

Prot. n.5/C/2013

A TUTTI I SIGG.SOCI

LORO SEDI

Ragusa, 9 Gennaio 2013

Oggetto: **Legge 28 giugno 2012, n. 92 – Innovazioni in materia di incentivi all'assunzione – Istruzioni dell'INPS**

Con circolare n. 137 del 12 dicembre 2012, la Direzione Generale dell'INPS ha fornito istruzioni circa le novità introdotte dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92, in materia di incentivi all'assunzione dei lavoratori

Si riporta in allegato la circolare della Direzione Generale dell'INPS n. 137 del 12 dicembre 2012, avente ad oggetto le innovazioni introdotte dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92, in materia di incentivi all'assunzione dei lavoratori.

In via preliminare, l'Istituto ricorda che la Legge n. 92/2012, entrata in vigore il 18 luglio 2012:

- modifica la disciplina dello stato di disoccupazione, rilevante anche in tema di incentivi alle assunzioni;
- a decorrere dal 1° gennaio 2017, abroga gli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della Legge 23 luglio 1991, n. 223, che prevedono agevolazioni contributive a favore dei datori di lavoro nei casi di assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità;
- a decorrere dal 1° gennaio 2013, abroga il contratto di inserimento, di cui agli articoli 54 e seguenti del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
- introduce, a decorrere dal 1° gennaio 2013, nuovi incentivi all'assunzione di lavoratori con almeno cinquanta anni di età, disoccupati da oltre dodici mesi, e di donne prive di impiego regolarmente retribuito;
- modifica l'art. 8, comma 9, della Legge 29 dicembre 1990, n. 407, concernente gli incentivi per l'assunzione di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi, ovvero sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento di integrazione salariale straordinaria da eguale periodo;
- stabilisce principi generali applicabili agli incentivi per le assunzioni (compresi quelli previsti dall'art. 8, comma 9, della Legge n. 407/1990, e dagli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della Legge n. 223/1991, per i periodi di vigenza come ridefiniti dalla legge di riforma);
- conferma nella misura vigente (attualmente il 10%) l'aliquota agevolata applicabile a tutti quegli incentivi, la cui specifica disciplina rinvia alla contribuzione dovuta per gli apprendisti. L'INPS rammenta che la maggiore contribuzione connessa all'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl), dovuta per gli apprendisti dal 1° gennaio 2013, non ha effetto nei confronti delle disposizioni agevolative che rinviano, per l'identificazione della aliquota applicabile, alla contribuzione nella misura prevista per gli apprendisti.
- prevede che le Regioni e le Province mettano a disposizione dell'INPS, con modalità indicate dal medesimo Istituto, le informazioni di propria competenza, necessarie per il riconoscimento degli incentivi all'assunzione (ivi comprese le informazioni relative alla iscrizione nelle liste di mobilità, nonché le informazioni relative al possesso dello stato di disoccupazione ed alla sua durata).

* * *

Quanto sopra rilevato, l'INPS impartisce le istruzioni in appresso sintetizzate.

PRINCIPI GENERALI PER LA FRUIZIONE

DEGLI INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI

Al Punto 1., la circolare in esame illustra i principi di carattere generale introdotti dall'art. 4, commi 12, 13 e 15, della Legge n. 92/2012, al fine di garantire una omogenea applicazione degli incentivi alle assunzioni.

In primo luogo, l'INPS rimarca che, ai sensi del comma 12 del citato articolo, gli incentivi non spettano nelle fattispecie di seguito riportate.

a) L'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, sancito da norme di legge o della contrattazione collettiva (anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione venga utilizzato mediante contratto di somministrazione).

In proposito, l'Istituto richiama, a titolo esemplificativo:

- l'art. 15 della Legge 29 aprile 1949, n. 264, che riconosce un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) all'ex-dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto, negli ultimi sei mesi, di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, ovvero di licenziamento collettivo per riduzione di personale;

- l'art. 5 del Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, con riferimento alle mansioni già espletate, in favore dell'ex-dipendente che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ed il cui rapporto sia cessato negli ultimi dodici mesi. Sono fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Tale articolo prevede inoltre il diritto di precedenza a favore del lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali;

- l'art. 47, comma 6, della Legge 29 dicembre 1990, n. 428, secondo cui spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui che ha acquisito – negli ultimi dodici mesi (ovvero nel periodo più lungo stabilito dall'accordo collettivo) – un'azienda (o un suo ramo) in crisi, ai sensi del comma 5 dello stesso articolo;

- le disposizioni della contrattazione collettiva applicabili alle imprese di pulizia, che prevedono, per l'azienda che subentra ad un'altra in un appalto di servizi, l'obbligo di assumere i dipendenti della precedente impresa.

L'Istituto fa altresì presente che la condizione ostativa in argomento non si applica ai benefici stabiliti dall'art. 13 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, recante la disciplina del diritto al lavoro dei disabili, in quanto tale articolo contiene una norma speciale che prevale sul principio generale dettato dall'art. 4, comma 12, lettera a), della Legge n. 92/2012.

b) L'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine (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).

Questa disposizione – precisa l'INPS – si riferisce alla ipotesi in cui ricorre un diritto all'assunzione in capo ad un determinato lavoratore, ma il datore di lavoro assume un altro lavoratore.

Analoga regola vale anche in caso di somministrazione: l'incentivo potrà essere quindi riconosciuto qualora il datore di lavoro o l'utilizzatore abbiano preventivamente offerto l'assunzione al lavoratore titolare del diritto.

c) Il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, fatti salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi, oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva.

In merito a tale norma, l'INPS osserva che in caso di sospensione dal lavoro deve essere considerata soltanto la situazione della singola unità produttiva.

d) L'assunzione riguarda lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume, ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo (in caso di somministrazione questa condizione si applica anche all'utilizzatore).

Sul punto, l'Istituto segnala che vale la prassi applicativa formatasi in relazione ai benefici per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, per i quali già vigeva il principio originariamente introdotto dall'art. 2 del Decreto-Legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni dalla Legge 19 luglio 1994, n. 451, e oggi generalizzato.

Il beneficio deve intendersi escluso anche laddove la vicenda riguardi il datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore e l'utilizzatore cui venga somministrato.

* * *

Al Punto 1.4, la circolare si sofferma sul disposto dell'art. 4, comma 13, della Legge n. 92/2012, ai sensi del quale per la determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata:

- si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato;
- non si cumulano invece le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che fra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

Nello specifico, l'INPS pone in rilievo che la suddetta norma:

- da un lato, stabilisce una equivalenza tra l'utilizzazione diretta e indiretta di uno stesso lavoratore; pertanto, la durata massima prevista dalle diverse disposizioni, 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 del medesimo soggetto mediante un contratto di somministrazione;
- da un altro lato, introduce un criterio di flessibilità, che consente di superare alcune prassi applicative formatesi prima del 18 luglio 2012 (data di entrata in vigore della Legge n. 92/2012), concernenti la successione di rapporti di lavoro (v., in proposito, le

indicazioni fornite dall'Istituto in merito agli incentivi per l'assunzione di lavoratori disoccupati o in Cassa Integrazione Guadagni straordinaria da almeno ventiquattro mesi e di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, più avanti riportate).

* * *

Secondo l'art. 4, comma 15, della Legge n. 92/2012, l'invio tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, comporta la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso fra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Dopo aver riepilogato i principali termini di invio delle comunicazioni telematiche obbligatorie, previste dal Decreto Ministeriale 30 ottobre 2007 (Unilav, Unisomm, ecc.), l'INPS fa presente che:

- in caso di rettifica della comunicazione telematica vale la data del primo invio;
- la compilazione del campo "agevolazione" dei suddetti moduli telematici è facoltativa; l'omessa o erronea compilazione non incide sul diritto ai benefici e, quindi, non richiede la rettifica del modulo inviato.

* * *

Sempre in tema di regole generali, l'INPS pone in evidenza che gli incentivi all'assunzione sono anche subordinati al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, obbligo introdotto dall'art. 9 del Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007, emanato in attuazione dell'art. 1, commi 1175 e 1176, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Ai sensi di tali disposizioni:

- i benefici normativi e contributivi previsti dalla disciplina in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- ai fini della procedura di rilascio del suddetto documento, l'interessato deve autocertificare l'inesistenza, a suo carico, di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi, in ordine alla commissione delle violazioni indicate nell'Allegato A del citato decreto ministeriale, ovvero il decorso del periodo di tempo per il quale è previsto, in relazione a ciascuna violazione, il non rilascio del DURC.

Nel fare rinvio alle istruzioni già emanate in merito alla regolarità contributiva, l'INPS ricorda che l'autocertificazione circa l'inesistenza di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, deve essere resa alla competente Direzione Territoriale del lavoro, e deve essere menzionata – per consentire i successivi controlli – nelle comunicazioni inoltrate all'Istituto per l'applicazione degli incentivi.

In caso di somministrazione, la condizione di regolarità contributiva riguarda l'agenzia di somministrazione, atteso che quest'ultima riveste la qualità formale di datore di lavoro; la condizione di osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro riguarda invece sia l'agenzia di somministrazione che l'utilizzatore, in quanto su entrambi incombono obblighi di sicurezza nei confronti del lavoratore somministrato.

La circolare in oggetto precisa che, in attesa dell'aggiornamento dei moduli telematici INPS (407, 223, ecc.), negli stessi devono essere indicati gli estremi identificativi della autocertificazione dell'utilizzatore, in conformità alle istruzioni contenute nel messaggio n. 12957 del 2 agosto 2012.

L'agenzia di somministrazione – qualora non l'abbia già fatto, ovvero siano intervenute modifiche rispetto a quanto dichiarato – deve inoltrare la propria autocertificazione all'INPS avvalendosi della funzionalità "contatti" del "Cassetto previdenziale aziende".

INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI DISOCCUPATI
O IN CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA
DA ALMENO VENTIQUATTRO MESI

Al Punto 2. della circolare in questione, l'INPS specifica che i principi generali sopra illustrati si applicano anche agli incentivi previsti dall'art. 8, comma 9, della Legge n. 407/1990, nei casi di assunzione di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi, ovvero sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento di integrazione salariale straordinaria da eguale periodo, in conformità alle indicazioni di seguito richiamate.

· Innanzitutto, l'Istituto pone in rilievo che gli incentivi per l'assunzione di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi sono subordinati allo stato ed alla durata della disoccupazione, la cui disciplina è contenuta nel Decreto Legislativo 21 aprile 2000, n. 181.

La Legge n. 92/2012, all'art. 4, comma 33, lettera c):

- ha abrogato la lettera a) dell'art. 4 del citato decreto legislativo, che prevedeva la conservazione dello stato di disoccupazione nel caso di svolgimento di attività lavorativa con un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione;

- ha inoltre modificato il regime della "sospensione" della disoccupazione, di cui all'art. 4, comma 1, lettera d), del Decreto Legislativo n. 181/2000, stabilendo che rimane sospeso lo stato di disoccupazione del lavoratore, di qualsiasi età, che svolge un rapporto di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi. L'INPS precisa che, al fine di verificare la spettanza degli incentivi connessi allo stato e alla durata della disoccupazione, le Sedi dell'Istituto daranno fede agli accertamenti eseguiti dai Centri per l'impiego, cui è attribuita la competenza in materia di disoccupazione.

- Ciò premesso, la circolare di cui trattasi evidenzia che l'art. 4, comma 14, della Legge n. 92/2012, ha modificato l'art. 8, comma 9, della Legge n. 407/1990, rendendo meno stringente una condizione ostativa del beneficio nell'ipotesi in cui sia stato effettuato un licenziamento; infatti, il beneficio non è più impedito da qualsiasi genere di licenziamento, ma soltanto da licenziamenti intimati "per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale".

Si ricorda che l'art. 8, comma 9, della Legge n. 407/1990, riconosce a favore dei datori di lavoro – nelle ipotesi di assunzione, con contratto a tempo indeterminato, di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi, ovvero sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto, quando le assunzioni non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi – una riduzione del 50% dei contributi previdenziali e assistenziali per un periodo di trentasei mesi. Laddove le assunzioni in discorso siano effettuate da imprese operanti nei territori del Mezzogiorno o da imprese artigiane non sono dovuti i contributi previdenziali e assistenziali per un periodo di trentasei mesi.

Come evidenziato dall'INPS nella circolare in commento, l'art. 4, comma 14, della Legge n. 92/2012, ha stabilito che l'accesso agli incentivi previsti dalla norma sopra richiamata viene riconosciuto nei casi in cui le assunzioni non siano effettuate "in sostituzione di lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi", anziché, come prima previsto, in sostituzione di lavoratori dipendenti "per qualsiasi causa licenziati o sospesi".

In riferimento a tale norma, l'Istituto osserva che:

- la condizione ostativa del precedente licenziamento deve essere restrittivamente applicata ai casi in cui si configura una violazione di un diritto di precedenza alla riassunzione;
 - il beneficio è ammissibile:
 - anche se è intervenuto un licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale, laddove venga preventivamente offerto il lavoro ai lavoratori licenziati (i quali rimangono per sei mesi titolari del diritto di precedenza alla riassunzione) e questi rifiutano;
 - qualora il licenziamento non determini un diritto di precedenza alla riassunzione in favore del lavoratore licenziato (ad esempio, nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo per sopravvenuta inidoneità del lavoratore alle mansioni affidategli, oppure per mancato superamento del periodo di prova);
 - la fattispecie della "sostituzione" dei lavoratori licenziati ricorre quando venga assunto un altro lavoratore per adibirlo a mansioni per le quali i lavoratori licenziati hanno un diritto di precedenza alla riassunzione;
 - in base ad una interpretazione estensiva della parola "assunzione", l'incentivo deve ora essere riconosciuto anche nelle ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine, purché si tratti di lavoratore che, se il rapporto fosse cessato anziché essere trasformato, avrebbe avuto una anzianità di disoccupazione di almeno ventiquattro mesi.
 - Il beneficio comunque non spetta se la trasformazione viene effettuata nei confronti di un lavoratore che ha maturato un diritto di precedenza all'assunzione.
 - Nelle more dell'aggiornamento del modulo telematico 407, il datore di lavoro, ai fini della fruizione dell'incentivo, deve comunicare la trasformazione e trasmettere le consuete autocertificazioni e dichiarazioni di responsabilità, mediante la funzionalità contatti del "Cassetto previdenziale aziende";
 - l'incentivo viene riconosciuto anche nelle ipotesi di assunzione/trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione. In questo caso, il beneficio spetta per la durata di trentasei mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione, e la misura del medesimo dipende dalle caratteristiche dell'utilizzatore (esonero dalla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, se il lavoratore viene somministrato ad imprese per prestare la propria opera nei territori del Mezzogiorno, ovvero viene somministrato ad imprese artigiane, a prescindere dal luogo in cui è svolta la prestazione lavorativa; riduzione del 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro negli altri casi). L'INPS specifica altresì che qualora, durante il periodo di godimento dell'incentivo si succedano più somministrazioni, si deve tenere conto delle nuove situazioni per mantenere l'incentivo e la sua misura (ad esempio: l'agenzia assume a tempo indeterminato e somministra per un anno ad un'azienda artigiana e poi somministra a un diverso utilizzatore, non artigiano, al di fuori dei territori del Mezzogiorno; in questa ipotesi, l'incentivo consiste nell'esonero dalla contribuzione durante la prima somministrazione e nella riduzione del 50% della contribuzione durante la seconda somministrazione).
- Nei periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione spetta la riduzione del 50% dei contributi dovuti sull'indennità di disponibilità.
- Nelle more dell'aggiornamento del modulo telematico 407, gli eventi che determinano una variazione nella misura dell'incentivo devono essere comunicati alla competente Sede INPS mediante la funzionalità "contatti" del "Cassetto previdenziale".

INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI

ISCRITTI NELLE LISTE DI MOBILITA'

L'art. 2, comma 71, della Legge n. 92/2012, a decorrere dal 1° gennaio 2017 abroga la possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità e, come accennato, gli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della Legge n. 223/1991, che prevedono incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità. Si ricorda che gli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della Legge n. 223/1991, ai datori di lavoro, che assumono lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, riconoscono le seguenti agevolazioni:

- quota di contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella in vigore per gli apprendisti, nell'ipotesi di assunzione con contratto a termine di durata non superiore a dodici mesi (art. 8, comma 2);
- fruizione del predetto beneficio per ulteriori dodici mesi, qualora, nel corso del suo svolgimento, il contratto a termine venga trasformato a tempo indeterminato (art. 8, comma 2);
- quota di contribuzione a carico del datore di lavoro pari, per i primi diciotto mesi, a quella in vigore per gli apprendisti, nell'ipotesi di assunzione a tempo indeterminato (art. 25, comma 9).

Inoltre, l'art. 8, comma 4, prevede, a favore delle aziende che, senza esservi tenute ai sensi del comma 1 del medesimo art. 8, assumono a tempo pieno ed indeterminato (anche attraverso la trasformazione di un contratto a termine), lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, l'erogazione, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, di un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore. Tale contributo non può essere corrisposto per un numero di mesi superiore a dodici e, per i lavoratori di età superiore a cinquanta anni, per un numero di mesi superiore a ventiquattro, ovvero a trentasei nella aree del Mezzogiorno o nelle circoscrizioni territoriali con tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale.

Al riguardo, la circolare in commento precisa che:

- gli incentivi attualmente in vigore saranno applicati, per la durata prevista dalle disposizioni abrogate, alle assunzioni, trasformazioni o proroghe che dovessero intervenire entro il 31 dicembre 2016, anche nelle ipotesi di scadenza del beneficio successiva a tale data (ad esempio, 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 sino 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 2012, ai sensi dell'art. 33, comma 23, della Legge 12 novembre 2011, n. 183.

L'applicazione degli incentivi per le assunzioni, proroghe o trasformazioni effettuate fino al 31 dicembre 2016 è invece subordinata alle eventuali proroghe legislative della suddetta disposizione.

L'INPS evidenzia altresì che i principi generali stabiliti dall'art. 4, commi 12 e 13, della Legge n. 92/2012, devono essere applicati anche agli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, in conformità alle seguenti indicazioni:

- per effetto dell'entrata in vigore della Legge n. 92/2012, gli incentivi sono esclusi non solo quando viene assunto il lavoratore titolare di un diritto di precedenza all'assunzione (in analogia a quanto già stabilito dall'art. 8, comma 4, della Legge n.

223/1991), ma anche quando viene violato il diritto di precedenza di un lavoratore diverso da quello assunto o trasformato. Le stesse regole si applicano anche in caso di utilizzazione del lavoratore mediante somministrazione.

- Relativamente all'incentivo previsto dall'art 8, comma 2, ultimo periodo, della Legge n. 223/1991, nei casi in cui il contratto a termine (di durata non superiore a dodici mesi), instaurato con un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità, venga trasformato, nel corso del suo svolgimento, a tempo indeterminato, l'INPS sottolinea che tale incentivo spetta a prescindere dalla circostanza che il lavoratore abbia maturato un diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato;

- per effetto del combinato disposto delle norme dettate dalla Legge n. 223/1991, in materia di incentivi, e dall'art. 4, comma 13, della Legge n. 92/2012, in materia di limiti di cumulo degli incentivi, ai fini del computo della durata della riduzione contributiva spettante, l'assunzione a tempo indeterminato, successiva ad un rapporto a termine originariamente instaurato con un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità, deve essere equiparata alla trasformazione a tempo indeterminato, prevista dall'art. 8, comma 2, della Legge n. 223/1991. In entrambi i casi, infatti, si realizza comunque l'instaurazione di un rapporto a tempo indeterminato successivamente allo svolgimento di un rapporto a termine contributivamente agevolato.

Pertanto, a parziale modifica della linea interpretativa in precedenza sostenuta, l'INPS ritiene che, per una assunzione a tempo indeterminato che segua – con o senza soluzione di continuità – una assunzione a termine dalle liste di mobilità, possa essere riconosciuta la riduzione contributiva per dodici mesi; spetta altresì, quando ne ricorrono i presupposti individuati dall'art. 8, comma 4, della Legge n. 223/1991, il contributo mensile per la durata prevista dal medesimo comma. La riduzione contributiva e il contributo mensile non spettano tuttavia nell'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 (v., al riguardo, il citato art. 5, comma 4-quater, del Decreto Legislativo n. 368/2001);

- il principio del cumulo sancito dall'art. 4, comma 13, della Legge n. 92/2012, assume rilievo rispetto alla successione di utilizzazioni indirette, mediante somministrazione, e dirette dello stesso lavoratore. In particolare:

- se un soggetto utilizza un lavoratore, iscritto nelle liste di mobilità, mediante una o più somministrazioni, contributivamente agevolate ai sensi dell'art. 8, comma 2, Legge n. 223/1991, e poi, con o senza soluzione di continuità, lo assume a tempo indeterminato, la riduzione contributiva per l'assunzione diretta spetta per i primi dodici mesi del rapporto a tempo indeterminato;

- se un soggetto utilizza un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità mediante una o più somministrazioni contributivamente agevolate, ai sensi dell'art. 8, comma 2, della Legge n. 223/1991, e poi lo assume a tempo determinato, può beneficiare, per l'assunzione diretta, degli incentivi previsti dalla medesima disposizione nei limiti dell'eventuale residuo rispetto a quanto goduto indirettamente durante la somministrazione;

- nei casi in cui un soggetto svolga con lo stesso lavoratore un rapporto di lavoro subordinato (agevolato o non agevolato) e poi lo utilizzi mediante contratto di somministrazione, l'incentivo relativo alla somministrazione spetta a condizione che il lavoratore non fosse comunque titolare di un diritto all'assunzione diretta presso l'utilizzatore.

Nell'Allegato 2 alla circolare in esame è riportata una tabella esemplificativa delle modalità applicative del cumulo degli incentivi per le assunzioni dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Da ultimo, l'INPS impartisce istruzioni in merito all'incentivo spettante alle agenzie di somministrazione sia per le assunzioni a tempo determinato che per quelle a tempo indeterminato.

Distinti saluti

ANCE | RAGUSA
Il Direttore
(Dott. Ing. Giuseppe Guglielmino)

