Riforma del lavoro e incentivi all'assunzione: il punto dell'INPS sulle condizioni che limitano l'accesso ai benefici

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che con la circolare n. 137 del 12.12.2012 l'INPS ha fornito una panoramica degli **istituti volti a favorire l'assunzione e la riassunzione di lavoratori**, viste le profonde modifiche accorse a seguito dell'entrata in vigore della riforma del mercato del lavoro (legge n. 92/2012). In particolare, l'INPS fornisce alcune **precisazioni riguardo all'applicazione di agevolazioni e incentivi in riferimento alle assunzioni obbligatorie, o a datori di lavoro che sono oggetto di provvedimento di sospensione del lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale**. In questi casi, secondo l'Istituto, il datore di lavoro non ha diritto agli incentivi, così come nel caso in cui proceda alla riassunzione di un lavoratore tramite un'altra struttura organizzativa (con assetto proprietario coincidente). Di seguito illustriamo i principali chiarimenti in materia di agevolazioni ed incentivi alle assunzioni fornite dall'INPS, che potrebbero **orientare il datore di lavoro nelle scelte di assunzione alla luce delle modifiche apportate alla precedente disciplina dalla riforma del lavoro**.

Premessa

L'INPS, con la circolare n. 137/2012 ha fornito alcune **precisazioni in relazione alla disciplina degli incentivi applicabile a seguito degli interventi modificativi operati dal legislatore con la riforma del lavoro (legge n. 92/2012)**. Nel dettaglio, l'INPS ha fornito una "guida" alle situazioni che potrebbero vietare o limitare la possibilità da parte del datore di lavoro di ricorrere ad **agevolazioni in riferimento ad una o più assunzioni** (si pensi ad esempio alle situazioni di crisi e riorganizzazione aziendale per cui il datore di lavoro ricorre alla sospensione del lavoro).

Vengono, inoltre, **fornite importanti precisazioni in relazione alle agevolazioni previste in materia di assunzione di lavoratori che beneficiano di indennità di disoccupazione, mobilità o CIGS**. Con la presente trattazione analizziamo i chiarimenti forniti dall'Istituto in materia di agevolazioni per il lavoro.

Condizioni di spettanza degli incentivi

Come noto, la riforma del lavoro ha **individuato delle condizioni omogenee la cui sussistenza è necessaria per poter beneficiare degli incentivi (tutti) previsti per le assunzioni**. I casi analizzati dall'INPS sono i seguenti:

- **esistenza di un obbligo di assunzione a carico del datore di lavoro;**
- **datori di lavoro e utilizzatori presso i quali sono in atto sospensioni dell'attività lavorativa per crisi o riorganizzazione;**
- **coincidenza sostanziale di assetti proprietari e rapporti di collegamento.**

Esistenza di un obbligo di assunzione a carico del datore di lavoro

Una prima condizione indicata dalla circolare in commento, che comporta l'esclusione dai benefici, consiste nell'esistenza di un obbligo di assunzione a carico del datore di lavoro. Il legislatore, in particolare, **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"**.

Al riguardo, **si propongono alcuni esempi di applicazione di tale divieto:**

OBBLIGO DI ASSUNZIONE

Disposizione della riforma del lavoro

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"*.

Caso a cui si applica

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 subentra ad un'altra in un appalto di servizi è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda.

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

A differenza dell'ipotesi 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 20, 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.

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"

OSSERVA

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"*.

Sospensioni dell'attività lavorativa in atto

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.

OSSERVA

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**.

Assetti proprietari e rapporti di collegamento

L'articolo 4, co. 12, lettera d) stabilisce che:

→ *"gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore"*.

Secondo quanto precisato dall'INPS, **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.**

Cumulo degli incentivi

Secondo quanto stabilito dall'articolo 4, co. 13, della riforma del lavoro, **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, secondo l'INPS, 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.

Osservanza delle norme poste a tutela della sicurezza sul lavoro

L'INPS 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"*.

Studio Bombardieri

STUDIO DI CONSULENZA AZIENDALE

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.

Cordiali Saluti
Studio Bombardieri