

Corso Teorico – Pratico di Paghe e Contributi

A cura di Dott.ssa Patrizia Macrì

LEGGE FORNERO: LE ASSUNZIONI AGEVOLATE

PREMESSA

La Legge Fornero, nata per rispondere alla pressante esigenza di riformare il mercato del lavoro in un periodo di forte crisi economica, in realtà non ha saputo soddisfare le attese, soprattutto sotto il profilo delle c.d. assunzioni agevolate, considerate una boccata di ossigeno da parte delle imprese che tramite questo tipo di incentivi hanno sempre avuto la possibilità di assumere personale a costi ridotti. E gli imprenditori si aspettavano delle novità proprio in questo settore dal momento che il cuneo fiscale e contributivo negli ultimi anni si è fatto sempre più pesante. Aspettative che però, come si diceva, sono rimaste deluse dalla legge in commento che, anzi, ha addirittura annullato le precedenti norme riguardanti le assunzioni agevolate. Difatti dal 1° gennaio 2013 non sono più operativi i contratti di inserimento e dal 1° gennaio 2017 verranno definitivamente cancellati gli incentivi previsti per le assunzioni di lavoratori in mobilità. L'unico spiraglio di luce in questo scenario alquanto buio viene dall'art. 4 comma 8 della legge di riforma che prevede delle agevolazioni per le assunzioni di dipendenti di età almeno pari a 50 anni. Tali incentivi sono, forse, stati introdotti al fine di mitigare almeno in parte gli effetti della riforma delle pensioni, che in molti casi ha spinto

in avanti di parecchi anni il diritto alla pensione di molti lavoratori. A rafforzare tale interpretazione concorrono anche i commi 1 – 7 dello stesso articolo 4 che prevedono che l'impresa possa incentivare l'esodo per i dipendenti vicini alla pensione. Affianco alle agevolazioni rivolte a lavoratori non più giovanissimi, dobbiamo, però, menzionare anche alcuni tipi di agevolazione previste per le assunzioni di lavoratrici donne che vertano in determinate condizioni. Quello che pertanto salta all'occhio anche dell'osservatore meno preparato in campo economico è che le uniche agevolazioni contributive previste dalla legge 92/2012 sono rivolte esclusivamente a lavoratori in là con l'età che molto probabilmente sono stati fortemente penalizzati dalla riforma delle pensioni della stessa Fornero, e alle donne che da sempre sono considerate più deboli dal punto di vista lavorativo in quanto chiamate a svolgere anche altri compiti all'interno delle proprie famiglie quali ad esempio l'assistenza ai figli e/o ai genitori anziani.

REQUISITI DEI LAVORATORI A CUI SPETTA L'AGEVOLAZIONE

Ai sensi dell'art. 4 commi 8 – 11 della Legge 92/2012 gli incentivi contributivi per le assunzioni sono rivolti a:

- Uomini o donne con almeno 50 anni di età e disoccupati da oltre 12 mesi;
- Donne di qualsiasi età residenti in aree svantaggiate e prive di un impiego regolarmente retribuiti da almeno 6 mesi;
- Donne di qualsiasi età con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- Donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

Al momento non è ancora possibile dare una corretta definizione della locuzione legislativa *“privo di impiego regolarmente retribuito”* in quanto la stessa, per espressa previsione normativa¹, deve essere interpretata in conformità ai criteri di individuazione definiti con il Decreto del Ministero del Lavoro del 20 marzo 2013 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 02 luglio 2013. Pertanto, nell’attesa che venga emanata dal Ministero del lavoro la circolare esplicativa del suddetto decreto, è possibile illustrare le linee guida per l’applicazione dell’incentivo solamente in relazione agli uomini e alle donne con almeno cinquant’anni di età e disoccupati da oltre dodici mesi². In relazione a questa categoria di lavoratori i requisiti richiesti dalla legge per accedere agli incentivi contributivi riguardano esclusivamente l’età anagrafica e lo stato di disoccupazione che è disciplinato dal D.Lgs. n. 181 del 21 aprile 2000 e successive modifiche ed integrazioni³.

TIPOLOGIA DEI RAPPORTI AGEVOLATI

In linea generale l’agevolazione contributiva spetta per:

- Le assunzioni a tempo indeterminato;
- Le assunzioni a tempo determinato;
- Le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato;

¹ Art. 20 comma 5-ter lettera c) D.Lgs. 276 del 10 settembre 2003

² Circolare Inps n. 111 del 24.07.2013

³ Viene definita «stato di disoccupazione», la condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti

N.B. L'incentivo spetta anche in caso di part-time ed è altresì espressamente previsto per l'assunzione a scopo di somministrazione.

Per espressa previsione normativa l'incentivo in parola spetta anche per la particolare figura del **socio lavoratore** in riferimento ai rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro in attuazione di quanto disposto dalla legge 142/2001.

Non sono, invece, ricompresi tra i rapporti incentivati, data la peculiarità del rapporto stesso, i contratti di lavoro:

- Domestico;
- Intermittente;
- Ripartito;
- Accessorio.

MISURA E DURATA DELL'INCENTIVO

L'incentivo previsto consiste nella **riduzione dei contributi posti a carico del datore di lavoro nella misura del 50%**. La durata dell'incentivo varia, poi, in considerazione del tipo di assunzione scelto:

- In caso di assunzione a tempo indeterminato la riduzione è prevista per un totale di 18 mesi;
- In caso di assunzione a tempo determinato la riduzione è prevista per un totale di 12 mesi

N.B. Nel caso in cui il rapporto di lavoro inizialmente instaurato a tempo determinato venga trasformato a tempo indeterminato la riduzione viene riconosciuta per ulteriori 6 mesi e quindi per 18 mesi complessivi. Ai fini del riconoscimento dell'incentivo, la trasformazione a tempo indeterminato deve intervenire entro la scadenza del beneficio.

L'incentivo di 12 mesi per le assunzioni a tempo determinato spetta anche se inizialmente l'assunzione venga fatta per un periodo di tempo inferiore ai 12 mesi, nel caso in cui la proroga del contratto venga effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato. Tuttavia se il contratto viene solo prorogato (e non trasformato a tempo indeterminato) l'incentivo spetta comunque per un massimo di 12 mesi.

Esempi:

Una ditta assume un dipendente con un contratto a tempo determinato per 16 mesi. Allo scadere del 16esimo mese decide di trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In questo caso **l'incentivo spetta solamente per i primi 12 mesi** in quanto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato è avvenuta dopo la scadenza dell'incentivo previsto per il contratto originario. Non spetta, pertanto, nessun incentivo per la trasformazione del rapporto di lavoro.

Una ditta assume un dipendente con un contratto a tempo determinato per 16 mesi ma decide di effettuare la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato prima della scadenza del 12esimo mese. In questo caso **l'azienda ha diritto alla riduzione contributiva per 12 mesi** in riferimento al contratto a tempo determinato e **per ulteriori 6 mesi** in riferimento alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

Una ditta assume un dipendente con un contratto a tempo determinato per 6 mesi, decidendo poi di prorogare il rapporto a tempo determinato per ulteriori 12 mesi. In questo caso **la ditta ha diritto alla riduzione contributiva per un massimo di 12 mesi.**

Secondo quanto previsto in applicazione del **criterio generale di flessibilità**, la riduzione contributiva può spettare anche nei casi in cui, dopo un primo rapporto agevolato a tempo determinato venga effettuata, con soluzione di continuità, una nuova assunzione a tempo determinato o indeterminato dell'ex dipendente.

N.B. Nel caso di una nuova assunzione però, occorre che il lavoratore abbia mantenuto l'anzianità di disoccupazione superiore a dodici mesi, secondo la disciplina dello stato di disoccupazione contenuta nel decreto legislativo 181/2000, al momento della seconda assunzione.

E' bene sottolineare il fatto che in questo caso la riduzione contributiva spetta per il periodo residuo, non usufruito con la prima assunzione.

Esempi:

Una ditta assume un dipendente a tempo determinato per 2 mesi. Dopo due mesi lo riassume a tempo determinato per 13 mesi. **La riduzione contributiva spetta per complessivi 12 mesi** (2 per la prima assunzione e 10 per la seconda assunzione) ferma restando l'ipotesi che al momento della seconda assunzione il lavoratore abbia mantenuto l'anzianità di disoccupazione superiore ai 12 mesi.

Una ditta assume un dipendente a tempo determinato per 2 mesi. Dopo due mesi lo assume a tempo indeterminato. In questo caso **l'azienda potrà beneficiare**

della riduzione contributiva per un totale di 18 mesi (2 mesi in riferimento alla prima assunzione, 16 mesi in riferimento alla seconda assunzione). Ovviamente anche in questo caso deve essere rispettato il requisito dell'anzianità di disoccupazione superiore a 12 mesi.

Una ditta assume un dipendente a tempo determinato per 11 mesi. Dopo 2 mesi lo riassume a tempo determinato per 11 mesi. In questo caso l'incentivo spetta solamente in riferimento al primo rapporto di lavoro, quindi per soli 11 mesi, in quanto, alla cessazione del primo rapporto di lavoro il dipendente ha iniziato a maturare da zero un nuovo stato di disoccupazione, pertanto al momento della nuova assunzione non può essere soddisfatto uno dei requisiti necessari per poter usufruire dell'agevolazione contributiva.

N.B. Nel caso in cui, dopo la riassunzione agevolata a tempo determinato ed entro la scadenza dei dodici mesi di incentivo previsti complessivamente per i rapporti a termine, intervenga la trasformazione a tempo indeterminato, spetta il residuo incentivo connesso alla trasformazione (fino al limite massimo complessivo di 18 mesi).

Il residuo incentivo non spetta invece nel caso in cui il lavoratore abbia maturato, al momento della trasformazione, **un diritto di precedenza** all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato.

LIMITI ALLA CONCESSIONE DEGLI INCENTIVI

Al fine di evitare frodi ed usufruire degli incentivi previsti dalla legge 92/2012 per periodi superiori a quanto realmente di spettanza, sono stati previsti dei precisi **limiti di cumulo** per l'assunzione effettuata da un datore di lavoro che presenti

assetto proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli di chi abbia già goduto dell'incentivo. Nel caso dovesse verificarsi tale ipotesi il nuovo rapporto di lavoro potrebbe beneficiare dell'agevolazione solamente per **l'eventuale periodo residuo**.

N.B. L'incentivo deve, però, essere riconosciuto senza operare riduzioni connesse a precedenti rapporti agevolati, se, nel frattempo, in applicazione della disciplina di cui al D.Lgvo n. 181/2001, il lavoratore abbia cessato di essere disoccupato e poi sia tornato ad esserlo, maturando da zero un nuovo periodo di disoccupazione superiore a dodici mesi.

CONTRATTI INSTAURATI PRIMA DELL'ENTRATA IN VIGORE DELLA LEGGE 92/2012

Gli incentivi contributivi sono previsti, in alcuni casi particolari, anche in riferimento a taluni contratti stipulati prima dell'entrata in vigore della legge in commento in caso di proroghe o trasformazioni avvenute nel corso del 2013. In questi casi occorre prestare attenzione al rispetto dei requisiti previsti dalla legge. In particolare l'incentivo spetta a condizione che, al momento della proroga, il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di oltre 12 mesi nel caso in cui il rapporto di lavoro fosse cessato invece di essere prorogato. L'incentivo spetta fino ad un massimo di 12 mesi se l'iniziale contratto a tempo determinato viene prorogato mentre spetta per un massimo di 18 mesi se l'iniziale rapporto a tempo determinato viene trasformato in un contratto a tempo indeterminato. Anche nei casi di proroga o trasformazione di contratti instaurati prima del 1° gennaio 2013 l'incentivo non spetta se, al momento della proroga o della

trasformazione, il lavoratore ha maturato un diritto di precedenza all'assunzione a tempo determinato.

N.B. In queste particolari ipotesi l'incentivo spetta anche se il lavoratore alla data dell'originaria assunzione non aveva compiuto cinquant'anni; il requisito dell'età anagrafica deve infatti essere soddisfatto alla data della proroga o della trasformazione.

Esempi:

Una ditta assume un dipendente di 49 anni con contratto a tempo determinato di 3 mesi a Novembre 2012. Alla scadenza il contratto viene prorogato per 12 mesi; nel mese di Gennaio il lavoratore ha compiuto 50 anni. In questo caso spetta l'agevolazione per 12 mesi a condizione che, al momento della proroga, il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di oltre 12 mesi nel caso in cui il rapporto di lavoro fosse cessato invece di essere prorogato.

Una ditta assume un dipendente di 49 anni con contratto a tempo determinato di 3 mesi a Novembre 2012. Alla scadenza il contratto viene prorogato per 12 mese ma il lavoratore non ha ancora compiuto 50 anni. In questo caso non spetta alcuna agevolazione.

Una ditta assume un dipendente di 49 anni con contratto a tempo determinato di 3 mesi a Novembre 2012. Alla scadenza il contratto viene trasformato a tempo indeterminato e nel mese di Gennaio il lavoratore ha compiuto 50 anni. In questo caso spetta l'agevolazione per 18 mesi a condizione che, al momento della

proroga, il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di oltre 12 mesi nel caso in cui il rapporto di lavoro fosse cessato invece di essere prorogato.

Una ditta assume un dipendente di 49 anni con contratto a tempo determinato di 3 mesi a Novembre 2012. Alla scadenza il contratto viene trasformato a tempo indeterminato ma il lavoratore non ha ancora compiuto 50 anni. In questo caso non spetta alcuna agevolazione.

AGEVOLAZIONI PER LAVORATORI SOMMINISTRATI

La legge in commento ha anche previsto che l'incentivo possa essere concesso anche in caso di assunzione di personale somministrato. In questo caso la riduzione contributiva spetta all'agenzia di somministrazione per le assunzioni a tempo indeterminato e per quelle a tempo determinato. Nel primo caso, anche nel caso di trasformazione di un contratto a tempo determinato agevolato in un contratto a tempo indeterminato l'incentivo viene concesso sia per la somministrazione a tempo indeterminato sia per i periodi di somministrazione a tempo determinato.

N.B. Per i lavoratori somministrati l'incentivo, se non scaduto, spetta anche per gli eventuali periodi durante i quali il lavoratore è in attesa di assegnazione. La riduzione contributiva viene calcolata sui contributi dovuti in riferimento all'indennità di disponibilità.

Per quanto riguarda la durata degli incentivi previsti per le assunzioni di personale somministrato, valgono le stesse regole già viste per le assunzioni dirette. Pertanto in caso di assunzione a tempo indeterminato all'agenzia di

somministrazione verranno riconosciuti 18 mesi continuativi di incentivi. Tale periodo dovrà, eventualmente, essere ridotto nel caso in cui il singolo utilizzatore abbia già usufruito precedentemente di un periodo di incentivo al fine di evitare che lo stesso possa usufruire di un periodo complessivo superiore a 18 mesi. Naturalmente non deve essere operata nessuna riduzione se, tra il precedente e l'attuale godimento da parte dell'utilizzatore, il lavoratore abbia cessato di essere disoccupato e sia poi tornato ad esserlo, iniziando a maturare da zero un nuovo periodo di disoccupazione superiore a 12 mesi. Nel caso in cui il lavoratore venga assunto con **contratto a tempo determinato** vale il c.d. *principio di cumulo*, pertanto il limite massimo di durata dell'incentivo di 12 mesi non deve essere riferito all'agenzia ma al **singolo utilizzatore**. Pertanto la stessa agenzia può superare il limite di 12 mesi complessivi previsti per l'assunzione a tempo determinato dello stesso lavoratore. Restano naturalmente fermi i requisiti per cui, ad ogni assunzione, il lavoratore debba possedere lo stato di disoccupazione da oltre 12 mesi e che la somministrazione sia effettuata in favore di utilizzatori diversi e non collegati tra loro.

Esempio:

L'agenzia di somministrazione assume un dipendente per 2 mesi e lo somministra alla società A per lo stesso periodo. L'agenzia ripete la stessa assunzione per altre cinque volte sempre a favore della società A per lo stesso periodo. Se successivamente l'agenzia assume a tempo determinato lo stesso dipendente e lo somministra di nuovo alla società A, l'incentivo non spetta in quanto la società A ha raggiunto il limite massimo di 12 mesi previsto dalla legge 92/2012; se, però, l'agenzia assume a tempo determinato sempre lo stesso dipendente ma lo somministra alla società B, che non è collegata in alcun modo alla società A e non

ha già utilizzato, direttamente o indirettamente, quel dipendente, l'incentivo spetta ancora in quanto la società B ne usufruisce per la prima volta.

PROROGA DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Nel caso in cui il contratto di lavoro stipulato tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore venga **prorogato** occorre distinguere tra la somministrazione in favore dello stesso utilizzatore ovvero di un utilizzatore diverso. Nel primo caso, ai fini della prosecuzione dell'incentivo rileva **lo stato di disoccupazione posseduto al momento dell'originaria assunzione da parte dell'agenzia**. Nel caso in cui, invece, l'utilizzatore sia diverso, l'incentivo spetta se, al momento della proroga, il lavoratore avrebbe posseduto ancora l'anzianità di disoccupazione superiore a 12 mesi qualora il rapporto di lavoro fosse cessato invece di essere prorogato.

Per quanto riguarda, invece, la **trasformazione** a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato, l'agenzia di somministrazione potrà godere dell'incentivo per un **nuovo periodo continuativo di 18 mesi** eventualmente diminuito al fine di evitare che il singolo utilizzatore ne possa fruire per un periodo complessivo superiore al periodo massimo stabilito per legge, in conseguenza di precedenti fruizioni.

N.B. Per poter usufruire di un nuovo periodo di incentivi la trasformazione del contratto dovrà essere effettuata entro la scadenza dell'incentivo relativo al rapporto in corso (primo rapporto agevolato).

ASSUNZIONE DIRETTA DI DIPENDENTE SOMMINISTRATO

Un occhio di riguardo deve essere prestato nel caso in cui una ditta intenda assumere in maniera diretta un lavoratore precedentemente assunto con

contratto di somministrazione. Dal momento che il diritto all'agevolazione è svincolato dall'agenzia di somministrazione ma deve, al contrario, essere riferito all'utilizzatore finale, anche in caso di assunzione diretta l'azienda potrà usufruire dell'incentivo solamente per il periodo residuo non goduto sempre che al momento dell'assunzione il lavoratore possieda ancora lo stato di disoccupato da oltre 12 mesi. Non rileva invece l'anzianità di disoccupazione posseduta dal lavoratore al momento dell'assunzione diretta nei casi in cui il lavoratore venga prima somministrato a tempo determinato, nell'ambito di un rapporto a tempo anch'esso determinato, e poi venga assunto direttamente dalla ditta utilizzatrice a condizione che:

- L'assunzione diretta sia effettuata senza soluzione di continuità rispetto all'utilizzazione indiretta;
- L'assunzione diretta sia effettuata entro la scadenza dell'incentivo computata rispetto alla situazione dell'ex utilizzatore.

Nel caso in cui dovesse verificarsi l'evento esattamente opposto a quello poc'anzi descritto ossia quello in cui un soggetto svolga con lo stesso lavoratore un rapporto di lavoro subordinato, che sia agevolato o non agevolato, e poi decida di utilizzare lo stesso soggetto mediante contratto di somministrazione, l'incentivo relativo alla somministrazione spetta, ricorrendo tutti gli altri presupposti di legge, a condizione che il lavoratore sia disoccupato da almeno dodici mesi nel momento dell'assunzione.

BENEFICIARI DEGLI INCENTIVI

Il godimento degli incentivi è subordinato alla regolarità prevista dall'art. 1 commi 1175 e 1176 della Legge 296/2006. In particolare, l'azienda che intende usufruire della riduzione contributiva deve:

- Adempiere agli obblighi contributivi;
- Osservare le norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- Rispettare gli accordi e i contratti collettivi nazionali nonché quelli regionali, territoriali o aziendali, nel caso in cui siano stati sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

N.B. La concessione dei benefici della legge in commento è subordinata anche alle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dagli art. 1 e 40 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione del 6 Agosto 2008.

In caso di somministrazione, occorre fare un distinguo in quanto la condizione di regolarità contributiva riguarda esclusivamente l'agenzia di somministrazione, dal momento che è l'agenzia che in via principale ad essere gravata degli obblighi contributivi. Per ciò che concerne, invece, la condizione di osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, questa riguarda tanto l'agenzia di somministrazione quanto l'utilizzatore, in quanto il legislatore ha posto in capo ad entrambi gli obblighi di sicurezza nei confronti del lavoratore somministrato.

ESCLUSIONI E LIMITI DI CUMULO

Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli **incentivi** all'assunzione, la legge stabilisce che gli stessi **non possano essere concessi** se:

- L'assunzione costituisce **attuazione di un obbligo preesistente**, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva (anche in caso di somministrazione);
- 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;
- 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;
- 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 tale condizione si applica anche all'utilizzatore;

- Il datore di lavoro rientra tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illeciti o incompatibili dalla Commissione Europea;
- Il datore di lavoro sia un'impresa in difficoltà come definita dal Regolamento CEE 800/2008

Come abbiamo avuto modo di dire, gli incentivi sono limitati nel tempo e rapportati al tipo di contratto che viene stipulato: 12 mesi per il contratto a tempo determinato e 18 mesi per il contratto a tempo indeterminato. Occorre, però, tenere presente che ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, devono essere considerati i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato i quali devono essere cumulati. Al contrario, non vengono cumulate le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro a meno che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

N.B. E' bene sottolineare il fatto che 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.

INCREMENTO NETTO DELL'OCCUPAZIONE

Un'ulteriore requisito da soddisfare per poter usufruire dell'incentivo è dato dal fatto che l'assunzione, la proroga e/o la trasformazione debbano realizzare un **incremento netto** del numero dei dipendenti rispetto alla media dei 12 mesi precedenti. L'incentivo spetta comunque se il requisito dell'incremento non possa essere soddisfatto a seguito di:

- Dimissioni volontarie del lavoratore;
- Invalidità sopravvenuta del lavoratore;
- Decesso del lavoratore;
- Pensionamento del lavoratore per raggiunti limiti di età;
- Licenziamento del lavoratore per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;

N.B. In riferimento al computo della forza lavoro si sottolinea che il nuovo regolamento CEE 800/2008 fa riferimento all'impresa e non al singolo stabilimento come la precedente disciplina comunitaria. Pertanto l'incremento deve essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non in riferimento alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro.

Nella base di computo della forza aziendale rientrano tutte le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato fatta eccezione esclusivamente per il cosiddetto lavoro accessorio. Rientrano nel calcolo anche i lavoratori che sono somministrati nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato intercorrente con l'agenzia.

N.B. Ai fini della valutazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Pertanto nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione "si deve porre a raffronto il numero medio di U.L.A. dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di U.L.A. dell'anno successivo all'assunzione".

CUMULO CON ALTRI INCENTIVI

In alcuni casi potrebbero sussistere le condizioni per accedere a più tipologie di incentivi previsti da leggi diverse. In questi casi occorre verificare di volta in volta quale sia l'incentivo maggiormente favorevole ovvero la possibilità di usufruire di più incentivi contemporaneamente. In linea generale nel caso in cui il lavoratore che si intenda assumere possieda tutti i requisiti richiesti per usufruire dell'incentivo previsto dall'art. 8 comma 9 della legge 407/1990⁴ il datore di lavoro applicherà quest'ultimo. Accenniamo anche al fatto che in alcuni casi molto particolari, ricorrendo peculiari condizioni, è anche possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge 92/2012 per un rapporto a tempo determinato e successivamente dell'incentivo previsto dalla legge 407/1990 per la trasformazione a tempo indeterminato.

Sempre in tema di agevolazioni contributive il lavoratore che si intende assumere potrebbe aver maturato i requisiti per usufruire delle agevolazioni previste dagli art. 8, commi 2 e 4, o 25 della legge 223/1991 per l'assunzione di lavoratori

⁴ L'articolo 8 comma 9 della legge 407/1990 prevede agevolazioni contributive per l'assunzione di disoccupati di qualunque età da almeno 24 mesi

iscritti nelle liste di mobilità. In questo caso l'azienda applicherà quest'ultima agevolazione in quanto maggiormente favorevole.

ADEMPIMENTI DEL DATORE DI LAVORO E UNIEMENS

La fruizione dell'incentivo da parte di tutti i datori di lavoro interessati non è automatica ma subordinata all'inoltro di apposita comunicazione all'INPS. La comunicazione, che deve essere presentata avvalendosi del modulo di istanza online denominato "**92-2012**", va inoltrata prima dell'invio della denuncia contributiva ove viene indicata la contribuzione agevolata. Entro il giorno successivo all'inoltro, i sistemi informativi centrali effettuano alcuni controlli formali e attribuiscono un esito positivo o negativo alla comunicazione. I necessari controlli circa la sussistenza effettiva dei presupposti dell'incentivo verranno effettuati dall'Inps in un secondo momento, in sede di verifica amministrativa. Le posizioni contributive relative ai datori di lavoro ammessi all'incentivo saranno contraddistinte dal **codice di autorizzazione "2H"** che, a decorrere da 01.01.2013, assume il nuovo significato di "*datore di lavoro ammesso all'incentivo di cui all'art. 4, commi 8-11, della legge 92/2012*"; il codice autorizzazione viene attribuito automaticamente dai sistemi informativi centrali contestualmente all'attribuzione dell'esito positivo al modulo di istanza "92-2012". I datori di lavoro ammessi all'incentivo, denunceranno il lavoratore valorizzando nell'elemento individuale "**Tipo Contribuzione**" il codice "**55**" che assume il nuovo significato di "*lavoratore assunto ai sensi dell'art. 4, commi 8-11, della legge 92/2012*". Per i periodi di spettanza dell'agevolazione, compresi tra gennaio e luglio 2013, il datore di lavoro avrà la possibilità di recuperare la differenza tra la contribuzione versata in misura intera e la contribuzione agevolata, valorizzando all'interno dell'elemento "Denuncia individuale", "Dati

retributivi", "Altre A Credito", "Causale A Credito" il nuovo codice "**L431**" avente il significato di "Rec. Contr. art. 4, commi 8-11, della legge 92/2012" e nell'elemento "Import A Credito" il relativo importo. Il recupero potrà essere effettuato mediante esposizione nella denuncia Uniemens entro tre mesi a decorrere dal periodo di paga di agosto 2013. I dati relativi al recupero, esposti nell'UniEmens, saranno riportati, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalla procedura, con il corrispondente nuovo codice a credito "**L431**". Per i lavoratori non più in forza alla data del riconoscimento dell'agevolazione i datori di lavoro, per il relativo recupero contributivo riferito ai mesi precedenti, provvederanno ad inviare, per ogni lavoratore interessato, un flusso regolarizzativo riferito all'ultimo mese di attività del lavoratore, utilizzando il codice "**L431**". Nel caso in cui il datore di lavoro abbia esposto il codice "L431" per conguagli non spettanti, le somme indebitamente conguagliate dovranno essere restituite valorizzando nell'elemento "Causale A Debito" di "Altre A Debito" di "Denuncia Individuale" il nuovo codice causale "**M431**" avente il significato di "Restituzione contr. art. 4, commi 8-11, della legge 92/2012" e indicando nell'elemento "Importo A Debito" l'importo da restituire.

Dott.ssa Patrizia Macri

studiotributariomacri@gmail.com

26 Agosto 2013