

LE NOVITA' SUGLI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE PREVISTI DALLA RIFORMA "FORNERO": L'OCCUPAZIONE DELLE DONNE E DEI GIOVANI

(le considerazioni che seguono sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza)

L'art. 4 della legge n. 92/2012 si occupa, tra le altre cose, di intervenire sulla materia degli incentivi alle assunzioni, prevedendo, da un lato, nuove agevolazioni (ma vedremo, se si tratta veramente di "nuove") e, dall'altro, fissando alcuni principi finalizzati a garantirne, in via generale, una omogenea applicazione. La questione, al di là dei commi sui quali si incentrerà la riflessione, riveste particolare importanza in quanto nel nostro Paese agevolazioni di varia natura (contributiva, economica, normativa e fiscale) si sono "affastellate" nel tempo senza un disegno logico e senza un minimo di coordinamento, che ha visto "scendere in campo", il Parlamento e le Autonomie locali. Si è tentato, nel corso degli anni, di addivenire a soluzioni "semplificatorie" ed, in tal senso, numerose commissioni di studio hanno lavorato e il Parlamento ha fornito deleghe al Governo per intervenire, ma poco è stato fatto.

Il comma 8 dell'art. 4 prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2013 per tutte le assunzioni di lavoratori disoccupati da più di dodici mesi ultra cinquantenni, effettuate con contratto a termine, anche in somministrazione, spetti ad ogni datore di lavoro una riduzione del 50% della quota contributiva a suo carico, per un massimo di dodici mesi. Se l'assunzione viene trasformata a tempo indeterminato (comma 9) la riduzione viene prolungata per altri sei mesi, mentre se, "ab initio", è a tempo indeterminato, lo sgravio, che è del medesimo ammontare, è valido per diciotto mesi dalla data di inizio del rapporto.

La disposizione merita alcune puntualizzazioni.

La prima riguarda i requisiti soggettivi riferiti al lavoratore: deve essere un "over 50", ossia aver compiuto i cinquanta anni ed essere iscritto negli elenchi di chi è disponibile ad una occupazione da almeno dodici mesi.

Vale la pena di ricordare i soggetti che, potenzialmente, possono essere compresi in tale categoria, avendo, però, l'accortezza di sottolineare come il requisito dei cinquanta anni di età restringa il campo di applicazione:

- a) gli impiegati, gli operai, e gli intermedi, disoccupati con esclusione di coloro che hanno un contratto a tempo parziale di tipo verticale. Tale ultima precisazione oltre ad essere la diretta conseguenza di quanto affermato dall'art. 19 della legge n. 2/2009, non fa altro che riprendere concetti, più volte espressi dalla Corte di Cassazione che ha ritenuto il periodo di "non lavoro" nel part-time verticale, frutto di una consapevole scelta delle parti e non, quindi, dell'accadimento di un evento involontario;
- b) i dirigenti privati;
- c) i lavoratori a domicilio;
- d) i soci lavoratori di società cooperative, con esclusione di quelle ricadenti sotto il DPR n. 602/1970;
- e) i lavoratori dimissionari per giusta causa, laddove il recesso è addebitabile al comportamento del datore di lavoro, come in caso di mobbing, di mancata retribuzione, di significative condizioni peggiorative delle mansioni, di molestie sessuali, di spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra senza che sussistano "le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" (Cass. n. 1074/1999) e di comportamento particolarmente ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente (Cass. n. 5977/1985). Tali ultimi casi, elaborati dalla Giurisprudenza, traggono origine dall'art. 2119 c.c. atteso che "ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto";

- f) le mamme (o i padri) dimissionari durante il periodo di tutela della maternità, dell'adozione o dell'affido che, per effetto, del nuovo art. 55, comma 4, del D.L.vo n. 165/2001, modificato dall'art. 4, comma 16, della legge n. 92/2012, è di tre anni.

Come si vede, non vengono citati gli apprendisti che pure sarebbero compresi tra gli "iscrivibili", atteso che la loro età è inferiore ai cinquanta anni

La seconda delucidazione concerne i potenziali destinatari degli incentivi: la norma parla "tout court" di datori di lavoro senza alcuna distinzione. Vi rientrano, quindi, tutti i privati ma anche, ad avviso di chi scrive, quelli a capitale pubblico che agiscono sul mercato come soggetti privati, con l'ovvia esclusione di tutte le Pubbliche Amministrazioni.

Il terzo chiarimento riguarda le modalità di assunzione a tempo determinato. Se si tratta del primo contratto con il lavoratore esso può ben essere "acausale", ma la durata non può superare i dodici mesi, termine non soggetto ad alcuna proroga. Ovviamente, il contratto a termine può essere stipulato per un periodo più lungo (ma l'agevolazione è soltanto per dodici mesi) o anche più volte nel limite massimo dei trentasei mesi (comprensivi di eventuali rapporti in somministrazione), ma in questi casi occorre individuare la causale riferibile ad esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, non essendo possibile applicare la normativa sui contratti a termine dei lavoratori in mobilità (art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991), esplicitamente esclusa dal campo di applicazione del D.L.vo n. 368/2001, attraverso l'art. 10.

L'ampia dizione adoperata dal Legislatore non sembra escludere i contratti a termine stagionali che, indubbiamente, durano meno di dodici mesi ma che, in tal modo, risulterebbero agevolati.

La quarta questione da risolvere riguarda il concetto di "riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro". Ci si trova di fronte, senza ombra di dubbio, ad uno sgravio contributivo, rispetto all'aliquota generale, destinato a favorire il reingresso nel mondo del lavoro di soggetti particolarmente svantaggiati che, per vari motivi, non sono fruitori di alcuna indennità di mobilità e, forse, neanche di quella di disoccupazione (seppur quest'ultima non pare, di principio, esclusa). Di conseguenza, (il discorso è del tutto analogo per l'assunzione con contratto a tempo indeterminato sia dall'inizio che dopo la conversione) non possono che trovare applicazione sia l'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 che le successive circolari del Ministero del Lavoro n. 5 e n. 34 del 2008, che subordinano la riduzione al possesso del DURC ed al rispetto dei trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e, se esistente, da quella territoriale od aziendale. La questione appare totalmente analoga a quella concernente sia le agevolazioni riconosciute in caso di assunzione di lavoratori in mobilità, che di disoccupati da oltre ventiquattro mesi, che di soggetti in CIGS da almeno tre mesi (con l'azienda in trattamento da almeno sei) per le quali il Dicastero del Lavoro ha ritenuto pienamente applicabile la norma del 2006, differenziandole da quelle situazioni ove per scelta politica del Legislatore interi settori (ad esempio, quello marittimo o quello agricolo di "zone svantaggiate") o tipologie contrattuali (apprendistato) hanno diritto ad una contribuzione di favore che è "propria" e non ridotta. Se la riduzione sarà definita "sgravio contributivo", sarà necessario attivare la Comunità Europea, per la prevista autorizzazione, configurandosi come "aiuto di Stato". Appare appena il caso di precisare che la norma parla di riduzione della contribuzione ma non dei premi assicurativi INAIL che, ad avviso di chi scrive, non subiscono variazione d'aliquota.

C'è, poi, un quinto problema da risolvere e concerne le modalità di assunzione: nel silenzio del Legislatore, si ritiene che i contratti tempo determinato od indeterminato possano essere non soltanto a tempo pieno ma anche a tempo parziale (orizzontale, verticale o misto).

Il sesto chiarimento concerne la piena computabilità degli assunti a tempo indeterminato sia per quel che concerne l'applicabilità dell'art. 18 ai fini della c.d. "tutela reale", che per il calcolo del personale disabile da assumere (nel computo complessivo rientrano anche i contratti a termine di durata superiore a sei mesi).

La descrizione, sia pure sommaria, delle agevolazioni disposte in favore delle imprese che assumeranno, a partire dal 1° gennaio 2013, lavoratori "over 50" disoccupati da oltre un anno, suscita una domanda: si tratta di una nuova tipologia assuntiva, oppure nel nostro ordinamento già c'era qualcosa di simile?

Il pensiero corre agli incentivi per l'occupazione previsti, in maniera non strutturale dall'art. 2 della legge n. 191/2009 e, segnatamente, al comma 134, prorogato, per tutto il 2012, attraverso l'art. 33, comma 25, della legge n. 183/2011, per i quali la contribuzione ridotta a carico dei datori di lavoro è del tutto pari a quella prevista, in via ordinaria, per gli apprendisti (10%). Tale disposizione ammette al beneficio chi assume lavoratori titolari dell'indennità di disoccupazione con requisiti normali che abbiano compiuto almeno cinquanta anni (non c'è l'ulteriore requisito dello "status" che si protrae da almeno un anno). Il beneficio spetta anche alle società cooperative per il socio con il quale sia stato, successivamente, instaurato un rapporto di lavoro subordinato. Il contratto può essere a tempo determinato, indeterminato, a tempo pieno o parziale, con varie gradualità negli incentivi e con possibilità di cumulo con altre agevolazioni previste, se ne ricorrono i presupposti dal comma 151. Tale beneficio (D.M. n. 53343 del 26 luglio 2010 e circ. INPS n. 22/2011) non è riconosciuto (ed è opportuno ricordare la casistica, in quanto la troveremo in gran parte ripetuta al comma 12 dell'art. 4, allorché si fisseranno i principi finalizzati a garantire una omogeneità nell'applicazione degli incentivi):

- a) se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo derivante dalla legge, dal contratto collettivo o da un contratto individuale;
- b) se nei sei mesi precedenti il datore abbia effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale, salvo il caso in cui l'assunzione avvenga per professionalità sostanzialmente diverse;
- c) se il datore abbia in atto sospensioni dal lavoro o riduzioni di orario, salvo il caso in cui l'assunzione avvenga per professionalità sostanzialmente diverse;
- d) se tra il datore di lavoro che ha licenziato e quello che ha assunto esistano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o rapporti di collegamento o controllo e l'assunzione sia avvenuta prima del compimento dei sei mesi dal licenziamento.

Le stesse disposizioni (e questo è un ulteriore incentivo) troveranno applicazione, nel rispetto del regolamento CE n. 800/2008, nei confronti delle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali europei e nelle aree individuate dal Ministro del Lavoro in "concerto" con quello dell'Economia, e che presentano determinati requisiti (art. 2, punto 18, lettera e del regolamento), nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, residenti su tutto il territorio nazionale.

Anche qui sono necessari alcuni approfondimenti.

Partiamo dalla tipologia contrattuale di riferimento: il contratto è a tempo determinato, indeterminato, a tempo pieno o parziale ed in questo c'è una prima differenza con una previsione, abbastanza analoga nei contenuti, a quella che nell'abrogato art. 54 del D.L.vo n. 276/2003, prevedeva il contratto di reinserimento per le donne, secondo una previsione, valida per tutto il 2012 in quanto contenuta nella legge di stabilità n. 183/2011 che demandava ad un decreto del Ministro del Lavoro, l'esplicitazione di alcune modalità operative (il provvedimento, atteso per la fine di gennaio, non è stato ancora emanato).

C'è, poi, da esaminare il regolamento CE n. 800/2008 nei limiti che interessano l'incentivo sul quale si sta riflettendo: le donne assumibili, di qualsiasi età, che hanno alle spalle un impiego non retribuito regolarmente da almeno sei mesi, devono essere residenti (requisito essenziale) nelle aree potenzialmente destinatarie di aiuti strutturali comunitari e nelle zone ove si rinvergono 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 se le stesse appartengono al genere sotto rappresentato (requisiti oggettivi). Ovviamente, perché si possa procedere occorre (in perfetto "pendant" con ciò che accadeva, sia pure con estremo ritardo nei contratti di reinserimento) un decreto "concertato" tra Lavoro ed Economia. Questi "paletti" vengono meno in presenza del requisito dei ventiquattro mesi di lavoro non regolarmente retribuito, cosa che comporta la possibilità di assunzione su tutto il territorio nazionale.

Il Legislatore parla di impiego non regolarmente retribuito da almeno sei mesi (o ventiquattro mesi) a seconda dei casi: ferma restando la necessità di chiarimenti amministrativi, si può affermare che la definizione è presa direttamente dalla lettera a) del punto 18 del regolamento, all'interno della qualificazione di un lavoratore come "svantaggiato", mentre è leggermente diversa per la seconda ipotesi (lavoratori "molto svantaggiati", punto 19). Essa si riferisce a chi è senza lavoro da almeno due anni, mentre il Legislatore, in questo caso, ripete pedissequamente il requisito previsto per i lavoratori svantaggiati da sei mesi, allungando soltanto a ventiquattro mesi il periodo di riferimento. Il riferimento all'impiego non regolarmente retribuito offre l'opportunità di allargare le opportunità lavorative non soltanto alle donne disoccupate (sarebbe, veramente, poco credibile se non vi fossero ricomprese), ma anche a chi lavora in maniera irregolare, saltuaria, sotto pagata o in nero o, comunque, in forma precaria. Ovviamente, su questi aspetti molto delicati è doveroso attendere espliciti chiarimenti amministrativi.

Con il comma 12, ci si preoccupa di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi finalizzati all'assunzione, facendo uno specifico riferimento con la parola "anche" a quelli in favore dei lavoratori disoccupati o in integrazione salariale straordinaria da almeno ventiquattro mesi, e dei lavoratori in mobilità sia a termine che a tempo indeterminato: di conseguenza sono esplicitati una serie di motivi "ad escludendum" già presenti nel nostro ordinamento:

- a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce l'attuazione di un obbligo scaturente dalla legge o dal contratto collettivo, pur se il lavoratore è utilizzato attraverso il contratto di somministrazione. Il pensiero corre, innanzitutto, agli incentivi previsti dall'art. 13 della legge n. 68/1999. Fermi restando eventuali chiarimenti amministrativi, ci si chiede se le agevolazioni economiche previste da Regioni e Province autonome individuate dal nuovo art. 13, possano continuare ad essere prese in considerazione. Il contributo è compreso tra il 25% ed il 60% del costo salariale ed è graduato secondo la gravità della minorazione ed, inoltre, è prevista una somma forfettaria per l'adeguamento del posto di lavoro in presenza di disabili con una percentuale superiore al 50%, finalizzato sia alla creazione di tecnologie di telelavoro che per la rimozione di barriere architettoniche. Senza andare nello specifico, si ricorda che la percentuale massima del 60% si applica per i disabili assunti a tempo indeterminato con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%, o con handicap intellettuale psico - fisico, indipendentemente dalla invalidità, o con minorazioni di particolari gravità (1- 3 cat. Tab. DPR n. 915/1978), mentre quella del 25% riguarda le assunzioni di disabili di con percentuale compresa tra il 67% ed il 79% o con minorazioni di gravità compresa tra la quarta e la sesta categoria del DPR n. 915/1978. Alla luce di quanto sopra, se un parere si può esprimere, si ritiene che tali agevolazioni debbano rimanere in quanto l'impresa assume sì, un soggetto in copertura di un obbligo legale, ma lo assume con richiesta nominativa ben sapendo che ha particolari handicap che ne rendono oltre modo difficile l'inserimento, atteso che potrebbe ben soddisfare l'onere attraverso l'assunzione, sempre nominativa, di un soggetto con una percentuale minima del 46%;
- b) gli incentivi non spettano se risulta violato il diritto di precedenza stabilito sia dalla legge che dal contratto collettivo ed opera sia per i rapporti a tempo indeterminato che per quelli a termine. Ciò vale anche nell'ipotesi in cui il datore di lavoro abbia "by - passato" il divieto ricorrendo alla utilizzazione di un contratto di somministrazione. La natura del diritto di precedenza non cambia per effetto di questa disposizione: si tratta di un diritto che afferisce alla sfera del lavoratore e che è, senz'altro, disponibile come attestano accordi individuali sottoscritti sia in sede sindacale, che amministrativa che, infine, giudiziale. L'ipotesi più ricorrente (ma non la sola) di diritto di precedenza è quella prevista dall'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949 (poi, applicata anche ai lavoratori in mobilità licenziati al termine di procedure collettive, per effetto dell'art. 8 della legge n. 223/1991) che si sostanzia per le assunzioni di persone con le stesse qualifiche o mansioni similari durante un arco temporale di sei mesi (fino al gennaio 2003 erano dodici) dalla data del recesso. Va ricordato che il diritto di precedenza, almeno da un punto di vista teorico, non ha limiti predeterminati e

riguarda tutte le unità produttive esistenti sul territorio nazionale. Altri diritti di precedenza afferiscono ai contratti a termine e sono individuati nel “corpus” del D.L.vo n. 368/2001: ci si riferisce alla previsione secondo la quale “il lavoratore che nell’esecuzione di uno o di più contratti presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza, fatte salve diverse determinazioni assunte con la contrattazione nazionale o di secondo livello, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal lavoratore entro i dodici mesi successivi, ovviamente riferite alle mansioni già espletate. In questo caso la precedenza, che si riferisce alle mansioni già svolte (e non a quelle equivalenti, secondo una terminologia usata in altri punti del D.L.vo n. 368/2001) va esercitata entro i sei mesi successivi alla cessazione del rapporto e resta valida per dodici mesi dal giorno di scadenza del contratto a termine (curiosamente, il termine è il doppio di quello ipotizzato per i lavoratori licenziati). Un discorso del tutto analogo va fatto per i contratti a termine legati ad attività stagionali che il Legislatore ha avuto cura di tenere rigorosamente separati dai precedenti, affermando che il lavoratore ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. La volontà va esternata, come nel caso precedente al datore di lavoro (preferibilmente per iscritto) nei tre mesi successivi ed il diritto (salvo previsione migliorativa prevista dalla pattuizione collettiva) si estingue in un anno. C’è, come si vede, una certa differenza tra il diritto di precedenza relativo ai lavoratori licenziati e quello dei contratti a termine, in quanto il primo opera “ope legis”, il secondo è rimesso all’autonomia individuale. Il nostro ordinamento prevede un altro caso di diritto di precedenza nelle attività stagionali che, però, curiosamente, non si trova nel D.L.vo n. 368/2001, ma nell’art. 59 del D.L.vo n. 151/2001 che tutela la maternità. Si tratta della precedenza (o, più propriamente, della preferenza) per le lavoratrici addette al settore industria o delle lavorazioni stagionali, nel caso di assunzioni in occasione della ripresa dell’attività dopo il periodo di tutela connesso alla nascita del bambino (o dell’adottato, o dell’affidato). Altri diritti di precedenza presenti che vanno tenuti in considerazione attengono al rapporto con gli affetti da malattie oncologiche o con i soggetti sottoposti a terapie “salva vita”: costoro, che, per la loro malattia, hanno dovuto trasformare il proprio contratto di lavoro in rapporto a tempo parziale, hanno diritto, migliorando le condizioni di salute, a vederlo “ritrasformato” a tempo pieno (art. 12 –bis D.L.vo n. 61/2000). Un altro caso (questa volta di precedenza più che di “diritto”) è quello che riguarda i lavoratori che abbiano trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a parziale: questi hanno una precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l’espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto part-time (art. 12 – ter D.L.vo n. 61/2000). Un ultimo diritto di precedenza riguarda coloro che, nel proprio contratto individuale part-time, hanno convenuto una possibile trasformazione, a tempo pieno nelle unità produttive comprese nell’ambito comunale (art. 5, comma 2, D.L.vo n. 61/2000). Per completezza di informazione va, poi, ricordato non altro diritto di precedenza, decisamente particolare, che riguarda i lavoratori extra comunitari che hanno lavorato come stagionali nel nostro Paese e che al termine del rapporto l’o hanno regolarmente lasciato: ebbene, costoro, in caso di assunzioni nell’anno successivo attraverso i c.d. “flussi stagionali” hanno diritto di precedenza al rientro nel nostro Paese rispetto agli altri stranieri;

- c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l’utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in corso interventi di CGS o riduzioni di orario (contratti di solidarietà), a meno che l’assunzione non riguardi soggetti con professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi o in riduzione di orario. Non si tratta di principi nuovi del tutto nuovi, in quanto l’assunzione di altri soggetti, fatte le ovvie eccezioni appena evidenziate e quelle concernenti i contratti a termine durante la solidarietà, è, in genere, preclusa alle imprese con interventi integrativi salariale o di crisi in corso;

- d) gli incentivi non spettano qualora il nuovo datore di lavoro assuma, entro sei mesi dal licenziamento, lavoratori per i quali il recesso è avvenuto da un'azienda strettamente collegata sotto l'aspetto personale ("assetti proprietari coincidenti") o con rapporti di collegamento o controllo (in quest'ultimo caso, tra i criteri potrebbe aver una certa valenza ciò che afferma l'art. 2359 c.c.). Anche in questo caso non si tratta di principi nuovi, atteso che il divieto (ed il conseguente "diniego" dei benefici) fu inserito con la legge n. 236/1993.

Da quanto appena detto si ricava una certezza: l'eventuale "non riconoscimento" delle agevolazioni, non incide, in alcun modo, sul contratto individuale che resta, comunque, valido: ovviamente, il datore di lavoro potrebbe essere sottoposto a rivendicazioni di natura civilistica da parte di chi si sente violato nel "diritto", non essendo, in alcun modo possibile, la costituzione "forzosa" di un rapporto (non lo è neanche con il collocamento obbligatorio).

Con i successivi commi 13, 14 e 15 il Legislatore offre alcune direttive finalizzate alle condizioni per l'effettivo godimento degli incentivi.

Il primo chiarimento (comma 13) riguarda sia la determinazione degli incentivi che la durata: nel calcolo complessivo: vanno considerati tutti i periodi nei quali il lavoratore è risultato alle dipendenze del datore sia a titolo di subordinato (a prescindere dalla tipologia individuata – apprendistato, contratto a termine, contratto a tempo indeterminato risoltosi "ante tempus", contratto di inserimento, contratto di formazione e lavoro, se utilizzato quando era in vigore, ecc.-) che di "somministrato": ovviamente, non si calcolano i periodi relativi a prestazioni di lavoro temporaneo del lavoratore presso più utilizzatori, seppur inviato dalla stessa Agenzia, a meno che tra gli stessi vi siano assetti proprietari coincidenti o rapporti di collegamento o di controllo.

Il successivo comma 14 interviene con una modifica nei confronti dell'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990 che consente in caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno due anni, o sospesi, o beneficiari di CIGS per lo stesso periodo, uno sgravio contributivo per trentasei mesi del 50% nel centro-nord e del 100% nelle aree del Mezzogiorno e nel settore artigiano: ovviamente, la defalcazione contributiva riguarda soltanto la contribuzione del datore di lavoro, restando intatta quella a carico del lavoratore. Il beneficio contributivo è riconosciuto anche in caso di assunzione a tempo indeterminato parziale: così si è espresso il Ministero del Lavoro con la nota n. 1179 del 4 marzo 1993, mentre, al contempo, l'incentivo non può essere riconosciuto in favore dei soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro, atteso quanto affermato dall'INPS con il messaggio n. 22923 dell'11 marzo 1999, con il quale le agevolazioni sono state escluse sulla base del principio di tassatività (la norma di riferimento non ne fa cenno).

Vale la pena di ricordare, comunque, che trattandosi di uno sgravio contributivo la norma agevolativa è "attratta" anche dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006: questo significa che, ai fini del godimento il datore di lavoro deve essere in regola con il DURC ed applicare il trattamento economico e normativo previsto dalla pattuizione collettiva nazionale e, se esistente, di secondo livello.

Sotto l'aspetto del passaggio delle agevolazioni dal vecchio al nuovo datore anche in caso di trasferimento d'azienda, appare significativo ed interessante quanto affermato dal Ministero del Lavoro nella risposta ad un interpello (n. 20 del 9 giugno 2010), allorché ne ha riconosciuto la possibilità in presenza di due condizioni legate sia al requisito dei lavoratori assunti che al fatto che non siano stati contrattualizzati per sostituire lavoratori in integrazione salariale o sospesi.

La variazione normativa prevista dal comma 14 va a sostituire le parole "quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi" con la seguente frase "quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o sospesi". La nuova frase è diversa dalla precedente in quanto correla la non erogazione dell'agevolazione contributiva alla sola ipotesi della sostituzione di lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo o sospesi, mentre, in precedenza, si parlava, di lavoratori "licenziati per qualsiasi causa".

Il comma 15, infine, interviene sulla durata del "godimento" dell'incentivo, nel senso che neutralizza il periodo di ritardo nell'invio della comunicazione telematica obbligatoria che tutti i

datori di lavoro privati debbono, in questi casi, effettuare prima almeno il giorno prima dell'inizio della prestazione, con la sola eccezione delle Agenzie per il lavoro che, invece, possono inviare tutte le loro comunicazioni relative ad assunzioni, licenziamenti, dimissioni e proroghe entro il venti del mese successivo a quello in cui si è verificato "il movimento". Il Legislatore afferma che il ritardo nella comunicazione di assunzione (che già di per sé produce una sanzione amministrativa, sia pure diffidabile nella misura minima, compresa tra 100 e 500 euro) produce la perdita dell'incentivo per il periodo decorrente tra l'inizio effettivo del rapporto e la data della tardiva comunicazione.

Da ultimo, si ritiene necessario affrontare il tema relativo al lavoro giovanile.

Il discorso non può che riferirsi, innanzitutto, al nuovo apprendistato quale scaturisce dai cambiamenti intervenuti con il D.L.vo n. 167/2011 e con la legge "Fornero", nonché dagli accordi collettivi sottoscritti "a cavallo" del 25 aprile 2011, data in cui è finito il vecchio regime normativo. In questa sede, più che soffermarsi sui contenuti di tale tipologia contrattuale (si rimanda ad altre approfondite riflessioni sulla materia), è doveroso focalizzare l'attenzione su alcuni punti:

- a) il nuovo contratto di apprendistato, in prospettiva, deve divenire il contratto di ingresso prevalente dei giovani nel mondo del lavoro;
- b) va, progressivamente, superato il concetto che l'apprendistato è soltanto uno strumento contrattuale destinato a far "pagare meno" il datore di lavoro attraverso sia il sottoinquadramento che la contribuzione ridotta (ora a zero, per i datori di lavoro, con in organico fino a nove dipendenti, che assumono nel quinquennio 2012 – 2016 giovani con tale tipologia), mentre va, assolutamente, valorizzato quello che fa riferimento alla formazione professionale ed all'investimento che l'imprenditore realizza con lo sviluppo del lavorativo del giovane;
- c) la formazione professionale, di cui è completamente responsabile il datore di lavoro (fatta salva, quella residuale riservata alle Regioni sulle competenze di base e trasversali) effettuata secondo i piani formativi enucleati dalla contrattazione collettiva, deve essere lo strumento idoneo a far sì che il giovane possa, poi, effettivamente confrontarsi con altre esperienze lavorative.

Tralasciando, quindi, il discorso sull'apprendistato destinato ad essere approfondito da un altro relatore, si ritiene soffermare l'attenzione sul DM 5 ottobre 2012 che, in esecuzione della previsione contenuta nell'art. 24 della legge n. 214/2011, destina alcune somme (esaurite nell'arco di dieci giorni) ai datori di lavoro che stabilizzano soggetti con contratto di lavoro a progetto, con associazioni lavorative in partecipazione, con contratto a tempo determinato o che assumono lavoratori "under 30" con contratto a termine di durata variabile compresa tra i dodici ed i ventiquattro mesi.

E' un grosso aiuto (al massimo riguarda dieci lavoratori per azienda) che facilita la conversione a tempo indeterminato e la stabilizzazione di una serie di lavoratori precari (si calcola che gli importi riconosciuti, di importo variabile tra i 12.000 ed i 4.000 euro, consentono di consolidare i rapporti di circa 20.000 unità) con forme contrattuali al limite della legalità dopo le riforme introdotte con la legge n. 92/2012. Questo è, senz'altro, un fatto positivo che ha avuto poca eco (forse per la scarsità delle risorse fissate nel periodo di riferimento che scade il 31 marzo 2013 a 232 milioni di euro) sugli organi di informazione.

Altro spunto, indubbiamente positivo, che si rileva dalla recente produzione normativa è quello contenuto nell'art. 28 del D.L. n. 179/2012 laddove si consente alle c.d. "start-up innovative" (aziende che debbono possedere alcuni requisiti chiaramente individuati dagli articoli 25 e 26) di assumere, in deroga alla normativa sui contratti a termine, prevista dal D.L.vo n. 368/2001, con contratti a termine fino a trentasei mesi (che possono arrivare a quarantotto con l'ulteriore contratto sottoscritto avanti alla Direzione territoriale del Lavoro), senza le classiche motivazioni (esigenze tecnico – produttive, organizzative o sostitutive) e senza soluzione di continuità tra un rapporto e l'altro.

Si tratta, indubbiamente, di un settore di “nicchia” che, tuttavia, va valorizzato e sviluppato, attesoche la mancanza di aziende innovative nella ricerca e nella produzione è uno degli elementi che, sempre più, distaccano il nostro Paese dalle economie avanzate.

Roma, 14 novembre 2012

Eufrazio MASSI

Dirigente della Direzione Territoriale del Lavoro di Modena