

Prot. n.53/C/2013

A TUTTI I SIGG.SOCI

LORO SEDI

Ragusa, 30 Gennaio 2013

Oggetto: **Legge n. 92/12 - Novità in materia di incentivi all'assunzione**

Con l'allegata circolare n. 137/12, l'Inps ha illustrato le principali novità introdotte dalla legge 28 giugno 2012 n. 92 in materia di incentivi all'assunzione, contenute, in particolare, nei commi 12, 13, 14 e 15 dell'art. 4 della citata legge. Il nuovo dettato normativo, al fine di assicurare una disciplina omogenea delle condizioni di spettanza degli incentivi, ha introdotto alcuni principi generali (anche in relazione alla somministrazione di lavoro), applicabili a tutte le misure agevolative. E' stato evidenziato nello specifico, che non è possibile applicare gli incentivi:

- in quei casi in cui il datore di lavoro non sia libero di scegliere chi assumere;
- nell'ipotesi in cui viene assunto il lavoratore nei cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione;
- nell'ipotesi in cui viene assunto un lavoratore diverso da quello nei cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione.

**a) Obbligo di assumere un determinato lavoratore**

La nota in oggetto, con alcuni esempi esplicativi, a cui si fa esplicito rinvio, ha ricordato i casi in cui l'esclusione degli incentivi è stata prevista nelle ipotesi ove l'assunzione costituisca attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva. I riferimenti normativi al riguardo utilizzati nella nota in via esemplificativa, sono quelli rappresentati dall'art. 15 della L. n. 264/49, dall'art. 5 del D.lgs. n. 368/2001 e dall'art. 47, co. 6 della L. n. 428/90.

Al fine di prevenire condotte elusive, gli incentivi sono altresì esclusi, ai sensi della lett. a), comma 12 dell'art. 4 della L. n. 92/12, anche nelle ipotesi in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione venga utilizzato mediante contratto di somministrazione. Tale condizione ostativa non si applica ai benefici previsti dall'art. 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili, perché tale articolo contiene una norma speciale che prevale sul principio generale contenuto nel citato art. 4, co. 12, lett. a). La lett. b), co. 4, dell'art. 4, stabilisce, inoltre, che gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine.

La suddetta ipotesi fa riferimento al caso in cui, pur ricorrendo un diritto di assunzione in capo ad un determinato lavoratore, il datore di lavoro assuma un altro lavoratore.

La lett. c), co. 12, dell'art. 4 stabilisce ulteriormente che gli incentivi non spettano anche nel caso in cui il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di

somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvo i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva. L'ammissione ai benefici in virtù della suddetta lett. c) del co.12 incontra limitazioni nel caso in cui il datore di lavoro o l'utilizzatore abbiano alle proprie dipendenze lavoratori sospesi per crisi o riorganizzazione, anche ai sensi dell'art. 19 del D.L. n. 185/2008.

La lett. d) del co. 12 dell'art. 4 ha altresì stabilito che gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume, ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, devono essere cumulati i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all'art. 4, co. 1, lettere a) e b) del D.Lgs n. 276 del 2003, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

La disposizione ha sia lo scopo di stabilire alcuni limiti circa la spettanza e la durata degli incentivi, sia di introdurre un criterio di flessibilità che consenta di superare alcune prassi applicative relative ad un periodo antecedente alla data del 18 luglio 2012, riguardanti la successione dei rapporti. La durata massima prevista dalle varie norme che contemplano incentivi all'assunzione, deve essere valutata considerando sia gli incentivi goduti quando il lavoratore era alle dirette dipendenze di un determinato soggetto sia gli incentivi goduti durante eventuali periodi di utilizzazione indiretta da parte dello stesso soggetto mediante un contratto di somministrazione. A titolo esemplificativo, per ciò che concerne i limiti di durata degli incentivi, con riferimento all'art. 8, co. 2, della L. n. 223/91, vengono rappresentati i seguenti casi:

- se un soggetto utilizza per sei mesi il lavoratore agevolato mediante un contratto di somministrazione, nell'eventualità che – dopo – lo assuma a tempo determinato alle sue dirette dipendenze, avrà diritto all'agevolazione per sei mesi, anche se il rapporto a termine ha una durata maggiore;
- se il soggetto utilizza il lavoratore agevolato mediante un contratto di somministrazione di almeno 12 mesi, nell'eventualità che – dopo – lo assuma a tempo determinato alle sue dirette dipendenze, non gli spetterà l'agevolazione contributiva, avendone interamente goduto – indirettamente – durante la somministrazione.

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione. A tal riguardo, la nota in oggetto ricorda i principali termini per effettuare le

comunicazioni telematiche obbligatorie relative all'assunzione, trasformazione e proroga del rapporto di lavoro.

La compilazione del campo "agevolazione" dei moduli telematici è facoltativa; l'omessa o erronea compilazione non incide sul diritto ai benefici e, quindi, non richiede la rettifica del modulo inviato.

Gli incentivi sono subordinati altresì al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva (DURC).

Ai fini del rilascio del DURC, l'interessato è tenuto ad autocertificare l'inesistenza a suo carico di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi in ordine alla commissione delle violazioni di cui all'allegato A) del D.M. 24 ottobre 2007, ovvero il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato relativo a ciascun illecito.

L'autocertificazione deve essere resa alla competente Direzione territoriale del Ministero del lavoro e deve essere menzionata – per consentire i successivi controlli – nelle comunicazioni inoltrate all'Inps per l'applicazione degli incentivi.

**b) Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi**

Le regole generali di cui sopra trovano applicazione anche con riferimento agli incentivi per l'assunzione di lavoratori disoccupati o in Cigs da almeno 24 mesi, previsti dall'art. 8, co. 9, della L. n. 407/90. Quest'ultimo riferimento normativo prevede, in particolare, che per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati o in Cigs da almeno 24 mesi sia previsto, a favore dei datori di lavoro, uno sgravio contributivo nella misura del 50% per un periodo di 36 mesi.

Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori disoccupati o in Cigs da almeno 24 mesi, sono subordinati alla status ed alla durata della disoccupazione. A tal riguardo, la L. n. 92/12 ha abrogato la lett. a) dell'art. 4 del D.Lgs. n. 181/00 che prevedeva la "conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione" ed ha altresì modificato il regime della "sospensione" della disoccupazione, previsto dall'art. 4, co. 1, lett. d) del D.Lgs. n. 181/2000, per cui rimane sospeso lo stato di disoccupazione del lavoratore, di qualunque età, che svolga un rapporto di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi. Le novità introdotte dalla L. n. 92/12 in merito agli incentivi previsti dall'art.8, co. 9, della L. n. 407/90 consistono, in particolare, nell'aver ridotto le cause ostative per il godimento dell'agevolazioni de quo, escludendo tale beneficio solo nel caso di licenziamenti intimati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale, ossia per quelle assunzioni effettuate in sostituzione di lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo. La precedente disposizione prevedeva che qualunque tipo di licenziamento impedisse l'accesso ai benefici contributivi e normativi. La suddetta condizione ostativa deve riferirsi solo a quei casi i cui si configuri una violazione di un diritto di precedenza all'assunzione. Di conseguenza, l'incentivo spetta qualora, nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale, venga offerto il lavoro ai dipendenti licenziati e questi rifiutino.

Il principio del cumulo consente di riconoscere l'incentivo, oltre ai casi di assunzioni di cui all'art. 8, co. 9, della L. n. 407/90, anche nelle ipotesi di

trasformazione a tempo indeterminato di precedente rapporto a termine, ferma restando la condizione che il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di almeno 24 mesi se il rapporto fosse cessato invece di essere trasformato. Ad ogni modo, l'incentivo non spetta nel caso in cui la trasformazione sia effettuata nei confronti di un lavoratore che abbia maturato un diritto di precedenza all'assunzione. Il datore di lavoro, in attesa dell'aggiornamento del modulo 407 predisposto dall'Inps, potrà avanzare richiesta di incentivo comunicando la trasformazione e trasmettendo la relativa dichiarazione di responsabilità per il tramite della funzionalità "Cassetto previdenziale".

**c) Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.** Con decorrenza 1° gennaio 2017, essendo prevista l'abrogazione della possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità, non troveranno più applicazione le disposizioni che prevedono incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle medesime liste di mobilità. Pertanto, non spetterà l'incentivo per un'assunzione intervenuta il 1° gennaio 2017, anche se il lavoratore venisse iscritto nelle liste di mobilità il 27 dicembre 2016, oppure anche se il lavoratore restasse titolare dell'indennità di mobilità per un determinato periodo oltre il 31 dicembre 2016. Viceversa, per le assunzioni, proroghe e trasformazioni intervenute entro il 31 dicembre 2016, sarà possibile applicare l'incentivo per la durata prevista dalle disposizioni abrogate, anche se l'incentivo dovesse scadere successivamente alla suddetta data. A titolo esemplificativo, se il datore di lavoro assume il 1° ottobre 2016 a tempo determinato per sei mesi un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità, avrà diritto all'incentivo fino a marzo 2017; all'eventuale proroga del rapporto non potrà però più applicarsi l'incentivo previsto dalla disposizione abrogata.

Gli incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità a seguito di licenziamento individuale rimangono attualmente applicabili alle assunzioni, proroghe e trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2016, ai sensi dell'art. 33, co. 23, Legge 12 novembre 2011, n. 183. L'applicazione degli incentivi per le assunzioni, trasformazioni o proroghe effettuate fino al 31 dicembre 2016 è subordinata alle eventuali proroghe legislative della disposizione citata. Come precedentemente chiarito, gli incentivi sono esclusi non solo quando viene assunto il lavoratore titolare di un diritto di precedenza all'assunzione (conformemente a quanto già prevedeva l'art. 8, co. 4, L. n. 223/1991), ma anche quando viene violato il diritto di precedenza di un lavoratore diverso da quello assunto o trasformato. Su tale aspetto, la nota Inps in commento fornisce alcuni esempi a cui si fa esplicito rinvio. Con riferimento al principio del cumulo degli incentivi, come precedentemente specificato, viene ad introdursi un criterio di flessibilità nell'applicazione delle agevolazioni, che trova il proprio limite nella durata e nella misura massima. Per ciò che concerne il limite, è prevista un'equivalenza tra l'utilizzazione diretta e indiretta di uno stesso lavoratore, per cui la durata massima prevista dalle varie norme che contemplano incentivi all'assunzione deve essere valutata considerando sia gli incentivi goduti quando il lavoratore era alle dirette dipendenze di un determinato soggetto sia gli incentivi goduti negli eventuali periodi di utilizzazione indiretta, mediante un contratto di somministrazione.

Pertanto, si deve ritenere che, per un'assunzione a tempo indeterminato che segua - con o senza soluzione di continuità - ad un'assunzione a termine dalle liste di mobilità, spetta la riduzione contributiva per dodici mesi; spetta altresì,

quando ricorrano i presupposti previsti dall'art. 8, co. 4, della L. n. 223/91, il contributo mensile per la durata prevista dallo stesso comma; la riduzione contributiva e il contributo mensile, viceversa, non spettano nelle ipotesi in cui l'assunzione è dovuta perché soddisfa un diritto di precedenza alla riassunzione, maturato dal lavoratore in conseguenza del precedente rapporto a termine.

La circolare in oggetto conclude fornendo alcuni chiarimenti relativi a condizioni e termini degli incentivi previsti nei casi di somministrazione, ricordando altresì, ai fini della fruizione dei relativi benefici, la necessità di inoltrare all'Inps una comunicazione distinta per ogni assunzione, proroga o trasformazione del rapporto di lavoro.

Distinti saluti

**ANCE** | RAGUSA  
Il Direttore  
(Dot. Ing. Giuseppe Guglielmino)

