Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Circolare 12 dicembre 2012, n.137

Legge 28 giugno 2012, n. 92. Novità in materia di incentivi all'assunzione. Regole generali. Applicazione agli incentivi per l'assunzione dei lavoratori disoccupati o in Cigs da almeno 24 mesi e dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Occupazione - assunzioni agevolate - disoccupazione - stato di disoccupazione - lavoratori disoccupati - cassa integrazione guadagni straordinaria - cigs - cassa integrazione guadagni ordinaria - cig - lavoratori in cigs da 24 mesi - mobilità - lavoratori in mobilità - assunzioni incentivate - contratto di somministrazione di lavoro - lavoratori somministrati

Oggetto: Legge 28 giugno 2012, n. 92. Novità in materia di incentivi all'assunzione. Regole generali. Applicazione agli incentivi per l'assunzione dei lavoratori disoccupati o in Cigs da almeno 24 mesi e dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Sommario: La Legge 28 giugno 2012, n. 92 ha introdotto rilevanti modifiche nella disciplina degli incentivi all'assunzione dei lavoratori. Si illustrano i principi generali introdotti dalla legge e le conseguenze applicative sui più rilevanti incentivi oggi vigenti, relativi all'assunzione dei lavoratori disoccupati o in Cigs da almeno 24 mesi e dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Indice

Premessa

1.1. I principi generali
1.1 L'obbligo di assumere un determinato lavoratore.
1.1.1. Assunzioni in attuazione di preesistente obbligo. Esclusione dei benefici.
1.1.2. Assunzioni che violano un preesistente obbligo. Esclusione dei benefici.
1.2 Datori di lavoro e utilizzatori presso i quali sono in atto sospensioni dell'attività lavorativa per crisi o riorganizzazione.
1.3 Coincidenza sostanziale di assetti proprietari e rapporti di collegamento.
1.4 Il cumulo degli incentivi.
1.4.1. I limiti.
1.4.2. La flessibilità.
1.5 Inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, previste dal DM del 30 ottobre 2007.
1.6 Osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro.
2. Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi
2.1 Le nuove regole in materia di stato e durata della disoccupazione.
2.2 Il nuovo articolo 8, comma 9, della legge 407/1990.
2.3 Il principio del cumulo.
2.4 L'assunzione a scopo di somministrazione.
3. Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità
3.1 Il temporaneo mantenimento in vigore delle norme sulla mobilità.
3.2 Il diritto di precedenza all'assunzione.
3.3 Il principio del cumulo degli incentivi.
3.4 L'assunzione a scopo di somministrazione.

3.4.1 Assunzione a tempo determinato a scopo di somministrazione.
3.4.2 Assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.
4. Indicazioni operative.

Premessa

Il 18 luglio è entrata in vigore la legge 28 giugno 2012 n. 92, recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita".

La legge si caratterizza per l'ampiezza dell'intervento, che ha modificato vari istituti del diritto del lavoro e della previdenza sociale, molti dei quali riguardanti - direttamente o indirettamente - la disciplina degli incentivi all'assunzione.

In materia di incentivi all'assunzione, la legge 92/2012:

- modifica la disciplina dello stato di disoccupazione, rilevante anche in materia di incentivi;

- abroga - a decorrere dal primo gennaio 2017 - gli incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità;

- abroga - a decorrere dal primo gennaio 2013 - il contratto di inserimento, di cui agli articoli 54 e seguenti del d.l.vo 276/2003;

- introduce - a decorrere dal primo gennaio 2013 - un nuovo incentivo per l'assunzione di lavoratori over50 e donne;

- modifica l'articolo 8, co. 9, legge 407/1990, riguardante gli incentivi per l'assunzione dei lavoratori disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi;

- fissa alcuni principi generali applicabili agli incentivi per le assunzioni, compresi quelli previsti dall'articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, e dagli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223;

- mantiene 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'articolo 2, co. 37, esclude espressamente dal rinvio la maggiore contribuzione connessa all'Assicurazione Sociale per l'Impiego - AspI, dovuta per gli apprendisti dal primo gennaio 2013;

- prevede che l'Inps raccolga, secondo modalità da esso definite, dalle regioni e dalle province le informazioni di propria competenza necessarie per il riconoscimento degli incentivi all'assunzione.

Con la presente circolare si illustrano le novità introdotte in materia di incentivi all'assunzione; le novità sono contenute in particolare ai commi 12, 13, 14 e 15 dell'articolo 4 (cfr. allegato 1).

Verranno illustrate le regole generali e, nei successivi paragrafi, le principali conseguenze della loro applicazione agli incentivi, di maggior rilievo, per l'assunzione di lavoratori disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi - ai sensi dell'art. 8, co. 9, l. 407/1990 - e dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità - ai sensi degli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, legge 223/1991 e dell'art. 4, co. 1, decreto legge 148/1993, conv. con modd. con legge 236/1993, e succ. modd. e integrazioni.

1. Regole generali

La legge 92/2012 intende assicurare una disciplina omogenea delle condizioni di spettanza degli incentivi, introducendo alcuni principi generali, applicabili a tutti gli incentivi.

1.1 L'obbligo di assumere un determinato lavoratore.

Il legislatore fissa il principio generale per cui non è possibile applicare gli incentivi in quei casi in cui il datore di lavoro non è libero di scegliere chi assumere; gli incentivi non spettano né nell'ipotesi in cui viene assunto il lavoratore nei cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione né nell'ipotesi in cui viene assunto un lavoratore diverso da quello nei cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione; il legislatore fissa analoghi principi, in relazione alla somministrazione di lavoro.

1.1.1 Assunzioni in attuazione di preesistente obbligo. Esclusione dei benefici.

L'articolo 4, co. 12, lettera a), primo periodo, recita: "gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva".

Si evidenziano al riguardo, a titolo esemplificativo:

- l'articolo 15 della legge n. 264 del 29 aprile 1949, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'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 o di licenziamento collettivo per riduzione di personale;

- l'articolo 5 del decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore dell'ex-dipendente a tempo determinato, il cui rapporto sia cessato negli ultimi dodici mesi; per i lavoratori stagionali il medesimo articolo dispone 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'articolo 47, comma 6, della legge n. 428 del 29 dicembre 1990, in forza della quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita, negli ultimi dodici mesi (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo), un'azienda (o un suo ramo) in crisi, ai sensi del comma 5 dello stesso articolo.

Per quanto concerne gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva si citano, ad esempio, le disposizioni collettive applicabili alle imprese di pulizia, per cui l'azienda che subentri ad un'altra in un appalto di servizi è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda.

Al fine di prevenire condotte elusive della condizione ostativa dell'incentivo, il secondo periodo della lettera a) del comma 12 recita inoltre: "gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione" .

La condizione ostativa prevista dall'art. 4, co. 12, lett. a), non si applica ai benefici previsti dall'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili, perché l'articolo 13 l. 68/1999 contiene una norma speciale che prevale sul principio generale contenuto nell'articolo 4, co. 12, lettera a).

Infatti - mentre gli ordinari incentivi all'assunzione intendono orientare la scelta del datore di lavoro verso l'assunzione di un lavoratore svantaggiato, sul presupposto che il datore di lavoro sia libero di scegliere il contraente lavoratore - la previsione legale di cui all'articolo 13 della legge 68/1999 intende per lo più rendere meno gravoso l'adempimento di un obbligo di assunzione, previsto dalla legge 68/1999 in relazione alla speciale condizione di svantaggio, costituita dalla disabilità.

1.1.2 Assunzioni che violano un preesistente obbligo. Esclusione dei benefici.

L'articolo 4, co. 12, lettera b), recita: "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".

A differenza dell'ipotesi illustrata nel paragrafo precedente, la disposizione qui citata si riferisce al caso in cui ricorre un diritto all'assunzione in capo ad un determinato lavoratore, ma il datore di lavoro assume un altro lavoratore; in caso di somministrazione vale analoga regola, che si applica anche nei casi in cui la somministrazione è comunque valida ai sensi, tra gli altri, dell'articolo 21, comma 5, lettera b), d.l.vo. 276/2003; l'incentivo potrà essere riconosciuto qualora il datore di lavoro o l'utilizzatore abbiano preventivamente offerto l'assunzione al lavoratore titolare del diritto.

1.2 Datori di lavoro e utilizzatori presso i quali sono in atto sospensioni dell'attività lavorativa per crisi o riorganizzazione.

L'ammissione ai benefici incontra altresì 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 D.L. 185/2008.

L'articolo 4, co. 12, lettera c) recita infatti : "gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, 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."

Si evidenzia che, a differenza dell'obbligo di assunzione - che, per le ipotesi previste dalle lettere a) e b) del comma 12 - si riferisce al datore di lavoro o utilizzatore nella sua interezza -, in caso di sospensione va invece considerata solo la situazione della singola unità produttiva.

1.3 Coincidenza sostanziale di assetti proprietari e rapporti di collegamento.

L'articolo 4, co. 12, lettera d) recita: "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; in caso di somministrazione tale condizione si applica

anche all'utilizzatore".

Sul punto 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 d.l. 299/1994 (conv. in legge, con modificazioni, da l. 451/1994) e oggi generalizzato.

Il beneficio è escluso anche nel caso in cui la vicenda riguardi il datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore e l'utilizzatore cui venga somministrato.

1.4 Il cumulo degli incentivi.

L'articolo 4, co. 13, recita: "Ai fini della 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 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'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 276 del 2003, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo."

La disposizione ha una duplice valenza: da un lato stabilisce alcuni limiti circa la spettanza e la durata degli incentivi; da un altro lato introduce un criterio di flessibilità, che consente di superare alcune prassi applicative formatesi prima del 18 luglio 2012, riguardanti la successione di rapporti.

1.4.1 I limiti.

La disposizione contenuta nel comma 13 dell'articolo 4 stabilisce 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 durante eventuali periodi di utilizzazione indiretta, da parte dello stesso soggetto mediante un contratto di somministrazione.

Si espongono i seguenti esempi.

L'articolo 8, comma 2, l. 223/1991 prevede un'agevolazione contributiva per la durata massima di dodici mesi, quando è svolto un rapporto a tempo determinato con un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità; dal principio enunciato segue che:

- 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.

A proposito del godimento indiretto degli incentivi da parte dell'utilizzatore si evidenzia che, ai sensi dell'art. 21, co. 1, lett. i), d.l.vo. 276/2003, l'utilizzatore è - tra l'altro - obbligato a rimborsare al somministratore gli oneri previdenziali "effettivamente sostenuti".

1.4.2 La flessibilità.

Circa la flessibilità introdotta dalla disposizione, si rinvia ai paragrafi 2 e 3, in cui si illustrano gli effetti della legge 92/2012 sugli incentivi per l'assunzione di lavoratori disoccupati o in cigs da oltre 24 mesi e di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità; infatti, soprattutto per questi incentivi si erano affermate delle prassi specifiche, che ora - in forza della legge 92/2012 - devono essere superate.

1.5 Inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, previste dal DM del 30 ottobre 2007.

In merito alla conseguenze, in materia di fruizione degli incentivi all'assunzione, del tardivo invio delle comunicazioni telematiche obbligatorie, previste dal Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 30.10.2007 (Unilav, Unisomm, ecc.), l'articolo 4, co. 15, l. 92/2012, dispone: "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."

Si ricordano i principali termini di invio delle comunicazioni telematiche obbligatorie, previste dal Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 30.10.2007 (Unilav, Unisomm, ecc.):

a. l'assunzione deve essere comunicata entro il giorno precedente a quello in cui inizia il rapporto di lavoro;

b. la trasformazione e la proroga debbono essere comunicate entro 5 giorni dalla data in cui decorre l'inizio della trasformazione o proroga;

c. con riferimento alla somministrazione di lavoro, le agenzie autorizzate debbono comunicare l'instaurazione/trasformazione/proroga entro il giorno 20 del mese successivo a quello in cui decorrono il rapporto, la trasformazione, la proroga.

In caso di rettifica della comunicazione telematica vale la data del primo invio.

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

1.6 Osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro

Prima di illustrare le principali problematiche inerenti l'applicazione delle nuove disposizioni della legge 92/2012 agli incentivi di maggiore rilevanza (per l'assunzione dei lavoratori disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi e dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità) si evidenzia che gli incentivi sono subordinati altresì al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro.

Si tratta di un obbligo introdotto dall'art. 9 del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 24 ottobre 2007, emanato in attuazione del commi 1175 e 1176 dell'art. 1, legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Ai sensi delle disposizioni citate, "i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva"; e ai fini del rilascio di quest'ultimo, inoltre, "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 citato decreto ministeriale] ovvero il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato relativo a ciascun illecito".

Circa la regolarità contributiva si rinvia alle circolari ed ai messaggi già emanati sull'argomento. L'autocertificazione circa l'inesistenza di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, 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.

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

In attesa che i moduli telematici INPS (407, 223, eccetera) vengano aggiornati, in questi dovranno essere indicati gli estremi identificativi dell'autocertificazione dell'utilizzatore, in conformità a quanto disposto con il messaggio 12957 del 2 agosto 2012; l'agenzia di somministrazione - qualora non l'abbia già fatto ovvero siano intervenute modifiche rispetto a quanto dichiarato - inoltrerà la propria autocertificazione all'Inps avvalendosi della funzionalità "contatti" del "Cassetto previdenziale aziende".

2. Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi.

Le regole generali fin qui illustrate si applicano agli incentivi per l'assunzione di lavoratori disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi, previsti dall'art.8, co. 9, l. 407/1990, in conformità alle seguenti indicazioni.

2.1 Le nuove regole in materia di stato e durata della disoccupazione.

Come è noto, gli incentivi per l'assunzione dei disoccupati da 24 mesi sono subordinati allo stato e alla durata della disoccupazione, la cui disciplina è contenuta nel d.l.vo 181/2000.

La legge 92/2012 ha modificato il d.l.vo 181/2000.

La legge 92/2012 ha abrogato la lettera a) dell'articolo 4 del d.l.vo 181/2000, 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" (cfr. art. 4, co. 33, lettera c), l. 92/2012).

La legge 92/2012 ha inoltre modificato il regime della "sospensione" della disoccupazione, previsto dall'articolo 4, co. 1, lettera d) del d.l.vo 181/2000 (cfr. art. 4, co. 33, lettera c), l. 92/2012), per cui rimane sospeso lo stato di disoccupazione del lavoratore, di qualunque età, il quale svolge un rapporto di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi.

Al fine di verificare la spettanza degli incentivi connessi allo stato e alla durata della disoccupazione, le Sedi daranno fede agli accertamenti dei Centri per l'impiego, cui è attribuita la competenza in materia di disoccupazione; particolari casi dubbi potranno essere segnalati, per il tramite degli uffici di consulenza delle direzioni regionali, alla direzione centrale entrate, all'indirizzo info.diresco@inps.it.

2.2 Il nuovo articolo 8, comma 9, della legge 407/1990.

Il legislatore è intervenuto direttamente sulla disciplina dell'incentivo, rendendo meno stringente una condizione ostativa del beneficio nell'ipotesi in cui sia stato effettuato un licenziamento; il beneficio non è più impedito da qualunque genere di licenziamento, ma da licenziamenti intimati per "giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale".

Infatti l'articolo 4, comma 14, della legge 92/2012 modifica l'articolo 8, comma 9, l. 407/1990, per cui la disposizione novellata recita: " ... (omissis) ... in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto, quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi, i contributi previdenziali ed assistenziali sono applicati nella misura del 50% per un periodo di 36 mesi. ... (omissis) ... Nelle ipotesi di assunzione di cui al presente comma effettuate da imprese operanti nei territori del Mezzogiorno di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, ovvero da imprese artigiane, non sono dovuti i contributi previdenziali e assistenziali per un periodo di trentasei mesi."

La modifica dell'articolo 8 deve essere a sua volta interpretata in conformità ai principi generali finora illustrati; in particolare la condizione ostativa del precedente licenziamento deve essere restrittivamente applicata a quei casi in cui si configura una violazione di un diritto di precedenza alla riassunzione; si evidenziano alcune delle conseguenze applicative del combinato disposto delle nuove disposizioni.

Anche se è intervenuto un licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale, l'incentivo spetta, se viene preventivamente offerto il lavoro ai lavoratori licenziati (i quali, si ricorda, rimangono per sei mesi titolari di un diritto di precedenza alla riassunzione) e questi rifiutano.

Il beneficio è ammissibile nei casi in cui il licenziamento non genera un diritto di precedenza alla riassunzione in favore del lavoratore licenziato; si pensi al licenziamento per giustificato motivo oggettivo per sopravvenuta inidoneità del lavoratore alle mansioni affidategli oppure al licenziamento per mancato superamento del periodo di prova.

Ricorre la "sostituzione" dei lavoratori licenziati quando si assume un altro lavoratore per adibirlo a mansioni per le quali i lavoratori licenziati hanno un diritto di precedenza alla riassunzione.

2.3 Il principio del cumulo

Come si è detto al paragrafo 1.4, il principio del cumulo introduce un criterio di flessibilità nell'applicazione degli incentivi che trova il proprio limite nella durata e misura massime deducibili dall'interpretazione delle singole norme incentivanti.

Di conseguenza - interpretando estensivamente la parola "assunzioni", contenuta nel disposto dell'art. 8, co. 9, l. 407/1990, - si deve ora riconoscere l'incentivo previsto dallo stesso articolo 8, comma 9, anche nell'ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di precedente rapporto a termine, purché il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di almeno 24 mesi, se il rapporto fosse cessato invece di essere trasformato.

Anche in questo caso infatti si realizza la fattispecie di lavoro subordinato a tempo indeterminato, soddisfacendo la finalità della norma, di promuovere la creazione di posti di lavoro stabili in favore di lavoratori svantaggiati.

Si formula il seguente esempio: la società Alfa assume a tempo determinato per 5 mesi Tizio, disoccupato da 24 mesi, e trasforma poi il rapporto a tempo indeterminato; poiché Tizio, se non fosse intervenuta la trasformazione, sarebbe tornato ad essere disoccupato con l'anzianità di 24 mesi, va applicato alla trasformazione l'incentivo previsto dall'art. 8, co. 9.

L'incentivo comunque non spetta se la trasformazione è effettuata nei confronti di un lavoratore che ha maturato un diritto di precedenza all'assunzione , ad esempio ai sensi dell'articolo 5, co. 4 quater, d.l.vo 368/2001.

In attesa che il modulo telematico 407 venga aggiornato, il datore di lavoro, per fruire dell'incentivo, dovrà comunicare la trasformazione e trasmettere le consuete autocertificazioni e dichiarazioni di responsabilità avvalendosi della funzionalità contatti del "Cassetto previdenziale".

Le Sedi, dopo avere effettuato i necessari controlli, aggiorneranno la posizione contributiva del datore di lavoro e conserveranno un elenco delle trasformazioni agevolate, per poter successivamente aggiornare - quando sarà rilasciata la corrispondente funzionalità - il nuovo Archivio dei Lavoratori Agevolati - A.L.A.

2.4 L'assunzione a scopo di somministrazione.

L'incentivo spetta anche nelle ipotesi di assunzione/ trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

In tal caso il beneficio spetta per la durata di 36 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

La misura dell'agevolazione dipende dalle caratteristiche dell'utilizzatore: spetta l'esonero dalla contribuzione dovuta dal datore di lavoro nelle ipotesi in cui il lavoratore è somministrato ad imprese per prestare la propria opera nei territori del Mezzogiorno, di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218; nelle ipotesi in cui il lavoratore è somministrato ad imprese artigiane spetta l'esonero dalla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, a prescindere dal luogo in cui è svolta la prestazione lavorativa; negli altri casi spetta al datore di lavoro la riduzione contributiva del 50%.

Se, durante il periodo di godimento dell'incentivo si succedono più somministrazioni, si dovrà 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; poi somministra a un diverso utilizzatore, non artigiano, al di fuori del Mezzogiorno; durante la prima somministrazione l'incentivo consiste nell'esonero della contribuzione; durante la seconda somministrazione l'incentivo consiste nella riduzione del 50% della contribuzione.

Nei periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione spetta la riduzione del 50% dei contributi dovuti sull'indennità di disponibilità.

In attesa che venga aggiornato il modulo telematico 407, gli eventi che determinano una variazione nella misura dell'incentivo, dovranno essere comunicati alla Sede competente avvalendosi della funzionalità "contatti" del "Cassetto previdenziale". La Sede provvederà ai necessari controlli e aggiornerà l'Archivio dei Lavoratori Agevolati.

3. Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

3.1 La temporanea vigenza delle norme sulla mobilità.

La legge 92/2012 abroga la possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità a decorrere dal primo gennaio 2017; a decorrere dalla stessa data sono altresì espressamente abrogate le disposizioni che prevedono incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (cfr. art . 2, co. 71, l. 92/2012).

Si forniscono al riguardo le seguenti precisazioni.

Gli incentivi attualmente in vigore saranno applicati alle assunzioni, trasformazioni o proroghe che dovessero essere effettuate fino al 31 dicembre 2016; ad esempio, non spetterà l'incentivo per un'assunzione intervenuta il primo gennaio 2017, anche se il lavoratore sarà stato iscritto nelle liste di mobilità il 27 dicembre 2016 ovvero anche se il lavoratore rimarrà titolare dell'indennità di mobilità per un determinato periodo oltre il 31 dicembre 2016.

Alle assunzioni, proroghe e trasformazioni che dovessero intervenire entro il 31 dicembre 2016 spetterà l'incentivo per la durata prevista dalle disposizioni abrogate, anche se l'incentivo dovesse scadere successivamente alla suddetta data; ad esempio, se il datore di lavoro assume il primo 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 2012, ai sensi dell'articolo 33, co. 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.

3.2 Il diritto di precedenza all'assunzione

Le regole generali di cui ai commi 12 e 13 dell'articolo 4 della legge 92/2012 - sopra illustrate - devono essere applicate agli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità - previsti dagli art. 8, commi 2, 4 e 4 bis, e art. 25, comma 9, legge 223/1991 - art. 4, co. 1, decreto legge 148/1993, conv. con modd. con legge 236/1993, e succ. modd. e integrazioni, - in conformità alle indicazioni fornite in questo e nei successivi paragrafi.

Come illustrato al paragrafo 1.1, per effetto dell'entrata in vigore delle legge 92/2012, 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'articolo 8, comma 4, l. 223/1991), ma anche quando viene violato il diritto di precedenza di un lavoratore diverso da quello assunto o trasformato; analoghi principi si applicano in caso di utilizzazione del lavoratore mediante somministrazione.

Al riguardo si forniscono le seguenti precisazioni.

Come è noto, la legge 223/1991 prevede espressamente (art. 8, co. 2, ultimo periodo) specifici incentivi per la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine, che duri anche fino a dodici mesi, originariamente instaurato con un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità; se la trasformazione è effettuata entro la scadenza del beneficio connesso al rapporto a tempo determinato, l'incentivo spetta a prescindere dalla circostanza che il lavoratore abbia maturato un diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato.

Si formulano i seguenti esempi.

- Il datore di lavoro stipula con un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità un contratto a termine di 12 mesi e lo trasforma allo scadere del dodicesimo mese; spetterà il beneficio complessivo di 24 mesi.

- Il datore di lavoro stipula con un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità un contratto a termine di 15 mesi e poi lo trasforma al quindicesimo mese; spetterà al datore di lavoro solo la riduzione contributiva per i primi 12 mesi del rapporto; non spetta il beneficio per la trasformazione.

- Il datore di lavoro stipula un contratto per sei mesi, poi lo proroga per altri sei e infine lo trasforma a tempo indeterminato; spetterà al datore di lavoro la riduzione contributiva per complessivi 24 mesi.

- Il datore di lavoro stipula un contratto per sei mesi, poi lo proroga per altri nove e infine lo trasforma a tempo indeterminato; spetterà al datore di lavoro la riduzione contributiva per i primi 12 mesi (cumulando l'intera durata del primo rapporto e i primi sei mesi del secondo rapporto, conseguente alla proroga); spetta il beneficio per la trasformazione, se questa interviene (e decorre) entro i primi sei mesi del secondo rapporto; non spetta il beneficio per la trasformazione se questa interviene successivamente, perché viene superato il termine di dodici mesi complessivi previsto dall'art. 8, co. 2, l. 223/1991.

- Il datore di lavoro stipula un contratto per tre mesi, poi - trascorsi sessanta giorni, in conformità di quanto previsto dall'art. 5, co, 3, d.l.vo 368/2001, in materia di successione dei contratti a termine - stipula un secondo contratto per nove mesi e infine effettua la trasformazione a tempo indeterminato; spetterà il beneficio di 12 mesi complessivi per i rapporti a termine e poi la riduzione di dodici mesi conseguente alla trasformazione.

- Il datore di lavoro stipula un contratto per tre mesi, poi - trascorsi sessanta giorni, in conformità di quanto previsto dall'art. 5, co, 3, d.l.vo 368/2001, in materia di successione dei contratti a termine - stipula un secondo contratto per 12 mesi e infine effettua la trasformazione a tempo indeterminato: spetterà il beneficio di 12 mesi complessivi per i rapporti a termine; l'incentivo per la trasformazione spetterà se questa interviene (e decorre) entro il nono mese del secondo rapporto.

3.3 Il principio del cumulo degli incentivi

Come si è detto al paragrafo 1.4, il principio del cumulo, definito dal comma 13 dell'art. 3, l. 92/2012, ha una duplice valenza.

Nel considerare la somma dei periodi agevolati ai sensi di una medesima previsione legislativa, il principio introduce un criterio di flessibilità nell'applicazione degli incentivi, che trova il proprio limite nella durata e misura massime deducibili dall'interpretazione delle singole norme incentivanti.

A proposito del limite inerente alla somma dei periodi agevolati si stabilisce 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.

Si forniscono al riguardo le seguenti precisazioni.

Per effetto del combinato disposto degli articoli della legge 223/1991 - in materia di incentivi - e dell'art. 4, co. 13, l. 92/2012 - circa i limiti di cumulo degli incentivi - si deve ritenere che - ai fini della determinazione 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, vada equiparata alla trasformazione a tempo indeterminato, prevista dall'articolo 8, co. 2, legge 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, superando parzialmente la prassi restrittiva affermatasi prima dell'entrata in vigore della legge 92/2012, si deve ritenere che, per un'assunzione a tempo indeterminato che segua - con o senza soluzione di continuità - un'assunzione a termine dalle liste di mobilità, spetta la riduzione contributiva per dodici mesi; spetta altresì, quando ne ricorrono i presupposti previsti dall'articolo 8, co. 4, l. 223/1991, il contributo mensile per la durata prevista dallo stesso comma; la riduzione contributiva e il contributo mensile non spettano però 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.

Al riguardo si formulano i seguenti esempi.

- Il datore di lavoro assume per cinque mesi il lavoratore iscritto nelle liste di mobilità; dopo tre mesi dalla cessazione del rapporto lo assume a tempo indeterminato; spetta la riduzione contributiva per i cinque mesi del rapporto a termine e la ulteriore riduzione contributiva per i primi dodici mesi del rapporto a tempo indeterminato; spetta il contributo mensile, secondo le regole contenute nell'articolo 8, co. 4, se il lavoratore era

titolare di indennità di mobilità.

- Il datore di lavoro assume per 12 mesi il lavoratore iscritto nelle liste di mobilità; dopo tre mesi dalla cessazione del rapporto lo assume a tempo indeterminato; spetta la riduzione contributiva per i dodici mesi di durata del rapporto a termine; non spettano i benefici (né la riduzione contributiva né il contributo mensile) per l'assunzione a tempo indeterminato ove il lavoratore abbia maturato un diritto di precedenza all'assunzione, ai sensi dell'articolo 5, comma 4 quater, d.l.vo 368/2001.

Il principio del cumulo previsto dalla legge 92/2012 assume particolare rilievo rispetto alla successione di utilizzazioni indirette, mediante somministrazione, e dirette dello stesso lavoratore.

Si espongono alcune regole applicabili a chi assuma un lavoratore, dopo averlo utilizzato mediante somministrazione.

Se un soggetto utilizza un lavoratore - iscritto nelle liste di mobilità - mediante una o più somministrazioni, contributivamente agevolate ai sensi dell'articolo 8, co. 2, l. 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.

Coerentemente con quanto già illustrato sopra, a proposito della successione di rapporti di lavoro alle dirette dipendenze dello stesso datore di lavoro, le assunzioni a tempo indeterminato successive ad una somministrazione vanno infatti equiparate - rispetto ai benefici della legge 223, in forza del principio del cumulo di cui all'art. 4, co. 13, l. 92/2012 - all'ipotesi della trasformazione a tempo indeterminato per la quale l'art. 8, co. 2, l. 223/1991 prevede dodici mesi di riduzione contributiva.

In applicazione del principio del cumulo, come già anticipato ed esemplificato nel paragrafo 1.4.1, si ripete qui che, se un soggetto utilizza un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità mediante una o più somministrazioni contributivamente agevolate - ai sensi dell'articolo 8, co. 2, l. 223/1991 - e poi lo assume a tempo determinato, potrà godere, per l'assunzione diretta, degli incentivi previsti dalla stessa 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.

In allegato alla presente circolare è riportata una tabella esemplificativa delle modalità applicative del principio del cumulo agli incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (allegato 2); la tabella comprende esemplificazioni di successioni di utilizzazione indiretta (mediante somministrazione) e diretta dello stesso lavoratore.

3.4 L'assunzione a scopo di somministrazione.

Con l'entrata in vigore della legge 24 giugno 1997 n. 196, l'Istituto ha ammesso l'applicazione degli incentivi nelle ipotesi di assunzione dei "lavoratori interinali", poi diventati "lavoratori somministrati" a seguito della nuova disciplina contenuta nel d.l.vo 10 settembre 2003, n. 276.

Il legislatore è successivamente intervenuto introducendo il principio di "acausalità" per le somministrazioni dei lavoratori assunti a tempo determinato dalle liste di mobilità (cfr. articolo 20, comma 5 bis, del d.l.vo 276/2003, inserito con la legge 23.12.2009 n. 191, art. 2, comma 142).

Il legislatore (art. 20, co. 5, lett. b), nel testo novellato con la legge 191/2009 citata) ha anche precisato che non sussiste il divieto di somministrare lavoratori iscritti nelle liste di mobilità presso unità produttive nelle quali si sia proceduto a licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti; in tal caso però - per effetto dell'articolo 4, co. 12, lettera b) legge 92/2012, l'incentivo spetta solo se l'utilizzatore abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore, il quale ha acquistato il diritto di precedenza a seguito del licenziamento.

L'incentivo spetta all'agenzia di somministrazione sia per le assunzioni a tempo determinato che indeterminato; in caso di assunzione a tempo indeterminato l'incentivo spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per i periodi di somministrazione a tempo determinato; spetta anche mentre il lavoratore è in attesa di assegnazione.

L'incentivo non spetta se l'agenzia di somministrazione assume entro sei mesi un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità a seguito di un licenziamento intimato dalla stessa agenzia (cfr. art. 2 dl 299/1994).

Si espongono di seguito alcune indicazioni generali circa l'applicazione degli incentivi in caso di somministrazione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, che si aggiungono a quanto finora illustrato.

3.4.1 Assunzione a tempo determinato a scopo di somministrazione

Circa le assunzioni a tempo determinato a scopo di somministrazione assume particolare rilievo il principio enunciato con l'art. 4, co. 13, secondo periodo, l. 92/2012, per cui "non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi

utilizzatori".

Con questa norma il legislatore ha inteso far prevalere il ruolo di intermediario dell'agenzia di somministrazione rispetto alla sua qualità di datore di lavoro formale, per cui il limite dei dodici mesi di agevolazione previsti dall'articolo 8, comma 2, l. 223/1991, vale nei confronti dell'utilizzatore e non dell'agenzia di somministrazione.

Ad esempio, la stessa agenzia può stipulare anche più contratti agevolati a tempo determinato di 12 mesi con lo stesso lavoratore, durante la sua permanenza nelle liste di mobilità, purché la somministrazione sia effettuata in favore di utilizzatori diversi e non collegati tra loro.

3.4.2 Assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione

Poiché, invece, l'assunzione a tempo indeterminato (ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine) a scopo di somministrazione di un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità ne determina la cancellazione dalla lista, l'agenzia di somministrazione potrà fruire del relativo beneficio per un unico continuato periodo di 18 mesi (è fatta salva la possibilità di fruire nuovamente degli incentivi dopo che il lavoratore sia stato nuovamente iscritto nelle liste di mobilità a seguito di un successivo licenziamento).

All'agenzia spetta la riduzione contributiva per 18 mesi, eventualmente diminuita per evitare che l'utilizzatore fruisca - direttamente o indirettamente - di un periodo agevolato superiore complessivamente a ventiquattro mesi (equivalente alla durata massima di agevolazione prevista complessivamente per l'assunzione a tempo determinato e la stabilizzazione di uno stesso lavoratore iscritto nelle liste di mobilità; arg. ex art. 8, commi 2 e 4, l. 223/1991).

Più in generale la riduzione contributiva e il contributo mensile previsto dall'art. 8, co. 4, per l'assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione sono riconosciuti all'agenzia se e nei limiti in cui siano osservate le condizioni di spettanza, misura e durata riferite alle vicende dell'utilizzatore.

Se - durante il periodo di godimento dell'incentivo - si succedono più somministrazioni, si dovrà tenere conto delle nuove situazioni per mantenere l'incentivo e la sua misura.

Per talune esemplificazioni si rinvia allo schema allegato alla presente circolare.

Durante l'eventuale periodo in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione continuano a spettare - se non scaduti - gli incentivi; al riguardo si forniscono le seguenti precisazioni.

La riduzione spetta in relazione ai contributi dovuti sull'indennità di disponibilità.

L'eventuale contributo mensile, previsto dall'art. 8, co. 4, l. 223/1991, non potrà essere goduto per la maggiore durata connessa alle aree di cui al testo unico approvato con D.P.R. 218/1978.

L'eventuale contributo mensile non può comunque superare l'importo dell'indennità di disponibilità spettante al lavoratore.

Si vedano al riguardo gli esempi riportati nella tabella allegata.

Anche per le agenzie di somministrazione il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per maternità o per servizio militare obbligatorio (cfr. circolare 84/1999).

4. Indicazioni operative

Circa le modalità operative per l'aggiornamento della posizione contributiva dei datori di lavoro, finalizzata all'effettiva fruizione dei benefici previsti dalla legge 407/1990, dalla legge 223/1991 e dalle disposizioni concernenti la cosiddetta "piccola mobilità" (art. 4, co. 1, decreto legge 148/1993, conv. con modd. con legge 236/1993, e succ. modd. e integrazioni) si rinvia al messaggio n. 12957 del 2 agosto 2012; seguiranno ulteriori aggiornamenti ai moduli telematici.

Si ribadisce la necessità di inoltrare all'Inps una comunicazione distinta per ogni assunzione, proroga, trasformazione, somministrazione.

Le sedi effettueranno i necessari controlli applicando i criteri illustrati con la presente circolare.