
- età, residenza soci e localizzazione della sede legale operativa e amministrativa devono essere quelli previsti dalla legge, da almeno due anni prima della presentazione della domanda.

Sono riconosciuti contributi finanziari per gli investimenti,

contributi finanziari per la gestione e benefici per la formazione. I primi consistono in un contributo a fondo perduto e un mutuo agevolato in base alle quote percentuali che saranno stabilite nel contratto stipulato con Invitalia Spa, dopo la procedura istruttoria. Modulando l'ammontare del contributo a fondo perduto e del mutuo agevolato, la copertura finanziaria può arrivare, nel Sud, fino all'80-90% dell'investimento; nel Centro Nord, fino al 60-70% dell'investimento. L'importo massimo ammissibile dell'investimento è di 2.582.000 euro. Tra le spese ammissibili ci sono studi di fattibilità, acquisto di terreno, opere edilizie da acquistare o eseguire, allacciamenti, impianti, macchinari e attrezzature, beni materiali e immateriali a utilità pluriennale direttamente collegati al ciclo produttivo. Sono finanziabili anche alcune spese di gestione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

2 | MEZZOGIORNO

Sgravi ai datori che reclutano lavoratori «svantaggiati»

Il bonus Sud, previsto dall'articolo 2 del decreto legge 70 del 2011, è un incentivo fiscale, sotto forma di credito d'imposta, accordato a chi assume personale "svantaggiato" nelle Regioni del Mezzogiorno.

Una misura già prevista in passato. In questa versione 2011/2012, otto sistemi di gestione diversi, quante sono le Regioni destinatarie dell'incentivo, hanno governato (finora) i meccanismi di assegnazione del beneficio. Non è stata impiegata nessuna forma di coordinamento tra enti, i procedimenti individuati

dalle Regioni per assegnare il beneficio si sono rivelati disomogenei e non in grado di garantire uguali livelli di parità di accesso alle risorse.

Simora, gli aiuti sono andati a favore dei casi di impiego di lavoratori (a tempo indeterminato) nel periodo dal 14 maggio 2011 al 1° giugno 2012 e che siano qualificabili come soggetti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" (per come definiti dalla normativa comunitaria). Per le assunzioni effettuate in una data successiva, e, comunque, entro il termine ultimo del 13 maggio 2013, bisognerà attendere l'emanazione di successivi bandi da parte

delle singole Regioni. I potenziali beneficiari dovranno prestare attenzione alle dichiarazioni da rilasciare in sede di presentazione della domanda, perché attestanti condizioni fondamentali per ottenere il bonus fiscale: è richiesto il rispetto delle disposizioni del contratto collettivo di riferimento, la regolarità nel versamento degli oneri contributivi e previdenziali nonché in tema di sicurezza sul lavoro e di diritto al lavoro dei disabili.

Nei sei mesi precedenti l'assunzione, inoltre, il datore di lavoro non deve aver fatto ricorso alla cassa integrazione (sia ordinaria sia

straordinaria), né a procedure di mobilità o di licenziamento collettivo.

I nuovi lavoratori devono rappresentare un "incremento effettivo" del numero di dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupati nei dodici mesi precedenti alla data dell'assunzione. A questo fine i bandi prevedono che, qualora non si verifichi l'esistenza di un aumento netto, lo stesso datore di lavoro deve dichiarare che il posto o i posti occupati sono resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non per effetto di licenziamenti per riduzione del personale.

A. Sa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Gli aspetti applicativi del ticket Aspi a carico del datore

Dimissioni per giusta causa con obbligo di «contributo»

Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone

■ La definizione dei profili contributivi dell'Aspi - completati, di recente, con la regolamentazione del cosiddetto «ticket sui licenziamenti» - ha generato fermento negli addetti ai lavori. È interessante soffermarsi, ad esempio, sulle modalità con cui potranno essere concretamente tradotti in pratica i criteri fissati dall'Inps, nella circolare 44 del 22 marzo 2013, sulla gestione del contributo previsto per le interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Alcune valutazioni si presentano particolarmente critiche: si pensi al calcolo dell'anzianità aziendale dei lavoratori intermittenti, o ai criteri per la neutralizzazione dei periodi di fruizione del congedo straordinario in base all'articolo 42 del Dlgs 151/2001.

I lavoratori intermittenti

Sui lavoratori intermittenti, assodato che il contributo è dovuto con riferimento alle interruzioni dei contratti a tempo indeterminato (con o senza indennità di disponibilità), sembra possibile sostenere che, ai fini dell'anzianità aziendale, possano essere considerati i soli periodi lavorati, stante la previsione contenuta nel Dlgs 276/2003 (articolo 38, comma 3), che esclude l'insorgenza di alcun diritto e di alcun trattamento economico e normativo per il lavoratore intermittente durante tutto il periodo in cui resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro.

I congedi straordinari

Rispetto alla valutazione dei periodi di fruizione del congedo straordinario, per valorizzare in modo più incisivo l'incidenza della neutralizzazione, sembra possibile usare questo

sistema: si sommano tutti i giorni di congedo fruiti dal lavoratore nel triennio; il totale si suddivide in trentesimi e, sull'eventuale differenziale, si applica la logica dei 15 giorni di calendario sostenuta dall'Inps nella circolare 44/2013.

Così, ad esempio, se un lavoratore (poi licenziato) ha goduto di 50 giorni di congedo negli ultimi tre anni, la sua anzianità sarà pari a 34 mesi (due mesi di neutralizzazione); se, invece, nello stesso arco temporale (tre anni) ha fruito di 44 giorni di congedo, la sua anzianità aziendale sarà pari a 35 mesi (un mese di neutralizzazione).

Le dimissioni

Un altro aspetto che merita di essere approfondito è l'obbligo di versare il contributo nel caso di dimissioni dei lavoratori per giusta causa (per esempio in caso di mancato pagamento della retribuzione, di *stalking*, e così via). In questa circostanza è previsto il pagamento dell'Aspi, e, di conseguenza, stante il nesso voluto dal legislatore, tra il diritto alla nuova indennità per il lavoratore e l'obbligo di versare il contributo, è dovuto anche il contributo per la cessazione dei rapporti. Nella pratica, fatto salvo il mancato pagamento della retribuzione (più agevolmente constatabile), gli altri casi - come per esempio lo *stalking* o la violenza - vanno dimostrati e sono riconosciuti in seguito a una procedura giudiziaria. In passato l'Inps ha dato luogo al pagamento dell'indennità di disoccupazione sulla base di una dichiarazione di responsabilità del lavoratore che attestasse lo stato particolare determinante le dimissioni per giusta causa. Il beneficiario dell'indennità di disoccupazione aveva, comunque, l'obbligo di dimostrare la sussistenza dei fatti, producendo una documentazione idonea al

termine della vicenda giudiziaria. Ora, in assenza di una sicura individuazione della questione, il contributo per la cessazione è comunque dovuto (in base alla circolare 44/2013), anche se - a posteriori - potrebbe verificarsi che la prestazione Aspi non spetti e vada recuperata a carico del percipiente.

In questa ipotesi, anche il contributo datoriale verrebbe meno: in casi simili, diventa rilevante dunque identificare il momento impositivo della contribuzione, in base all'articolo 2, comma 31 della legge 92/2012 (da subito o solo a conclusione del giudizio).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I presupposti

01 | QUANDO SCATTA
Il ticket sui licenziamenti deve essere versato dal datore nei casi di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per le causali che danno diritto all'Aspi, la nuova assicurazione sociale per l'impiego

02 | LE ESCLUSIONI
Sono escluse dal contributo le cessazioni di rapporto per dimissioni (salvo quelle per giusta causa o durante il periodo tutelato di maternità), le risoluzioni consensuali (salvo quelle derivanti da conciliazione alla Dtl o da trasferimento del dipendente a più di 50 km dalla residenza), il decesso del lavoratore

