

Incentivi all'occupazione per il 2013: il punto della situazione

Claudio Boller *Consulente del lavoro in Treviso*

 Con l'inizio dell'anno prende forma sostanziale buona parte della legge Fornero, contemporaneamente scatta l'efficacia di alcune modifiche ed aggiunte apportate dal decreto per lo sviluppo e dalla legge di stabilità 2013, a questo si aggiunge la legge salva Italia di fine 2011 intervenuta sulle deduzioni Irap 2012. Si procede ad un riepilogo delle principali agevolazioni previste a far data dal 2013 a favore delle imprese che intendano effettuare nuove assunzioni di giovani, donne o disoccupati di lungo periodo o che intendano «svecchiare il parco lavoratori»

Lasciate ogni speranza o voi che entrate in questo ginepraio. Più o meno dovrebbe avere questo incipit ogni qualsivoglia analisi che un'azienda volesse fare in merito alle varie ipotesi di incentivi previsti.

Infatti vi è stato un susseguirsi di norme, modifiche, aggiunte, rettifiche e cancellazioni, avvenuto negli ultimi mesi che ha pervaso in generale tutte le sfere del diritto del lavoro, dall'assunzione al licenziamento, allo status di disoccupato, alla pensione, e che stando non pochi problemi interpretativi ed applicativi a chi deve quotidianamente interfacciarsi tra realtà e legge, sia esso un ispettore o un professionista o un lavoratore o un datore di lavoro. Questo caos, per certi versi è stato in parte dipanato dall'articolo 4 della riforma del lavoro, ma comunque richiede necessariamente una ricostruzione riepilogativa atta ad evidenziare quali nuovi incentivi siano entrati a regime dal 2013 e quali invece abbiano smesso di avere effetto. Lo schema a pagina seguente vuole essere una prima ricostruzione dell'attuale composizione delle agevolazioni subentrate *ex novo* e quelle che vanno a cessare con il 1° gennaio 2013.

Incentivi all'assunzione di giovani o donne

Lavoratrici prive di occupazione da 6 o 24 mesi

Nuovo anno, nuovi incentivi, infatti dal 1° gennaio scatta la previsione dell'art. 4, comma 11, legge n.

92/2012 che prevede una specifica agevolazione per l'assunzione di lavoratrici appartenenti al gentil sesso di qualsiasi età, anche per il tramite delle agenzie di somministrazione.

L'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro viene ridotta del 50%, riduzione che ha effetto per dodici mesi se la lavoratrice viene assunta con contratto a tempo determinato, agevolazione prorogata per ulteriori 6 mesi se il contratto viene trasformato a tempo indeterminato, l'agevolazione si applica per 18 mesi se la lavoratrice viene assunta *ex tunc* a tempo indeterminato.

Le lavoratrici devono risultare prive di occupazione da almeno 6 mesi o da 24 mesi, nel primo caso si applica a donne residenti (requisito cardine) in una delle regioni ammissibili ai finanziamenti europei⁽¹⁾ annualmente determinate con decreto ministeriale, nel secondo caso si applica alle donne che risiedono in qualsiasi altra parte d'Italia.

Va rilevato che la legge Fornero indica esplicitamente quale requisito ai fini dell'agevolazione «le donne prive di un impiego regolarmente retribuito», pertanto vengono ricomprese sicuramente tutte quelle che hanno svolto lavoro in nero; ma ancor più, stante il tenore letterale della norma, vi rientrano sia le donne effettivamente disoccupate, che quelle inoccupate.

Ed è questa la novità. Viene rilevato infatti che in questo caso, rispetto ai requisiti molto più stringenti della legge n. 407/1990, non si necessita dello status di disoccupato, ovvero di colui che abbia già instaurato rapporti di lavoro nella propria vita lavorativa, ma è ricompreso anche colui che «senza aver precedentemente svolto attività lavorativa, sia alla ricerca di un'occupazione da più di dodici mesi o da più di sei mesi se giovane»⁽²⁾, cioè l'inoccupato, anche se, ad onor del vero, si tratta di una distinzione obsoleta che sarebbe bene venisse accantonata.

In entrambi i casi vi deve essere l'iscrizione presso il Centro per l'impiego.

(1) Regolamento Ce n. 800/2008, art. 2, comma 18, lettera e), «lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato».

(2) Dlgs n. 297 del 19 dicembre 2002.

	Riferimento	Incentivo
IN	Legge n. 92/2012, art. 4, comma 11	Assunzione di donne di qualsiasi età prive di lavoro da almeno 6 o 24 mesi
OUT	Legge n. 228/2012, comma 252	Incentivi per trasformazioni/stabilizzazioni di giovani e donne
IN	Legge n. 92/2012, art. 4, comma 8	Assunzione ultracinquantenni disoccupati da almeno 12 mesi
OUT	Mobilità legge n. 23619/93	Agevolazione assunzione lavoratori legge n. 236/1993 iscritti nelle liste di mobilità
IN	Legge n. 92/2012, art. 4, commi 1-7	Incentivi all'esodo per prepensionamento
OUT	Dlgs n. 276/2003, art. 54	Assunzioni con contratto d'inserimento e reinserimento
IN	Legge n. 221/2012, art. 27-bis	Assunzione a tempo indeterminato nelle start up innovative
IN	Legge n. 221/2012, art. 28	Assunzione a termine nelle start up innovative
IN	Amva apprendistato	Proroga al 31.3.2013

Capolinea per gli incentivi per trasformazioni o stabilizzazioni a tempo indeterminato di giovani e donne

Pomposamente il decreto ministeriale del 5 ottobre 2012 dava seguito alle previsioni della manovra salva Italia⁽³⁾ e, utilizzando il fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne istituito presso il Ministero del lavoro, destinava 196.108.953,00 di euro per l'anno 2012 e 36.000.000 di euro per l'anno 2013 quale incentivo per l'assunzione di giovani e di donne a tempo determinato, per la trasformazione a tempo indeterminato o per operazioni di stabilizzazione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Si tratta (ma meglio sarebbe dire si trattava) di una misura a carattere straordinario in caso di assunzioni/trasformazioni/stabilizzazioni, per un massimo di 10 contratti per ciascun datore di lavoro, di uomini fino a 30 anni non compiuti e di donne di qualsiasi età, avvenute nel periodo dal 17 ottobre 2012 e fino al 31 marzo 2013.

In caso di trasformazioni o di stabilizzazioni a tempo indeterminato, l'agevolazione consiste in un incentivo pari a 12.000 euro da erogarsi a cura dell'Inps, inoltre in caso di assunzione a tempo determinato con incremento della base occupazionale l'incentivo consiste in 3.000 euro se il contratto ha durata compresa tra i 12 ed i 18 mesi, in 4.000 euro se la durata arriva a 24 mesi, in 6.000 euro per contratti di durata superiore.

L'utilizzo dei verbi al passato però è d'obbligo, infatti, nonostante la legge di stabilità abbia integrato la

legge n. 92/2012, inserendo all'art. 4 il comma 12-bis, che ha confermato, in materia di incentivi per l'incremento occupazionale giovanile e femminile, quanto disposto dal Dm del 5.10.2012, è stato chiarito che «la risorsa disponibile al 17 ottobre 2012, è stata considerata fin da subito nel suo ammontare complessivo pari a 232.108.953 euro⁽⁴⁾, fondo esaurito, per l'intero valore, già con le domande presentate in ultimo il 31 ottobre u.s.

Considerata la straordinarietà dell'intervento, non sembra vi siano possibilità di reiterazione. È comunque un bene, a parere di chi scrive, che simili

strumenti non vengano più utilizzati, infatti il sistema delle agevolazioni a pioggia per il tramite di pseudo click day, hanno un effetto unicamente momentaneo, che nulla giova all'economia del Paese, salvo l'effetto politico-mediatico che l'iniziativa produce. Giudizio negativo, o meglio ancora bocciatura senza attenuanti, per l'utilizzo di questo sistema incentivante, privo di controlli sulle aziende/dipendenti che lo richiedono, senza una

Agevolazione contributiva del 50% per l'assunzione di donne disoccupate o inoccupate da almeno 24 mesi

strategia occupazionale specifica, senza legare l'agevolazione a qualsiasi verifica successiva che la stabilizzazione abbia avuto successo (è appena il caso ricordare che, ad esempio, una volta presentata la domanda, azienda e lavoratore possono immediatamente interrompere il rapporto di lavoro, nulla incidendo sul bonus che comunque l'azienda percepirà a prescindere).

Deduzioni Irap per lavoratrici di sesso femminile

Un breve cenno vale la pena spenderlo in merito alle previsioni del decreto salva Italia⁽⁵⁾, in quanto in

(3) Art. 24, comma 2,7 DI n. 201/2011, convertito nella legge n. 214/2011.

(4) Faq Inps http://www.inps.it/docallegati/Informazioni/aziendeconsulentiprofessionisti/Documents/FAQ_incentivi_30-10-2012.pdf.

(5) Art. 2, commi 2 e 3, DI n. 201/2011, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214 (in S.O. n. 276, G.U. 27.12.2011, n. 300).

sede di conteggi dell'Irap 2012 che si effettueranno entro settembre 2013 se ne dovrà tenere conto.

Si tratta di un'agevolazione fiscale in capo alle lavoratrici assunte a tempo indeterminato, infatti la deduzione Irap standard viene aumentata da 4.600 a 10.600 euro se la dipendente è di età inferiore a 35 anni, e a 15.200 euro se assunta in una delle seguenti regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna o Sicilia.

L'unica precisazione da fare è che, stante la dicitura letterale della norma, si ritiene che l'agevolazione vada applicata alle lavoratrici donne fino a 34 anni e 364 giorni di età.

Uscita e rientro nel mondo del lavoro

Assunzione di ultra cinquantenni disoccupati

A partire dall'1 gennaio 2013 è stata aggiunta una nuova casistica di agevolazione contributiva, che va ad affiancarsi a quella prevista dalla legge n. 407/1990, in caso di assunzione di lavoratori disoccupati ultracinquantenni (più di quarantanneve anni e 364 giorni), eventualmente anche tramite contratto di somministrazione.

Rispetto alla legge n. 407, il periodo di disoccupazione viene abbassato a 12 mesi, ed è sufficiente l'iscrizione nelle liste ordinarie di disoccupazione presso i Centri per l'impiego. L'agevolazione risulta essere molto appetibile, infatti l'aliquota contributiva a carico del datore del lavoro viene scontata del 50%.

Tipologia contrattuale	Durata agevolazione
Assunzione a tempo determinato	12 mesi
Trasformazione a tempo indeterminato	18 mesi in totale
Assunzione a tempo indeterminato	18 mesi

L'incentivo, che diviene ora in pianta stabile, va a sostituirsi a quello sperimentale previsto nel 2009 e prorogato fino al 2012⁽⁶⁾, viene però tolto l'ulteriore requisito prima richiesto e cioè che doveva trattarsi di lavoratori ultracinquantenni beneficiari dell'indennità di disoccupazione (tra l'altro ora decaduta e sostituita dall'Aspi).

Ovviamente, ma è bene comunque ribadirlo, nulla osta anche che si tratti di contratti a termine privi di causale in caso di prima assunzione presso lo stesso

datore di lavoro, o che si tratti di contratti a tempo parziale. In questo caso l'agevolazione sarà riproporzionata ai contributi effettivamente versati.

Pasticcio normativo per i lavoratori licenziati e l'inserimento

nelle liste di mobilità ex lege n. 236/1993

Passata in un primo momento in sordina, inizia sempre più a far scalpore la notizia che la legge di stabilità⁽⁷⁾ abbia omissis di prevedere l'annuale proroga della copertura finanziaria che consentiva ai lavoratori, licenziati da aziende con meno di quindici dipendenti, di iscriversi nelle speciali liste di mobilità senza indennità.

Più precisamente si tratta di quei lavoratori licenziati da imprese, anche artigiane o cooperative di produzione e lavoro, che occupano meno di quindici dipendenti, a causa di giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, quale risulta dalla comunicazione dei motivi contestuale al licenziamento, prevista ai sensi dell'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604. Ed inoltre di quei lavoratori licenziati per riduzione di personale che non fruiscono dell'indennità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, considerato che l'iscrizione alla lista di mobilità non dà di per sé titolo al trattamento di mobilità.

Un primo segnale era stato dato dall'Inps che, nella circolare n. 137 del 12 dicembre u.s., commentando le novità in materia di incentivi all'assunzione e le conseguenze applicative a fini contributivi, al punto 3.1 affermava «*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'articolo 33, comma 23, legge 12 novembre 2011, n. 183 (cosiddetta legge di stabilità 2012; cfr. circolare n. 49 del 29 marzo 2012); 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*».

Vale la pena ricostruire l'*excursus* normativo per cui si è giunti a questa conclusione. Precedentemente l'art. 33, comma 23, della legge n. 183/2012 aveva stabilito la proroga fino al 31 dicembre 2012 di quanto a sua volta previsto dall'art. 19, comma 13, Dl n. 185/2008⁽⁸⁾.

(6) Art. 2, comma 134, legge n. 191 del 21 dicembre 2009 prorogato per il 2011 e il 2012 rispettivamente dall'art. 1, comma 33, della legge n. 220 del 13 dicembre 2010 (allegato 1) e dall'articolo 33, comma 25, della legge n. 183 del 12 novembre 2011.

(7) Legge n. 228 del 24 dicembre 2012.

(8) Convertito dalla legge n. 2 del 28 gennaio 2009.

Il comma 13 è quello che specificatamente destinava risorse per la copertura finanziaria per l'iscrizione nelle liste, modificando i termini previsti dall'articolo 1, comma 1, primo periodo, del decreto legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52. La legge di stabilità 2013, all'art. 1, comma 405, proroga sì le previsioni dell'articolo 19 del Dl n. 185/2008, ma omettendo il comma 13, omissione che quindi sembrerebbe voluta e non accidentale.

Risulta però per molti versi inopportuna, quanto meno tenuto conto della grave crisi occupazionale che sta investendo l'Italia, la mancata proroga della disposizione della legge n. 236/1993, che permetteva l'iscrizione nelle liste di mobilità, senza diritto all'indennità ma portando in dote agevolazioni contributive per le aziende incentivate quindi all'assunzione, i lavoratori licenziati da datori di lavoro con meno di 15 dipendenti.

Le problematiche ed i dubbi pratico-operativi che ne scaturiscono però sono molti, sia nei confronti dei lavoratori che risultano già iscritti nella lista, sia per quelli che avendone i requisiti in quanto cessati nel 2012, non risultano essersi ancora iscritti, sia per quelli che, licenziati nel 2013, avrebbero avuto la possibilità di iscriversi, sia anche per quelli già assunti dalle aziende, per cui l'eventuale contratto a termine in scadenza potrebbe essere confermato a tempo indeterminato o prorogato.

Si riscontra che i diversi Centri per l'impiego territoriali si stanno muovendo a macchia di leopardo, alcuni non permettono più l'iscrizione, sospendendola senza approvazione⁽⁹⁾, altri invece lo fanno inserendo un'appendice alla dichiarazione di iscrizione «Con il presente documento si attesta l'iscrizione in lista di mobilità, si invita a verificare presso le locali sedi Inps se un'eventuale assunzione fa conseguire agevolazioni al datore di lavoro».

È bene precisare che i lavoratori licenziati, non portavano solo in dote agevolazioni contributive, molto interessante era anche la possibilità di assunzione con contratti a termine in applicazione della stessa norma, senza quindi passare obbligatoriamente per le forche caudine previste dalla

legge n. 368/2001, che richiede la necessaria e vincolante indicazione di una motivazione specifica tecnico, produttiva, organizzativa o sostitutiva. In questi termini, la mancata proroga del comma 13, art. 19, Dl n. 185/2008, che modificava, prorogandone la durata temporale, la data di scadenza prevista all'art. 4, comma 1, della legge n. 236/1993, ha fatto decadere anche un aspetto di

flessibilità molto utile per le aziende, che però, stante la lettura pedissequa della norma come si presenta ora, dovrebbe ancora essere «valido» per quei lavoratori che si erano iscritti prima del 31 dicembre.

La logica, nel pasticcio normativo che si è formato, potrebbe essere che i lavoratori già iscritti al 31 dicembre, se assunti a tempo determinato, non porteranno agevolazioni contributive all'azienda, ma in quanto iscritti potranno essere motivo *ipso iure* dell'apposizione del termine, senza necessità di ulteriori motivazioni, come per tut-

ti i lavoratori assunti dalle liste di mobilità, legge n. 223/1991.

In tal senso si ritiene che correttamente i Centri per l'impiego, dovrebbero continuare a rilasciare le certificazioni di iscrizione nella lista speciale, almeno per quelli che ve ne facevano parte per iscrizione avvenuta precedentemente al 1° gennaio 2013.

Non è comunque detto che con successiva norma, non venga prevista, con effetto retroattivo, la copertura finanziaria necessaria, ristabilendo quindi la possibilità di assunzione incentivata.

Incentivi all'esodo e prepensionamento

I primi sette commi dell'articolo 4 della legge n. 92/2012⁽¹⁰⁾, sono dedicati ad una particolare forma di incentivazione alla nuova occupazione, quella cioè creata agevolando l'uscita dal lavoro dei lavoratori più anziani, lasciando quindi il posto, si spera, a giovani leve in un'ottica di turn over.

La norma prevede la possibilità, per le aziende che occupino mediamente più di 15 dipendenti e quindi in tutela reale, di procedere ad accordi aziendali, da stipularsi con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, allo scopo di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani. Il

*I lavoratori
licenziati
da aziende
con meno di 15
dipendenti
non possono più
essere iscritti
nelle liste
di mobilità*

(9) È il caso della Regione Piemonte che, con nota protocollo n. 637/DB15.11 dell'8 gennaio 2013 (riportata in calce a questo articolo), comunica a tutti i Centri per l'impiego che le domande presentate per l'iscrizione alla lista di mobilità ai sensi della legge n. 236/1993, facenti riferimento a licenziamenti o a dimissioni per giusta causa, effettuati a partire dal 31.12.2012, vanno tenute in sospenso e non devono essere trasmesse alla Regione con le modalità di interscambio. Quelle già inviate alla Regione verranno bloccate dagli uffici e non saranno poste in approvazione.

(10) Così come modificati dall'art. 34, comma 54, del decreto sviluppo Dl n. 179 del 18 ottobre 2012, convertito con modificazioni in legge n. 221/2012.

Accordo di prepensionamento: caratteristiche principali

1	Il datore di lavoro deve impegnarsi a corrispondere ai lavoratori coinvolti una prestazione di importo pari al trattamento pensionistico che spetterebbe agli stessi.
2	Il datore deve versare all'Inps la copertura contributiva per i lavoratori fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento.
3	I lavoratori interessati devono raggiungere i requisiti minimi per la pensione di vecchiaia o anticipata, entro quattro anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.
4	Il datore di lavoro deve presentare apposita domanda all'Inps, accompagnata da presentazione di una fidejussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi.
5	L'Inps valuta la domanda in ordine ai requisiti dell'azienda e del lavoratore, e concede l'autorizzazione, a cui seguirà il versamento mensile da parte dell'azienda della provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa.
6	L'azienda potrà procedere a nuove assunzioni, bypassando l'obbligo di dare precedenza ai dipendenti licenziati.

legislatore ha voluto precisare che le organizzazioni sindacali debbano avere rappresentatività maggiore a livello aziendale, non viene cioè prevista la necessaria rappresentatività sul piano nazionale.

Il decreto sviluppo ha quindi integrato la norma, precisando che l'accordo possa intervenire anche all'interno di procedure di mobilità, ex artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, diviene perciò abbastanza evidente che il calcolo del numero dei lavoratori, sia parallelo e soggiaccia, agli stessi criteri per il computo e per la durata temporale della media, previsti dalla legge n. 223/1991.

Nel primo caso quindi potremo predisporre un accordo di prepensionamento con sindacati locali, libero da procedure e vincoli specifici, nel secondo caso si dovrà attuare il tutto transitando obbligatoriamente per quelle che sono le procedure standard previste per la mobilità, coinvolgendo sindacati firmatari del contratto collettivo nazionale, che non è detto siano gli stessi previsti come maggiormente rappresentativi aziendali.

Un'altra interessante modifica apportata alla legge Fornero dal decreto sviluppo, è la possibilità di ricomprendere nell'accordo, anche processi di riduzione di personale dirigenziale, trattandosi pertanto di accordi *uti singuli* specifici per figure apicali, senza apertura di alcuna procedura collettiva di licenziamento, stipulabili con l'associazione sindacale firmataria del contratto collettivo di lavoro nazionale della categoria.

Sommessamente si deve notare come la normativa, per quanto si riferisca alla generalità delle imprese, avrà appeal unicamente su aziende di grandi e grandissime dimensioni, portando ben poco agio alle aziende di medie, piccole o piccolissime dimensioni (con la crisi economica in atto, aziende non strutturate e strangolate dalla scarsità di liquidità, difficilmente potranno ottenere una fidejussione bancaria che, può in alcuni casi, essere anche economicamente consistente).

Brutta sorte per i contratti di inserimento/reinserimento

La mannaia della riforma del lavoro, voluta dal Ministro Fornero, a partire dal 1° gennaio è caduta pesantemente sui contratti di inserimento e reinserimento, con un intervento radicale e definitivo. Infatti l'articolo 1, commi 14 e 15, ha abrogato totalmente la disciplina prima prevista dalla legge Biagi (articoli dal 54 al 59), con la sola accortezza che nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012 continuavano ad applicarsi le disposizioni abrogate ai sensi del comma 14, nella formulazione vigente anteriormente alla data di entrata in vigore della legge. Come si sa, i contratti di inserimento/reinserimento, entrati pienamente in funzione con l'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, avevano sostituito a loro volta i contratti di formazione e lavoro, presentandosi sul mercato come una tipologia contrattuale diretta a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento del lavoro di particolari categorie di persone, mediante la predisposizione di un progetto individuale per adattare le competenze professionali di un lavoratore all'interno di un determinato contesto lavorativo. Il *de profundis* era comunque abbastanza prevedibile, il contratto di inserimento infatti si collocava in maniera ibrida tra i contratti di apprendistato (estesi con la stessa legge Biagi ai lavoratori fino a 29 anni di età) e ai contratti stipulati ai sensi della legge n. 407/1990 (assunzione di disoccupati di lungo periodo), ma con agevolazioni tendenzialmente meno appetibili. Vale la pena ricordare che per i contratti stipulati entro il 31 dicembre, nulla è cambiato, pertanto le aziende potranno usufruire delle agevolazioni previste, fino a scadenza contrattuale.

Incentivi per assunzioni nell'ambito delle start up innovative

Nell'ottica di favorire la nascita e lo sviluppo di nuova imprenditorialità in settori all'avanguardia (cosiddette start up innovative) ed in particolare

per favorire l'occupazione giovanile, il recentissimo decreto legge n. 179/2012⁽¹¹⁾ ha previsto alcune forme di semplificazione per l'accesso ad agevolazioni fiscali per incentivare l'incremento occupazionale.

In particolare si rileva:

- Art. 27-bis: Assunzione a tempo indeterminato di personale altamente qualificato.

- Art. 28: Assunzione a tempo determinato.

Assunzioni con contratto a tempo indeterminato

Nel caso di assunzioni a tempo indeterminato, le imprese aventi oggetto sociale incentrato, esclusivamente o comunque prevalentemente, sullo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico, hanno diritto ad un credito d'imposta nella misura prevista del 35%⁽¹²⁾ con un limite massimo pari a 200mila euro annui ad impresa del costo aziendale.

La previsione rientra in un'ottica più generale di incentivi al settore della ricerca e dello sviluppo, ed infatti simile tipo di agevolazione, ovvero il credito d'imposta, viene prevista⁽¹³⁾ anche per piccole e medie imprese e reti d'impresa che affidino attività di ricerca e sviluppo ad università, enti pubblici od organismi di ricerca, o che realizzino direttamente investimenti specifici.

Assunzioni con contratto a termine

Molto interessante ed articolata risulta la previsione normativa in caso di assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato, comprendendo anche i casi di somministrazione di lavoro.

Attenzione *in primis* va posta al fatto che l'attività del lavoratore neo assunto deve essere finalizzata allo svolgimento di attività inerenti o strumentali all'oggetto sociale, pertanto sono escluse tutte le figure che svolgono attività, ancorché complementari o sussidiarie, ma non pertinenti con l'attività della start up.

La causale giustificativa del termine, che ai sensi del Dlgs n. 368/2001 si ricorda deve essere per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, si intende sussistente in caso di impresa in start up, quindi andando ad aggiungersi quale ulteriore motivazione legale.

L'utilizzo della nuova causale giustificativa del contratto a termine, è fattibile solamente in caso di stipula di contratti di durata minima di sei mesi e massima di trentasei, per periodi di tempo inferiori possono comunque essere stipulati contratti a termine ma seguendo la norma generale, compresa la possibilità di un primo contratto a termine acausale⁽¹⁴⁾.

Clausola inseribile in un contratto a termine:	«il presente contratto è stipulato a termine ai sensi e per gli effetti dell'art. 28, Dl n. 179/2012, convertito in legge n. 221/2012, in quanto azienda in possesso dei requisiti per essere definita impresa start up innovativa»
--	---

Una precisazione, non di poco conto, viene fatta dalla norma allorché prevede che a questa tipologia di contratti a termine in ogni caso non si applicano le «limitazioni quantitative»⁽¹⁵⁾ eventualmente imposte dai contratti collettivi, aprendone quindi l'utilizzo in forma illimitata.

Non sono inoltre previsti obblighi di pausa tra un contratto a termine e l'altro, stipulati con la stessa persona, al punto da poter essere senza soluzione di continuità.

Il legislatore ha però voluto prevedere *ex lege* l'obbligo di inserire nella retribuzione un importo variabile, in aggiunta al minimo tabellare previsto dai Ccnl per il livello di inquadramento; parte retributiva variabile da legarsi a parametri di efficienza o di redditività o di produttività o comunque ad obiettivi o parametri di rendimento.

Non ha però dato dei parametri specifici per individuarne la quantificazione, nemmeno un minimo da garantire, che quindi potrebbe essere lecitamente, ma ovviamente provocatoriamente, pari a 1 euro, salvo che i contratti collettivi non prevedano criteri per la determinazione.

Requisiti per usufruire delle agevolazioni⁽¹⁶⁾

Parentesi a parte va aperta sui quattro principi generali⁽¹⁷⁾, ostativi per poter usufruire di agevolazioni di qualsiasi tipo, riepilogati puntualmente dalla norma e che nel tempo impatteranno in modo rilevante in sede ispettiva, quali punti di approfondimento e verifica.

(11) Dl n. 179 del 18 ottobre 2012, convertito in legge n. 221 del 17 dicembre 2012.

(12) Dl n. 83 del 22 giugno 2012, art. 24.

(13) Art. 1, commi 95-97, legge n. 228 del 24 dicembre 2012, per un approfondimento si rimanda a *Guida al Lavoro* n. 2/2013, pagina X.

(14) Art. 1, comma 1-bis, Dlgs n. 368 del 6 settembre 2001.

(15) Art. 10, comma 7, Dlgs n. 368/2001.

(16) Per un approfondimento dell'argomento vedasi *Guida al Lavoro* n. 48/2012, pagine 40 e seg.

(17) Art. 4, comma 12, legge n. 92/2012.

Vengono qui riassunti in:

- assunzioni costituenti un obbligo preesistente;
- assunzioni in violazione del diritto di precedenza;
- assunzioni presso datori che hanno in atto sospensioni lavorative per crisi o riorganizzazione;
- assunzioni di lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti presso altre aziende con assetto proprietario sostanzialmente coincidente o controllate o collegate

È chiaro che i principi valgono e devono essere verificati anche in caso di somministrazione del lavoro.

Apprendistato e programma Amva

Un cenno finale per quanto attiene alle agevolazioni nel 2013, vale la pena farlo sul programma Amva, «Apprendistato e mestieri a vocazione artigianale». Si ricorda che si tratta di un programma per la promozione dell'applicazione del contratto di apprendistato, portato avanti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed attuato da Italia Lavoro, con il contributo dei Pon del Fondo sociale europeo 2007-2013.

Grazie a tale progetto, sono previsti, fino a concorrenza delle risorse disponibili, per le aziende che assumono giovani in apprendistato i seguenti contributi:

- 5.500 euro per ogni lavoratore, che abbia compiuto 15 anni e fino al 25° anno di età, per la qualifica e per il diploma professionale;
- 4.700 euro per ogni lavoratore di età compresa tra i 17 e i 29 anni, assunti con apprendistato professionalizzante o di mestiere.

Orbene tale agevolazione, scadente come si sa al 31.12.2012, viene prorogata fino al 31 marzo 2013 per le Regioni «competitività» e cioè Abruzzo, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Lombardia, Liguria, Marche, Molise, Piemonte, Provincia autonoma Bolzano, Provincia autonoma Trento, Sardegna, Toscana, Umbria, Veneto.

Da aggiungere in ultimo che la riforma Fornero ha previsto che, a decorrere dal 1° gennaio 2013, è possibile stipulare tre contratti di apprendistato ogni due lavoratori qualificati, con esclusione delle imprese artigiane e limitatamente ai datori di lavoro che occupano più di 9 dipendenti.

In quest'ultimo caso non possono essere assunti ulteriori apprendisti se nei 36 mesi precedenti le aziende non hanno confermato almeno il 30% dei contratti di apprendistato andati a scadenza.