

Roma, 2 agosto 2013

Circolare n. 190/2013

Oggetto: Previdenza – Agevolazioni per l'assunzione di lavoratori svantaggiati – Circolari INPS nn. 12212 del 29.7.2013 e 111 del 24.7.2013 – Circolare Ministero del Lavoro n. 34 del 25.7.2013.

Come è noto, la riforma Fornero (art. 4, commi da 8 a 11 della legge n. 92/2012) ha introdotto dall'1 gennaio 2013 nuovi incentivi contributivi per l'assunzione di lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi, donne di qualsiasi età disoccupate da almeno 6 mesi e residenti in zone svantaggiate (riportate nel DM 27.3.2008 per il periodo 2007-2013), donne disoccupate da almeno 24 mesi ovunque residenti, nonché donne di qualsiasi età impiegate in settori economici caratterizzati da accentuata disparità occupazionale uomo/donna e disoccupate da almeno 6 mesi. L'incentivo consiste nella riduzione del 50% della contribuzione dovuta dal datore di lavoro all'INPS e all'INAIL per un periodo di 18 o 12 mesi, rispettivamente a seconda che l'assunzione sia a tempo indeterminato o a termine.

A distanza di un anno dall'entrata in vigore della citata legge 92 l'INPS ha finalmente sbloccato l'operatività delle agevolazioni in questione (ad eccezione di quelle riservate alle lavoratrici dei settori con bassa occupazione femminile che non sono ancora stati individuati). In particolare l'INPS ha precisato che:

- in caso di trasformazione dell'assunzione da tempo determinato a tempo indeterminato l'incentivo sarà riconosciuto per un totale di 18 mesi a condizione che la trasformazione avvenga entro la scadenza del beneficio già spettante per l'assunzione a termine (ossia entro 12 mesi dall'assunzione);
- i datori di lavoro interessati al beneficio dovranno presentare all'INPS apposita comunicazione online tramite il *modulo "92-2012"* disponibile sul sito internet www.inps.it all'interno del *Cassetto previdenziale aziende*; la comunicazione dovrà essere trasmessa prima dell'invio della denuncia contributiva nella quale viene indicata l'agevolazione;
- per il periodo compreso tra gennaio e luglio 2013 il datore di lavoro ammesso all'incentivo potrà recuperare le somme spettanti tramite conguaglio con una delle denunce contributive mensili da presentare entro novembre 2013;
- il riconoscimento del beneficio è subordinato al rispetto di alcune condizioni in capo all'azienda richiedente tra cui la regolarità contributiva, l'osservanza delle disposizioni a tutela della sicurezza dei lavoratori, l'applicazione dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali nonché il rispetto delle disposizioni del regolamento comunitario n.800/2008 sugli aiuti compatibili con il mercato comune (l'assunzione o la trasformazione deve realizzare un incremento netto dell'occupazione aziendale e l'impresa non deve trovarsi in stato d'insolvenza).

Fabio Marrocco
Responsabile di Area

Per riferimenti confronta circ.re conf.le n. 187/2012
Allegati tre
Lc/lc

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Sistemi Informativi e Telecomunicazioni

Roma, 29-07-2013

Messaggio n. 12212

Allegati n.3

OGGETTO: Articolo 4, commi 8-11, legge 28 giugno 2012, n. 92 - Circolare n. 111 del 24 luglio 2013. Integrazione riguardante gli incentivi per l'assunzione di donne appartenenti a particolari categorie. Pubblicazione del modulo di comunicazione on-line per la fruizione del beneficio.

Con la [circolare n. 111 del 24 luglio 2013](#) sono state fornite le indicazioni per l'applicazione degli incentivi all'assunzione, previsti dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge 28 giugno 2012 n. 92, in favore di coloro che assumano le seguenti categorie di lavoratori:

- uomini o donne con almeno cinquant'anni di età e *"disoccupati da oltre dodici mesi"*;
- donne di qualsiasi età, residenti in aree svantaggiate e *"prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei 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 sei mesi"*;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e *"prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi"*.

La nozione di lavoratore *"privo di un impiego regolarmente retribuito"* è stata definita dal decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 20 marzo 2013 (allegato 1) ed è stata ora chiarita – con particolare riferimento all'incentivo previsto dalla legge 92/2012 - dal

Ministero stesso, mediante la circolare n. 34 del 25 luglio 2013 (allegato 2)

In sintesi – in conformità al decreto ed ai chiarimenti ministeriali – deve essere qualificata priva di impiego regolarmente retribuito la donna che, nel periodo considerato (sei o ventiquattro mesi):

- non ha svolto attività lavorativa in attuazione di un rapporto di lavoro subordinato di durata pari o superiore a sei mesi;
- né ha svolto attività lavorativa autonoma (compresa la collaborazione coordinata e continuativa e a progetto) dalla quale derivi un reddito pari o superiore al reddito minimo personale annuale escluso da imposizione fiscale.

Si evidenzia che la situazione di “priva di impiego regolarmente retribuito” prescinde dall’eventuale stato di disoccupazione disciplinato dal decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181; pertanto non è necessaria la previa registrazione della donna presso il centro per l’impiego.

Circa i criteri dettagliati di individuazione delle suddette situazioni si rinvia direttamente al decreto ministeriale e alla circolare ministeriale, allegati al presente messaggio; eventuali dubbi potranno essere segnalati alle Sedi Inps presso cui il datore di lavoro assolve gli obblighi contributivi; le Sedi potranno avvalersi della consulenza della Direzione centrale entrate inviando un quesito all’indirizzo di posta elettronica info.diresco@inps.it.

Le parti della circolare 111/2013, in cui è evidenziata la necessità del requisito dell’anzianità di disoccupazione superiore a 12 mesi per la categoria degli ultracinquantenni, devono rispettivamente ritenersi integrate con il requisito dell’assenza di “impiego regolarmente retribuito” da almeno sei o ventiquattro mesi.

La donna “priva di impiego regolarmente retribuito” può essere oggetto di un rapporto agevolato, ai sensi dell’articolo 4, l. 92/2012, se risiede in una delle aree ammissibili ai finanziamenti, nell’ambito dei fondi strutturali dell’Unione europea.

La circolare del Ministero del lavoro chiarisce che deve trattarsi di un’area indicata nella carta degli aiuti a finalità regionale approvata per il nostro Paese; per il periodo 2007-2013 la carta è stata definita con Decisione C(2007)5618 def. corrigendum del 28 novembre 2007 (consultabile sul sito internet del Dipartimento per lo Sviluppo e la Coesione economica, all’indirizzo http://www.dps.mef.gov.it/QSN/qsn_aiuti_di_stato.asp).

Ai fini dell’applicazione dell’agevolazione contributiva non è richiesta una durata minima del requisito della residenza in capo alla lavoratrice, purché si tratti di una residenza effettiva e non apparente; il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate.

In conseguenza dei chiarimenti pubblicati con la circolare 34/2013 del Ministero del lavoro – a parziale scioglimento della riserva formulata nel paragrafo 1 della circolare Inps 111/2013 – i datori di lavoro interessati potranno pertanto applicare anche la riduzione contributiva prevista per le donne di qualsiasi età residenti in aree svantaggiate e “*prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi*” ovvero ovunque residenti e “*prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi*”.

Rimane ancora preclusa - in attesa della pubblicazione del necessario decreto ministeriale – l’applicazione della riduzione contributiva per le donne di qualsiasi età, “*prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi*”, impiegate in un settore economico o per una professione caratterizzati da un tasso di disparità occupazionale che supera – in sfavore della donna – di almeno il 25% la disparità media occupazionale di genere.

Il modulo di comunicazione on-line per la fruizione dell’incentivo.

A decorrere dal 30 luglio 2013, all’interno del Cassetto previdenziale aziende ed aziende agricole del sito www.inps.it, sarà disponibile il modulo “**92-2012**” per la comunicazione on-

line finalizzata alla fruizione dell'incentivo (cfr. par. 5, circ. 111/2013); il fac-simile del modulo è allegato al presente messaggio (all. 3).

Lo stesso modulo "92-2012" deve essere utilizzato anche per le assunzioni, proroghe e trasformazione a scopo di somministrazione.

Il datore di lavoro può eliminare una comunicazione già inviata solo nella stessa giornata in cui ha proceduto all'invio, prima dell'elaborazione da parte dei sistemi centrali.

Per ogni dubbio o segnalazione i datori di lavoro, comprese le agenzie di somministrazione, potranno inviare un quesito alla Sede presso cui assolvono gli obblighi contributivi, avvalendosi della funzionalità "contatti" del Cassetto previdenziale aziende; ove non riesca a evadere il quesito – ovvero per problematiche sorte a prescindere da un quesito esterno - la Sede potrà rivolgersi agli uffici di consulenza previsti dalla circolare 135/2011; ove si ritenga opportuno interpellare la Direzione generale, le Sedi utilizzeranno – preferibilmente attraverso gli uffici regionali previsti dalla circolare 135/2011 – l'indirizzo di posta elettronica info.diresco@inps.it per problematiche di carattere giuridico o amministrativo e l'indirizzo supporto.diresco@inps.it per problematiche di carattere informatico.

I quesiti di interesse generale e le relative risposte saranno pubblicate come FAQ nel portale INTRANET dell'istituto in conformità a quanto già illustrato con il messaggio Hermes intranet n. 9025 del 2013 e sarà creato un elenco esportabile che verrà periodicamente aggiornato; i quesiti di rilevanza esterna aggiorneranno la corrispondente pagina informativa del sito INTERNET www.inps.it, accessibile seguendo il seguente percorso: *informazioni > Aziende, consulenti e professionisti > Incentivi all'assunzione > consulta le faq.*

Il Direttore Generale

Nori

Allegati uno e due omessi

**Comunicazione per l'applicazione degli incentivi per l'assunzione
di ultracinquantenni e donne
(art. 4, commi 8-11, legge 92/2012)**

*Comunicazione per lavoratore,
il cui rapporto è stato oggetto della comunicazione telematica obbligatoria n.
.....¹,*

- *con almeno cinquant'anni di età, ovunque residente e "disoccupato da oltre dodici mesi" (art. 4, co. 8)*
- *donna di qualsiasi età, residente in area svantaggiata e "priva di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi" (art. 4, co. 11)*
- *donna di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e "priva di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi" (art. 4, co. 11)*
- *donna di qualsiasi età, "priva di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi" (art. 4, co. 11)*
- registrato presso il Centro per l'impiego di:²
 - <regione>
 - <provincia>
 - <comune >
 - <denominazione>³
 - <indirizzo mail>⁴
- iscritto nella gestione ex-Enpals alla posizione contributiva aziendale contrassegnata dalla matricola (codice gruppo + numero attività) n. < ...
... >⁵

**Dichiarazione di responsabilità ai sensi dell'art. 47 del decreto
del Presidente della repubblica n. 445 del 28 dicembre 2000**

(i dati aziendali saranno prelevati automaticamente dalla procedura in base alla matricola digitata nella prima pagina di accesso)

Al fine di applicare gli incentivi all'assunzione, previsti dalla legge 28 giugno 2012 n. 92, art. 4, commi 8-11,

dichiaro che

- < il datore di lavoro> ha,
in data <GiornoMeseAnno> ,
- assunto a tempo indeterminato
 - assunto a tempo determinato fino al <GiornoMeseAnno> ,

- prorogato fino al <GiornoMeseAnno> un rapporto a tempo determinato - oggetto della comunicazione telematica obbligatoria n. - ⁶ instaurato con
- trasformato a tempo indeterminato un rapporto a tempo determinato, instaurato con

il seguente lavoratore:

<Codice fiscale, ecc. ... >

<categoria>⁷ <qualifica - mansioni>⁸

- o il lavoratore è stato somministrato a <... ...>
- o per il lavoratore sono stati già parzialmente fruiti i benefici, per utilizzazione diretta - a titolo di lavoro subordinato - o indiretta - a titolo di somministrazione -, per complessivi giorni <...>⁹; pertanto i benefici connessi a questa comunicazione scadono in data <... >

Dichiaro che ricorrono le condizioni di applicazione dell'incentivo; in particolare dichiaro, in proprio ovvero in nome e per conto del datore di lavoro, di essere consapevole che:

1. l'assunzione/ proroga/ trasformazione deve realizzare un incremento netto del numero dei dipendenti rispetto alla media dei dodici mesi precedenti (art. 40, reg. (CE) 800/2008);
2. l'assunzione/ proroga/ trasformazione non deve costituire attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva (art. 4, co. 12, lett. a), legge 92/2012);
3. l'assunzione/ proroga/ trasformazione non deve violare il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine (art. 4, co. 12, lett. b), legge 92/2012);
4. presso la stessa unità produttiva non devono essere in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione o la trasformazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi (art. 4, co. 12, lett. c), legge 92/2012);
5. 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 (art. 4, co. 12, lett. d), legge 92/2012);
6. la durata legale massima dei benefici è determinata dalla somma dei periodi in cui il lavoratore presta l'attività in favore dello stesso soggetto o in favore di un soggetto collegato, a titolo di lavoro subordinato o somministrato (art. 4, co. 13, legge 92/2012);

7. a carico del datore di lavoro, ai sensi dell'art.9 del Decreto Ministeriale 24/10/2007, non devono sussistere provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi per gli illeciti penali o amministrativi, commessi dopo il 30/12/2007, in materia di tutela delle condizioni di lavoro, indicati nell'allegato A del citato D.M. ovvero deve essere decorso il periodo indicato dallo stesso allegato per ciascun illecito;
8. il datore di lavoro non deve rientrare tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione Europea (art. 1, par. 6, reg. (CE) 800/2008; art. 46, legge 234/2012);
9. il datore di lavoro non deve essere un'impresa in difficoltà, come definita dall'articolo 1, paragrafo 7, del regolamento (CE) 800/2008 (art. 1, par. 6, reg. (CE) 800/2008).

In relazione a quanto dichiarato

comunico di avere diritto all'applicazione della riduzione del 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro, per il lavoratore sopra indicato, per il periodo che va dal <... > al <...>

Dichiaro infine di essere consapevole delle responsabilità anche penali derivanti dal rilascio di dichiarazioni mendaci e dalla conseguente decadenza dai benefici concessi sulla base di una dichiarazione non veritiera, ai sensi degli articolo 75 e 76 del decreto del Presidente della repubblica n. 445 del 28 dicembre 2000.

Mi impegno, altresì, a comunicare tempestivamente all'INPS qualsiasi variazione della situazione sopra descritta, consapevole che la mancata o tardiva denuncia delle variazioni intervenute, comporterà oltre alle responsabilità penali previste dalla legge, il recupero delle somme che risulteranno indebitamente percepite.

L'Istituto osserverà le norme di cui all'articolo 3 del D.LGS n. 196 del 30 giugno 2003, recante il codice in materia di dati personali.

elabora dati

invio dichiarazione

¹⁰

¹ Inserire il codice della comunicazione obbligatoria prevista dal Decreto del ministero del lavoro del 30 ottobre 2007 (Unilav o Unisomm). In caso di rettifica inserire il codice della comunicazione di rettifica.

² Se i campi relativi a regione, provincia e comune non appaiono valorizzati, inserire manualmente le indicazioni richieste.

³ Indicare la denominazione del centro per l'impiego, se conosciuta; l'indicazione è facoltativa.

⁴ Indicare l'indirizzo di posta elettronica del centro per l'impiego, se conosciuto; l'indicazione è facoltativa.

⁵ Campo da compilare solo in caso di lavoratore iscritto nella gestione ex – Enpals indicando il codice complessivo numerico di 9 cifre.

⁶ Inserire il codice della comunicazione obbligatoria ove è indicata l'ultima scadenza del rapporto prima di questa proroga.

ESEMPIO: il rapporto ha avuto origine con un contratto a termine dal 01.01.2013 al 19.01.2013; ha avuto una prima proroga fino al 19.02.2013 ed una successiva fino al 19.03.2013. Nel modulo con cui il datore di lavoro comunica l'applicazione dell'incentivo per il rapporto che va dal 20.02.2013 al 19.03.2013 si deve inserire il codice comunicazione riguardante il rapporto immediatamente precedente a quello per il quale si sta procedendo all'invio (nell'esempio si tratta del rapporto che va dal 20.01.2013 al 19.02.2013).

⁷ Selezionare una delle ipotesi previste dal menu a tendina.

⁸ Inserire la qualifica e le mansioni.

⁹ Questo campo deve essere sempre compilato.

Va indicato il numero dei giorni fruiti se, con il medesimo lavoratore, sono stati in precedenza svolti rapporti a tempo determinato o somministrazioni a tempo determinato, per i quali i benefici sono stati fruiti – direttamente o indirettamente - dallo stesso soggetto o da soggetti diversi appartenenti allo stesso gruppo ovvero collegati. ESEMPIO: il datore di lavoro ha fruito dell'incentivo per un rapporto a tempo determinato, che ha avuto origine il 01.01.2013 ed è scaduto il 19.01.2013; il rapporto è stato prima prorogato fino al 19.02.2013 e poi – con successiva proroga - fino al 19.03.2013. Nel modulo con cui il datore di lavoro comunica l'applicazione dell'incentivo per la prima proroga devono essere indicati 19 giorni fruiti; nel modulo relativo alla seconda proroga devono essere indicati 50 giorni fruiti. Nel caso in cui non vi siano periodi già goduti, deve indicarsi il valore "0" (zero).

¹⁰ E' possibile procedere all'invio della dichiarazione solo dopo aver premuto il tasto "Elabora dati".



Roma, 24/07/2013

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

Circolare n. 111

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

Allegati n.4

OGGETTO: **Articolo 4, commi 8-11, legge 28 giugno 2012, n. 92. Nuovo incentivo per l'assunzione di lavoratori con almeno cinquant'anni, disoccupati da oltre dodici mesi, e di donne di qualunque età, prive di impiego da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree. Indicazioni operative.**

SOMMARIO: *A decorrere dal primo gennaio 2013 l'articolo 4, commi 8-11, della legge 92/2012 prevede una riduzione contributiva del 50% della contribuzione dovuta dal datore di lavoro per l'assunzione di lavoratori over 50, disoccupati da oltre dodici mesi, e di donne di qualunque età, prive di impiego da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree. Si forniscono le precisazioni normative e le indicazioni operative per il godimento dell'incentivo.*

INDICE

1. Lavoratori per i quali spetta l'incentivo
2. Rapporti incentivati. Misura e durata dell'incentivo.
 - 2.1 Assunzione diretta

- 2.1.1 Fattispecie generali
- 2.1.2 Discontinuità tra prima e seconda assunzione
- 2.1.3 Limiti di cumulo
- 2.1.4 Proroghe e trasformazioni di rapporti non agevolati, instaurati prima del 1° gennaio 2013
- 2.2 Assunzione a scopo di somministrazione
- 2.3 Assunzione diretta successiva a utilizzazione con somministrazione
- 2.4 Utilizzazione con somministrazione successiva ad assunzione diretta
- 3. Condizioni di spettanza dell'incentivo.
 - 3.1 Le condizioni di regolarità previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006 (rinvio).
 - 3.2 Le condizioni derivanti dai principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012.
 - 3.2.1 Assunzioni in attuazione di preesistente obbligo.
 - 3.2.2 Assunzioni che violano un diritto altrui di precedenza all'assunzione.
 - 3.2.3 Datori di lavoro e utilizzatori presso i quali sono in atto sospensioni dell'attività lavorativa per crisi o riorganizzazione.
 - 3.2.4 Coincidenza sostanziale di assetti proprietari e rapporti di collegamento.
 - 3.2.5 I limiti di cumulo dell'incentivo.
 - 3.3 Le condizioni di compatibilità con il mercato interno.
 - 3.3.1 L'incremento netto dell'occupazione.
 - 3.3.2 Aiuti illegittimi. Imprese in difficoltà
- 4. Coordinamento con altri incentivi.
- 5. Indicazioni operative. Adempimenti dei datori di lavoro.
 - 5.1 Datori di lavoro che operano con il sistema Uniemens
 - 5.2 Datori di lavoro agricoli
 - 5.3 Datori di lavoro che impiegano lavoratori dello spettacolo e dello sport professionistico (ex Enpals)
- 6. Istruzioni contabili

Allegati:

- 1. 1. L. 92/2012, art. 4, commi 8-11.
- 2. 2. Reg. (CE) n. 800/2008, art. 40.
- 3. 3. L'incremento occupazionale
- 4. 4. Principali condizioni di applicazione dell'incentivo alle varie fattispecie

1. Lavoratori per i quali spetta l'incentivo.

Ai sensi dell'articolo 4, commi 8 - 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (allegato 1), a decorrere dal primo gennaio 2013 è in vigore un nuovo incentivo per l'assunzione delle seguenti categorie di lavoratori:

- 1. uomini o donne con almeno cinquant'anni di età e "disoccupati da oltre dodici mesi";
- 2. donne di qualsiasi età, residenti in aree svantaggiate e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi";
- 3. 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 sei mesi";
- 4. donne di qualsiasi età, ovunque residenti e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi".

Ai sensi dell'articolo 20, comma 5 ter, lettera c), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276,^[1] la locuzione legislativa "privo di impiego regolarmente retribuito" 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 2 luglio 2013.

Nell'attesa che venga emanata dal Ministero del lavoro la circolare esplicativa del suddetto

decreto , si illustra l'applicazione dell'incentivo in relazione agli uomini e alle donne con almeno cinquant'anni di età e disoccupati da oltre dodici mesi.

In relazione a questa categoria di lavoratori si prescinde dalla residenza, dalla professione esercitata e dal settore economico di impiego; l'età deve essere considerata al momento di decorrenza dell'originaria assunzione, salve le precisazioni contenute nei paragrafi 2.1.4 e 2.1.5; il possesso dello stato di disoccupazione è disciplinato dal decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 e successive modifiche e integrazioni.

2. Rapporti incentivati. Misura e durata dell'incentivo.

2.1 Assunzione diretta

2.1.1 Fattispecie generali (cfr. allegato n. 4, prospetti "a" e "b")

L'incentivo spetta per:

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

L'incentivo spetta anche in caso di part-time ed è altresì espressamente previsto per l'assunzione a scopo di somministrazione (su cui vedi le precisazioni esposte di seguito, nei paragrafi 2.2 e 2.3).

L'incentivo spetta anche per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della legge 142/2001.

In considerazione della loro specialità, l'incentivo non spetta – tra l'altro - per i rapporti di lavoro domestico, intermittente, ripartito, accessorio.

L'incentivo consiste nella riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro.

In caso di assunzione a tempo indeterminato la riduzione spetta per diciotto mesi.

In caso di assunzione a tempo determinato la riduzione spetta fino a dodici mesi.

Se il rapporto viene trasformato a tempo indeterminato la riduzione è riconosciuta per complessivi diciotto mesi.

L'incentivo spetta anche in caso di proroga del rapporto – effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato -, fino al limite complessivo di dodici mesi.

Ai fini del riconoscimento dell'incentivo, la trasformazione a tempo indeterminato deve intervenire entro la scadenza del beneficio.

Si formulano i seguenti esempi.

- *Alfa assume Tizio a tempo determinato per 15 mesi ed effettua la trasformazione a tempo indeterminato alla fine del rapporto.*

Spetta l'incentivo per i primi 12 mesi del rapporto a tempo determinato; non spetta il beneficio per la trasformazione.

- *Alfa assume Tizio a tempo determinato per 15 mesi ed effettua la trasformazione a tempo indeterminato allo scadere del decimo mese.*

Spettano il beneficio per i primi dieci mesi del rapporto a tempo determinato e il prolungamento del beneficio fino la diciottesimo mese del complessivo rapporto.

2.1.2 Discontinuità tra prima e seconda assunzione (cfr. allegato n. 4, prospetto "d")

In applicazione del criterio generale di flessibilità – introdotto in materia di incentivi dal principio del cumulo, di cui all'articolo 4, co. 13, l. 92/2012, ed illustrato con la circolare 137/2012, par. 1.4. - l'incentivo può spettare anche nell'ipotesi 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; in tal caso è necessario – ai fini del riconoscimento dell'incentivo – che il lavoratore abbia mantenuto – secondo la disciplina dello stato di disoccupazione contenuta nel d.l.vo 181/2000 – l'anzianità di disoccupazione superiore a dodici mesi. In tali ipotesi l'incentivo spetta – se sussistono le altre condizioni di legge (illustrate di seguito, nel paragrafo 3) – per la durata residua rispetto a quanto già goduto precedentemente.

Si formulano alcuni esempi.

- *Alfa:*
 - *assume Tizio a tempo determinato per 3 mesi;*
 - *dopo due mesi lo riassume a tempo determinato per 11 mesi.*

Spetta l'incentivo per complessivi 12 mesi (tre mesi del primo rapporto e nove mesi residui per il secondo rapporto), se – in base alle norme che disciplinano lo stato di disoccupazione – al momento della seconda assunzione il lavoratore ha ancora l'anzianità di disoccupazione superiore a 12 mesi

- *Alfa:*
 - *assume Tizio a tempo determinato per 3 mesi;*
 - *dopo due mesi lo assume a tempo indeterminato.*

Spetta l'incentivo per i 3 mesi del rapporto a termine; spetta l'incentivo per i residui 15 mesi, a decorrere dall'assunzione a tempo indeterminato, se – in base alle norme che disciplinano lo stato di disoccupazione – al momento dell'assunzione a tempo indeterminato il lavoratore possedeva ancora lo stato di disoccupazione superiore a dodici mesi.

- *Alfa:*
 - *assume Tizio a tempo determinato per 10 mesi;*
 - *dopo due mesi lo riassume a tempo determinato per 11 mesi.*

Spetta l'incentivo per i 10 mesi del primo rapporto a termine; non spetta l'incentivo per il secondo rapporto a termine, se – in base alle norme che disciplinano lo stato di disoccupazione – alla cessazione del primo rapporto a termine il lavoratore ha iniziato a maturare da zero un nuovo stato di disoccupazione, e quindi - al momento della seconda assunzione a tempo determinato – non ha ancora maturato più di dodici mesi nel nuovo stato di disoccupazione.

Se - 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 anche il residuo incentivo connesso alla trasformazione (fino al limite massimo complessivo di 18 mesi); il residuo incentivo non spetta, qualora il lavoratore abbia maturato - al momento della trasformazione – un diritto di precedenza all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato. Al riguardo si rinvia alle esemplificazioni contenute nel paragrafo 3.2.1 e ai prospetti riassuntivi sub "d" dell'allegato n. 4.

2.1.3 Limiti di cumulo

In applicazione dei limiti di cumulo desumibili dall'articolo 4, comma 13, della legge 92/2012, spetta solo l'incentivo residuo per l'assunzione effettuata da un datore di lavoro che presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli di chi - a titolo di lavoro subordinato o somministrato – abbia già goduto dell'incentivo; la stessa limitazione si applica nei casi in cui intercorra un rapporto di collegamento o controllo tra il datore di lavoro che assume e il precedente datore di lavoro ovvero il precedente utilizzatore. Al riguardo si rinvia alle esemplificazioni contenute nel paragrafo 3.2.5.

L'incentivo deve essere riconosciuto senza operare riduzioni connesse a precedenti rapporti agevolati, se - nel frattempo, in applicazione della disciplina di cui al d.l.vo 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.

Si formulano i seguenti esempi.

- Alfa assume a tempo pieno e determinato per 13 mesi Tizio, disoccupato da quattordici mesi; spetta l'incentivo per 12 mesi. Alla scadenza il rapporto non viene trasformato a tempo indeterminato; Tizio torna ad essere disoccupato e la sua anzianità di disoccupazione

decorre nuovamente da zero; dopo un anno e mezzo Tizio matura nuovamente l'anzianità di disoccupazione superiore a dodici mesi. Se Alfa lo riassuma a tempo determinato per almeno 12 mesi spetteranno nuovamente gli incentivi per 12 mesi.

- Alfa assume a tempo determinato per 3 mesi Tizio, disoccupato da quattordici mesi; spetta l'incentivo per 3 mesi. Dopo la cessazione del rapporto Tizio è ancora disoccupato da oltre dodici mesi; se Tizio continua ad essere disoccupato e, dopo un anno e mezzo dalla cessazione del rapporto, Alfa lo riassuma a tempo determinato per 12 mesi, spetterà l'incentivo per i residui 9 mesi.

2.1.4 Proroghe e trasformazioni di rapporti non agevolati, instaurati prima del 1° gennaio 2013 (cfr. allegato n. 4, prospetto "k")

In particolari situazioni l'incentivo può spettare per proroghe e trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti non agevolati, in corso di svolgimento tra il 2012 e il 2013.

Si forniscono al riguardo le seguenti indicazioni.

Spetta l'incentivo - fino al limite massimo di 12 mesi - per le proroghe di rapporti a tempo determinato non agevolati, instaurati prima del 1° gennaio 2013; l'incentivo spetta a condizione che, al momento della proroga, il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di oltre 12 mesi, se il rapporto fosse cessato invece di essere prorogato. L'incentivo non spetta se, al momento della proroga, il lavoratore ha maturato un diritto di precedenza all'assunzione a tempo determinato, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 5, co. 4 quinquies, d.l.vo 368/2001, e dell'articolo 4, co. 12, lett. a), l. 92/2012.

Spetta l'incentivo - fino al limite massimo di 18 mesi - per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a tempo determinato non agevolati, instaurati prima del 1° gennaio 2013; l'incentivo spetta a condizione che, al momento della trasformazione, il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di oltre 12 mesi, se il rapporto fosse cessato invece di essere trasformato a tempo indeterminato. L'incentivo non spetta se, al momento della trasformazione, il lavoratore ha maturato un diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 5, co. 4 quater, d.l.vo 368/2001, e dell'articolo 4, co. 12, lett. a), l. 92/2012.

In tali speciali ipotesi l'incentivo spetta anche se il lavoratore non abbia compiuto cinquant'anni alla data dell'originaria assunzione; è necessario che abbia almeno cinquant'anni alla data della proroga o della trasformazione.

2.1.5 Proroghe e trasformazioni di rapporti non agevolati, instaurati dopo il 2012 (cfr. allegato n. 4, prospetto "k")

In particolari situazioni l'incentivo può altresì spettare per proroghe e trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti originariamente non agevolati, instaurati dopo il 2012; infatti può avvenire che il datore di lavoro assuma a tempo determinato un lavoratore, che abbia meno di cinquant'anni alla data dell'assunzione e abbia poi almeno cinquant'anni alla data della successiva proroga o trasformazione a tempo indeterminato.

In tal caso, per le proroghe spetta l'incentivo - fino al limite massimo di 12 mesi - a condizione che, al momento della proroga, il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di oltre 12 mesi, se il rapporto fosse cessato invece di essere prorogato. L'incentivo non spetta se, al momento della proroga, il lavoratore ha maturato un diritto di precedenza all'assunzione a tempo determinato, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 5, co. 4 quinquies, d.l.vo 368/2001, e dell'articolo 4, co. 12, lett. a), l. 92/2012.

Per le trasformazioni a tempo indeterminato spetta l'incentivo - fino al limite massimo di 18 mesi - a condizione che, al momento della trasformazione, il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di oltre 12 mesi, se il rapporto fosse cessato invece di essere trasformato a tempo indeterminato. L'incentivo non spetta se, al momento della trasformazione, il lavoratore ha maturato un diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 5, co. 4 quater, d.l.vo 368/2001, e dell'articolo 4, co. 12, lett. a), l. 92/2012.

2.2 Assunzione a scopo di somministrazione (allegato n. 4, prospetti "e" ed "f")

Per espressa previsione del legislatore l'incentivo spetta anche in caso di assunzione a scopo di somministrazione.

L'incentivo spetta all'agenzia di somministrazione sia per le assunzioni a tempo indeterminato che determinato.

In caso di assunzione a tempo indeterminato o trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine agevolato, 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.

Durante l'eventuale periodo in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione continuano a spettare - se non scaduti - gli incentivi; la riduzione contributiva spetta in relazione ai contributi dovuti sull'indennità di disponibilità.

In caso di assunzione a tempo indeterminato l'agenzia potrà fruire del beneficio per un periodo continuativo di 18 mesi, eventualmente diminuito per evitare che il singolo utilizzatore ne fruisca per un periodo complessivo superiore a diciotto mesi, in conseguenza di precedenti godimenti dell'incentivo. Il periodo agevolato non è diminuito 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 dodici mesi.

In caso di assunzione a tempo determinato – in conformità al principio del cumulo, di cui all'art. 4, co. 13, secondo periodo [\[ii\]](#) - il limite massimo di durata dell'incentivo (12 mesi) non deve essere riferito all'agenzia, ma al singolo utilizzatore.

La stessa agenzia può pertanto superare il limite di 12 mesi complessivi previsti per l'assunzione a tempo determinato dello stesso lavoratore; è necessario però che, al momento di ogni assunzione, il lavoratore possieda lo stato di disoccupazione da oltre 12 mesi e la somministrazione sia effettuata in favore di utilizzatori diversi e non collegati tra loro.

Si formula il seguente esempio.

L'agenzia di somministrazione assume Tizio per 2 mesi e lo somministra ad Alfa per lo stesso periodo; l'agenzia ripete la stessa assunzione per altre cinque volte a favore di Alfa per lo stesso periodo;

- se successivamente l'agenzia assume a tempo determinato Tizio e lo somministra di nuovo ad Alfa, non spetta l'incentivo perché Alfa ha raggiunto il limite di 12 mesi previsto dall'art. 4, co. 8, l. 92/2012;
- se, invece, l'agenzia assume a tempo determinato Tizio e lo somministra a Beta - che non è collegato ad Alfa e non ha già utilizzato, direttamente o indirettamente, Tizio - spetta l'incentivo.

In caso di proroga del rapporto intercorrente tra l'agenzia e il lavoratore:

- qualora venga prorogata la somministrazione in favore dello stesso utilizzatore, ai fini della prosecuzione dell'incentivo rileva lo stato di disoccupazione posseduto al momento dell'originaria assunzione da parte dell'agenzia;
- qualora il lavoratore venga somministrato ad un diverso utilizzatore, l'incentivo spetta se, al momento della proroga, il lavoratore avrebbe posseduto ancora l'anzianità di disoccupazione superiore a dodici mesi, se il rapporto fosse cessato invece di essere prorogato.

In caso di trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato – da effettuarsi, ai fini della spettanza dell'incentivo, entro la scadenza dell'incentivo relativo al rapporto in corso - l'agenzia potrà fruire del beneficio per un nuovo periodo continuativo di 18 mesi, eventualmente diminuito per evitare che il singolo utilizzatore ne fruisca per un periodo complessivo superiore a diciotto mesi, in conseguenza di precedenti godimenti dell'incentivo.

2.3 Assunzione diretta successiva a utilizzazione con somministrazione (cfr. allegato n. 4,

in particolare prospetti "g", "h", "i" e "j")

Particolare rilievo riveste la disciplina dell'incentivo per le ipotesi in cui un soggetto utilizzi un lavoratore mediante una somministrazione agevolata – secondo quanto esposto nel paragrafo precedente – e successivamente lo assuma alle proprie dirette dipendenze. L'incentivo spetta per il periodo residuo non goduto, se – al momento dell'assunzione – il lavoratore possieda ancora lo stato di disoccupazione superiore a dodici mesi. Si vedano al riguardo il prospetto "h" e i punti "i" e "j" dell'allegato n. 4.

Spetta l'incentivo residuo, a prescindere dall'anzianità di disoccupazione posseduta dal lavoratore al momento dell'assunzione diretta, nelle ipotesi in cui il lavoratore viene prima somministrato a tempo determinato, nell'ambito di un rapporto a tempo anch'esso determinato – e poi venga assunto alle dirette dipendenze dell'ex utilizzatore, 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.

Si veda al riguardo il prospetto "g" dell'allegato n. 4.

2.4 Utilizzazione con somministrazione successiva ad assunzione diretta

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 – ricorrendo tutti gli altri presupposti di legge -, a condizione che il lavoratore sia disoccupato da almeno dodici mesi nel momento dell'assunzione.

3. Condizioni di spettanza dell'incentivo.

Gli incentivi sono subordinati:

- alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006, inerente:
 - l'adempimento degli obblighi contributivi;
 - l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
 - il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
 - all'applicazione dei principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012;
 - alle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dagli articoli 1 e 40 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008 (circa l'articolo 40, vedi l'allegato 2);

3.1 Le condizioni di regolarità previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006 (rinvio).

Si rinvia alle circolari ed ai messaggi già pubblicati; si veda, da ultimo, la circolare 137/2012, par. 1.6.

Si ribadisce che, in caso di somministrazione, la condizione di regolarità contributiva riguarda l'agenzia di somministrazione, in quanto l'agenzia è in via principale gravata degli obblighi contributivi (cfr. articolo 25, d.l.vo 276/2003); 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.

3.2 Le condizioni derivanti dai principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012.

3.2.1. Assunzioni in attuazione di preesistente obbligo. (l'applicazione alle varie fattispecie della condizione inerente il carattere non dovuto dell'assunzione è evidenziata nei vari prospetti dell'allegato n. 4)

L'articolo 4, comma 12, lettera a), della legge 92/2012 esclude gli incentivi quando l'assunzione è effettuata in attuazione di un obbligo preesistente, derivante dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Il principio deve essere applicato in conformità alle indicazioni contenute nella circolare 137/2012 e secondo le seguenti precisazioni.

Per la proroga e la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato - originariamente agevolato -, il residuo incentivo spetta a prescindere dalla circostanza che il lavoratore abbia nel frattempo maturato un diritto di precedenza rispetto alla proroga o alla trasformazione.

Come anticipato al paragrafo 2.1, qualora - dopo una prima assunzione a tempo determinato di durata inferiore a dodici mesi - venga effettuata - con soluzione di continuità - una nuova assunzione agevolata a tempo determinato, e - successivamente - intervenga una trasformazione a tempo indeterminato, il residuo incentivo connesso alla trasformazione non spetta, se il lavoratore abbia maturato - al momento della trasformazione - un diritto di precedenza all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato.

Si formulano i seguenti esempi.

- *Alfa:*
 - *assume Tizio a tempo determinato per 3 mesi;*
 - *dopo due mesi lo riassume per 2 mesi;*
 - *alla scadenza del secondo rapporto effettua la trasformazione a tempo indeterminato.*

Spetta l'incentivo per i 3 mesi del primo rapporto a termine, per 2 mesi del secondo rapporto a termine, e per i residui 13 mesi, decorrenti dalla trasformazione a tempo indeterminato.

- *Alfa:*
 - *assume Tizio a tempo determinato per 3 mesi;*
 - *dopo due mesi lo riassume per 3 mesi;*
 - *allo scadere del secondo rapporto effettua la trasformazione a tempo indeterminato.*

Spetta l'incentivo per i 6 mesi complessivi dei due rapporti a termine; non spetta l'incentivo per la trasformazione perché il lavoratore ha maturato il diritto di precedenza rispetto all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato (ai sensi dell'articolo 5, comma 4 quater, del d.l.vo 368/2000).

Come già evidenziato ai paragrafi 2.1.4 e 2.1.5, la maturazione di un diritto di precedenza all'assunzione - a tempo determinato, ex art. 5, co. 4 quinquies, d.l.vo 368/2001, o a tempo indeterminato, ex art. 5, co. 4 quater, d.l.vo 368/2001 - impedisce l'applicazione dell'incentivo rispettivamente alla proroga e alla trasformazione di rapporti originariamente non agevolati, perché instaurati prima del 1° gennaio 2013 ovvero perché instaurati quando il lavoratore non aveva ancora cinquant'anni.

3.2.2. Assunzioni che violano un diritto altrui di precedenza all'assunzione.

L'articolo 4, comma 12, lettera b), della legge 92/2012 esclude gli incentivi quando l'assunzione viola un diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore ovvero quando l'utilizzazione mediante somministrazione non sia preceduta dalla offerta di riassunzione in favore del lavoratore titolare del diritto di precedenza.

La condizione deve essere autonomamente valutata per ogni assunzione, proroga e

trasformazione a tempo indeterminato.

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

Analogamente, in relazione ad ogni assunzione, proroga e trasformazione a tempo indeterminato, va valutata la condizione prevista dall'articolo 4, comma 12, lett. c), l. 92/2012, per cui gli incentivi sono esclusi se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto – nella stessa unità produttiva - sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui siano acquisite professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi.

3.2.4. Coincidenza sostanziale di assetti proprietari e rapporti di collegamento

L'incentivo è altresì escluso "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" (articolo 4, comma 12, lett. d), l. 92/2012).

3.2.5. I limiti di cumulo dell'incentivo.

L'incentivo deve essere applicato in conformità ai limiti di cumulo, desumibili dall'articolo 4, comma 13, della legge 92/2012.

Al riguardo vale quanto illustrato con la circolare 137/2012 e quanto evidenziato nei paragrafi precedenti; in questo paragrafo si riassumono alcuni dei principali criteri di applicazione del cumulo.

Ai fini della determinazione della durata massima dell'incentivo spettante per un medesimo lavoratore, devono essere considerati equivalenti gli incentivi goduti dallo stesso soggetto in qualità di datore di lavoro e di utilizzatore indiretto, mediante contratto di somministrazione, come già precisato con la circolare 137/2012, par. 1.4.1.

Come anticipato al paragrafo 2.1.3, si evidenzia che il limite massimo di durata di un incentivo per lo stesso lavoratore è computato considerando unitariamente i periodi di utilizzazione agevolata, diretta e indiretta, non solo da parte dello stesso soggetto ma anche da parte di soggetti diversi, se appartenenti allo stesso gruppo ovvero collegati.

A titolo esemplificativo si ipotizzi che la società Alfa utilizzi per 2 mesi un lavoratore somministrato, poi la collegata società Beta assuma direttamente il lavoratore per 1 mese, quindi la società collegata Gamma lo assuma a tempo indeterminato; a Gamma spetta l'incentivo residuo di 15 mesi, ricavato sottraendo dalla durata legale astratta massima dell'incentivo di 18 mesi (prevista per l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore) i periodi di utilizzazione indiretta e diretta svolti presso le altre società del gruppo cui appartiene Gamma.

Come già detto al paragrafo 2.2, in caso di assunzione a tempo determinato, il limite massimo di durata dell'incentivo (12 mesi) non deve essere riferito all'agenzia, ma al singolo utilizzatore. La stessa agenzia può pertanto superare il limite di 12 mesi complessivi previsti per l'assunzione a tempo determinato dello stesso lavoratore; è necessario però che, al momento di ogni assunzione, il lavoratore possieda lo stato di disoccupazione da oltre 12 mesi e la somministrazione sia effettuata in favore di utilizzatori diversi e non collegati tra loro.

Come già detto al paragrafo 2.1, l'incentivo deve essere riconosciuto senza operare riduzioni connesse al precedente rapporto agevolato, se, nel frattempo - in applicazione della disciplina cui al d.l.vo 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.

3.3 Le condizioni di compatibilità con il mercato interno.

L'incentivo, già nella sua astratta disciplina legale, è conforme alle prescrizioni dei paragrafi 2, 3 e

5, dell'articolo 40 del regolamento comunitario 800/2008.

3.3.1 L'incremento netto dell'occupazione(cfr. allegati nn.3 e 4)

La condizione prevista dal paragrafo 4 dell'articolo 40, inerente l'incremento occupazionale, deve essere invece verificata in concreto, in relazione alle singole assunzioni agevolate.

Ai sensi del paragrafo 4, l'incentivo spetta se l'assunzione, la proroga e la trasformazione realizzino un incremento netto del numero dei dipendenti del datore di lavoro interessato rispetto alla media dei dodici mesi precedenti; l'incentivo è comunque applicabile, qualora l'incremento non avvenga per:

- dimissioni volontarie del lavoratore;
- invalidità sopravvenuta o decesso del lavoratore;
- pensionamento per raggiunti limiti di età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

In considerazione della circostanza che l'articolo 40, paragrafo 4, del regolamento comunitario 800/2008 fa riferimento all'"impresa", mentre la precedente disciplina comunitaria faceva riferimento al singolo "*stabilimento*" (cfr. art. 5, par. 3, lett. a), reg. 2204/2002), l'incremento deve essere attualmente valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro.

La base di computo della forza aziendale per la valutazione dell'incremento occupazionale comprende le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro cosiddetto accessorio; devono essere considerati anche i lavoratori che sono somministrati nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato intercorrente con l'agenzia. Il lavoratore assunto (o utilizzato mediante somministrazione) in sostituzione di un lavoratore assente non si computa; si computa il lavoratore sostituito.

Per la proroga e la trasformazione a tempo indeterminato, l'incentivo è subordinato ad una nuova valutazione dell'incremento occupazionale (vedi gli esempi numero cinque e sei riportati nell'allegato n. 3); in tal caso il lavoratore interessato dalla proroga o dalla trasformazione è escluso dal computo della forza media occupata nei dodici mesi precedenti la proroga o la trasformazione. Nelle ipotesi in cui sia effettuata la proroga o la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto non agevolato - instaurato prima del 2013 ovvero instaurato quando il lavoratore non aveva ancora cinquant'anni -, il lavoratore interessato dalla proroga o trasformazione è invece compreso nel computo della forza media occupata nei dodici mesi precedenti la proroga o trasformazione.

In caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione (a tempo determinato o indeterminato), ai fini dell'incremento occupazionale la qualità formale di datore di lavoro dell'agenzia di somministrazione deve essere ritenuta prevalente rispetto al suo ruolo economico di intermediario. Pertanto l'incremento occupazionale deve essere valutato rispetto ai dipendenti dell'agenzia; nella base di computo della forza aziendale dell'agenzia devono essere considerati i lavoratori assunti a tempo indeterminato a scopo di somministrazione e gli altri dipendenti (rispetto a questi ultimi si computano sia i lavoratori a tempo determinato che indeterminato); l'incremento deve essere valutato rispetto all'intera organizzazione dell'agenzia; non devono essere considerati i lavoratori assunti a tempo determinato a scopo di somministrazione (come già detto, questi devono essere compresi nella forza aziendale dell'utilizzatore).

In allegato alla presente circolare è riportata una tabella esemplificativa delle tipologie di lavoratori da considerare in relazione alle diverse assunzioni astrattamente incentivabili (cfr. schema "a", pag. 1 dell' allegato n. 3).

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.

Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di giustizia UE, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione "si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro – anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro- anno dell'anno successivo all'assunzione".

In allegato alla presente circolare sono illustrati i criteri di calcolo – in U.L.A. – dell'incremento occupazionale e sono riportati alcuni esempi (vedi allegato n. 3, pag. 2 e segg.).

Nell'ipotesi in cui il lavoratore viene prima somministrato a tempo determinato, nell'ambito di un rapporto a tempo anch'esso determinato - intercorrente tra il lavoratore e l'agenzia -, e poi, senza soluzione di continuità, viene assunto (a tempo determinato o indeterminato) direttamente dall'utilizzatore, l'incremento occupazionale deve essere nuovamente valutato, ma al netto del lavoratore somministrato; tale parziale deroga ai criteri di computo dell'incremento occupazionale è possibile se l'assunzione avviene entro la scadenza dell'incentivo, computata rispetto alla situazione dell'utilizzatore (cfr. schema "g", sub allegato 4).

Se lo stesso giorno intervengono più assunzioni "astrattamente" agevolate, l'incremento occupazionale va valutato singolarmente per ciascuna. (vedi esempi tre e quattro, riportati nell'allegato 3).

Il requisito dell'incremento occupazionale - qui illustrato – e la condizione del rispetto di eventuali diritti di precedenza alla riassunzione – illustrata al paragrafo 3.2.2 – devono entrambi ricorrere ai fini della spettanza dell'incentivo.

Dubbi circa le modalità di individuazione dei casi in cui si realizza l'incremento occupazionale potranno essere segnalati alle Sedi presso cui il datore di lavoro assolve agli obblighi contributivi; le Sedi potranno avvalersi della consulenza della Direzione centrale entrate inviando un quesito all'indirizzo di posta elettronica info.diresco@inps.it.

3.3.2 Aiuti illegittimi. Imprese in difficoltà

Gli incentivi sono altresì subordinati:

- alla circostanza che il datore di lavoro non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione Europea (art. 1, par. 6, reg. (CE) n. 800/2008 e art. 46 legge 24 dicembre 2012, n. 234);
- alla circostanza che il datore di lavoro non sia un'impresa in difficoltà, come definita dall'articolo 1, paragrafo 7, del regolamento (CE) 800/2008 (art. 1, par. 6, reg. (CE) n. 800/2008).

Di tali condizioni viene fatta menzione nella comunicazione telematica per l'applicazione del beneficio.

In caso di assunzione o proroga a tempo determinato a scopo di somministrazione, le condizioni descritte vanno riferite all'utilizzatore e non all'agenzia.

4. Coordinamento con altri incentivi.

Articolo 4, commi 8, 9 e 10, l. 92/2012 e articolo 8, comma 9, l. 407/1990

Nell'eventualità in cui sussistano anche i presupposti di applicazione dell'incentivo previsto dall'articolo 8, comma 9, della legge 407/1990, che prevede agevolazioni contributive per l'assunzione di disoccupati di qualunque età disoccupati da almeno 24 mesi, si applicherà quest'ultimo.

Ricorrendo particolari condizioni è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge 92/2012, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'incentivo della legge 407/1990 per la trasformazione a tempo indeterminato.

Infatti spetta l'incentivo previsto dalla legge 407/1990, nell'ipotesi in cui si trasformi a tempo indeterminato un rapporto a termine agevolato ai sensi dell'articolo 4, comma 8, a condizione –

tra l'altro – che, al momento della trasformazione, il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di almeno 24 mesi, se il rapporto di lavoro fosse cessato invece di essere trasformato a tempo indeterminato; non spetta se il lavoratore ha maturato nel frattempo il diritto di precedenza all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato. L'incentivo spetta per 36 mesi dalla data di decorrenza della trasformazione.

Si formulano i seguenti esempi.

- Alfa assume a tempo determinato per 3 mesi Tizio, ultracinquantenne disoccupato da 24 mesi, e alla scadenza trasforma il rapporto a tempo indeterminato.

Spetta ad Alfa l'incentivo illustrato con la presente circolare per il rapporto a tempo determinato di tre mesi (se ricorrono tutte le condizioni di legge); per la trasformazione a tempo indeterminato spetta ad Alfa l'incentivo previsto dalla legge 407/1990, poiché, se non fosse intervenuta la trasformazione, Tizio sarebbe tornato ad essere disoccupato con l'anzianità di 24 mesi.

- Alfa assume a tempo determinato per 7 mesi Tizio, ultracinquantenne disoccupato da 24 mesi, e alla scadenza trasforma poi il rapporto a tempo indeterminato.

Spetta ad Alfa l'incentivo illustrato con la presente circolare per il rapporto a tempo determinato di sette mesi (se ricorrono tutte le condizioni di legge); per la trasformazione a tempo indeterminato non spetta l'incentivo previsto dalla legge 407/1990, perché - ai sensi dell'articolo 5, co. 4 quater, d.l.vo 368/2001 – Tizio ha maturato un diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato; per la trasformazione spetta l'incentivo previsto dall'art. 4, commi 8-11, l. 92/2012, poiché la speciale espressa previsione dell'incentivo per la trasformazione deroga – come già precisato al paragrafo 2.1 - alla condizione ostativa generale, di cui all'art. 4, co. 12, lett. a), l. 92/2012.

Nota Bene.

La durata della condizione di mancanza di lavoro è computata in modo diverso in relazione alle varie categorie di lavoratori.

Per applicare l'incentivo previsto dall'articolo 4, commi 8-11, l. 92/2012 è necessario che:

- il lavoratore cinquantenne sia disoccupato da oltre 12 mesi (quindi da almeno 13 mesi; per le modalità di computo dell'anzianità di disoccupazione si rinvia all'art. 2, co. 6, d.l.vo 181/2000);
- la donna residente in aree svantaggiate ovvero appartenente ad una professione o ad un settore economico caratterizzati da accentuata disparità occupazionale di genere deve essere priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- la donna infracinquantenne, che risiede in un'area non svantaggiata, che non eserciti una professione né sia impiegata in un settore economico caratterizzati da accentuata disparità occupazionale di genere, deve essere priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

Per applicare l'incentivo previsto dall'articolo 8, co. 9, l. 407/1990 il lavoratore deve essere disoccupato da almeno 24 mesi.

Articolo 4, commi 8, 9 e 10, l. 92/2012 e articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, l. 223/1991

Nell'eventualità in cui sussistano anche i requisiti di applicazione degli incentivi previsti dagli articoli 8, commi 2 e 4, o 25, comma 9, della legge 223/1991, per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, si applicheranno questi ultimi.

5. Indicazioni operative. Adempimenti dei datori di lavoro.

Per fruire dell'incentivo tutti i datori di lavoro interessati devono inoltrare apposita comunicazione all'INPS; la comunicazione deve essere presentata avvalendosi del modulo di istanza on-line "92-2012", che verrà messo a breve a disposizione all'interno del Cassetto previdenziale Aziende, presso il sito internet www.inps.it (dell'avvenuto rilascio del modulo telematico sarà dato avviso mediante pubblicazione di specifico messaggio); la comunicazione deve essere presentata 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.

L'Inps effettuerà a posteriori, in sede di verifica amministrativa, i necessari controlli circa la sussistenza effettiva dei presupposti dell'incentivo, secondo modalità che verranno rese note alle Sedi con successive disposizioni interne.

5.1 Datori di lavoro che operano con il sistema Uniemens

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 è attribuito automaticamente dai sistemi informativi centrali contestualmente all'attribuzione dell'esito positivo al modulo di istanza "92-2012", indicato al paragrafo precedente.

I datori di lavoro ammessi all'incentivo, denunceranno il lavoratore valorizzando nell'elemento individuale <TipoContribuzione> 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 potrà recuperare la differenza tra la contribuzione versata in misura intera e la contribuzione agevolata, valorizzando all'interno dell'elemento <Denuncia individuale>, <Dati retributivi>, <AltreACredito>,<CausaleACredito> il nuovo codice "L431" avente il significato di "Rec. Contr. art. 4, commi 8-11, della legge 92/2012." e nell'elemento <ImportoACredito> 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 <CausaleADebito> di <AltreADebito> di <DenunciaIndividuale> il nuovo codice causale "M431" avente il significato di "Restituzione contr. art. 4, commi 8-11, della legge 92/2012" e indicando nell'elemento <ImportoADebito> l'importo da restituire.

5.2 Datori di lavoro agricoli

Considerata la periodicità trimestrale della trasmissione telematica delle dichiarazioni di manodopera agricola, i datori di lavoro agricoli ammessi all'incentivo inizieranno a denunciare il lavoratore agevolato con il modello DMAG/Unico relativo al terzo trimestre (luglio – settembre 2013).

Con apposito messaggio saranno fornite le istruzioni per la compilazione della dichiarazione trimestrale e saranno dettate le modalità per il recupero della contribuzione relativa ai trimestri (primo e secondo 2013) già decorsi alla data di pubblicazione della presente circolare.

5.3 Datori di lavoro che impiegano lavoratori dello spettacolo e dello sport professionistico (ex Enpals)

La denuncia del lavoratore interessato all'incentivo ex art. 4, commi 8-11, l. 92/2012 sarà effettuata sulla base delle seguenti modalità:

- per i datori di lavoro ammessi all'incentivo, che si avvalgono del flusso integrato in UNIEMENS, esponendo il codice "LA" nell'elemento individuale <CodiceAgevolazione>;

per i datori di lavoro ammessi all'incentivo che si avvalgono della procedura on-line fruibile dal sito dell'Istituto, valorizzando il campo "**codice agevolazione**", afferenti ai dati individuali del lavoratore, con il codice "**LA**".

Per i periodi di spettanza dell'agevolazione, compresi tra gennaio e luglio 2013, l'Istituto opererà l'aggiornamento delle denunce già presentate, sulla base delle informazioni contenute nel predetto modulo di istanza on-line "**92-2012**". Il recupero della maggiore contribuzione versata potrà essere effettuato, entro tre mesi a decorrere dal periodo di paga in corso alla data di pubblicazione della presente circolare, attraverso la riduzione dell'ammontare di uno più versamenti mensili afferenti alla Gestione lavoratori dello spettacolo ovvero alla Gestione sportivi professionisti in misura pari all'ammontare totale dell'importo da recuperare.

Si fa, infine, presente che la riduzione contributiva di cui alla presente circolare non opera sul contributo di solidarietà previsto dall'art. 1, commi 8 e 14, del d.l.vo 182/1997 e dall'art. 1, commi 3 e 4, del d.l.vo 166/1997.

6. Istruzioni contabili.

Le istruzioni contabili saranno pubblicate con messaggio a parte.

Il Direttore Generale
Nori

[i] Il comma 5 ter è stato inserito dall'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 2 marzo 2012, n. 24.

[ii] L'articolo 4, comma 13, secondo periodo, recita: "*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*". Cfr. circolare 137/2012. par. 1.4.

Allegati omessi



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale

per le Politiche attive e passive del lavoro

Prot. 40/26120 del 25/07/2013

Agli indirizzi in allegato

OGGETTO: Applicazione delle agevolazioni contributive e assicurative riconoscibili ex art. 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita) a favore dei datori di lavoro che, a decorrere dal 1° gennaio 2013, assumano determinate categorie di lavoratori socialmente svantaggiati.

1 Tipologia dei benefici disposti dall'art. 4, commi da 8 a 11 della legge n. 92/2012 a favore dei datori di lavoro che assumano, dal 2013, determinate categorie di lavoratori socialmente svantaggiati.

L'art. 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92, ai commi da 8 a 11, prevede specifiche agevolazioni a favore di quei datori di lavoro che, con decorrenza 1° gennaio 2013, assumano talune categorie di lavoratori subordinati.

I relativi benefici consistono nella riduzione del 50% dei contributi previdenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, in relazione ad assunzioni, con contratto di lavoro subordinato, a partire dal 2013, delle previste categorie. La durata di tali agevolazioni varia, a seconda della tipologia di contratto di lavoro:

- nel caso di assunzione con rapporto a tempo determinato, anche in somministrazione, il beneficio spetta per 12 mesi (comma 8);

- qualora il rapporto di lavoro, originariamente stipulato a tempo determinato, venga trasformato a tempo indeterminato, la riduzione al 50% della contribuzione previdenziale viene prorogata sino al diciottesimo mese dalla data dell'iniziale assunzione (comma 9);
- qualora infine l'assunzione sia a tempo indeterminato, la durata del beneficio contributivo è pari a 18 mesi dalla data dell'assunzione (comma 10).

1.1 Applicabilità delle agevolazioni anche in relazione ai premi assicurativi dovuti all'Inail.

Sulla base di un conforme parere della Direzione Generale per le Politiche Previdenziali ed Assicurative e del Ministero dell'Economia e della Finanze, si ritiene che i benefici in questione siano riferibili non soltanto ai contributi sociali dovuti all'Inps, bensì anche ai premi assicurativi dovuti all'Inail.

1.2 Applicabilità dei principi in materia di incentivi all'assunzione contenuti nei commi 12, 13 e 15 del medesimo art. 4 L. 92/2012.

In virtù della portata generale, nonché in considerazione della collocazione sistematica, appare scontata l'applicabilità al beneficio in oggetto dei principi disposti dai successivi commi 12, 13 e 15 del medesimo art. 4, L.92/2012, espressamente dettati al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi all'assunzione.

2 Requisiti soggettivi dei lavoratori socialmente svantaggiati la cui assunzione determina le agevolazioni contributive e assicurative connesse:

Le lavoratrici e i lavoratori subordinati delle quali dette disposizioni agevolatrici intendono incrementare l'occupazione sono, fondamentalmente, riconducibili a categorie, in larga parte mutate dalle categorie di lavoratori svantaggiati, previste dall'articolo 2, paragrafo 18, del Regolamento (CE) 800/2008 come categorie di lavoratori in relazione ai quali gli Stati Membri possono prevedere

incentivi alle assunzioni senza ricadere nell'obbligo di notifica del regime di aiuto imposto dalla normativa europea in materia di aiuti di stato.

2.1 Lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi.

Il comma 8 si riferisce, in primo luogo ai “lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi”. In tal modo, la norma citata richiama la specifica categoria di lavoratori svantaggiati – di cui all’art. 2, n. 18, lett. c), del Regolamento (CE) n. 800/2008 – costituita dai “lavoratori che hanno superato i 50 anni di età”, aggiungendo tuttavia il requisito della durata non inferiore a dodici mesi della disoccupazione.

Nel riferirsi alla nozione di disoccupazione il legislatore richiama la disciplina della disoccupazione di cui al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181: il lavoratore dovrà pertanto essere un disoccupato registrato presso il servizio competente (cioè il centro per l’impiego competente per domicilio) e la durata della disoccupazione deve essere superiore a 12 mesi, in base alle regole fissate dagli articoli 2 e 4 del citato decreto legislativo.

2.2 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 dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18), lettera e), del predetto regolamento.

Il successivo comma 11 dell’art. 4 L. 92/2012 inserisce ulteriori categorie di lavoratrici la cui assunzione viene agevolata. La citata disposizione afferma infatti che le previste agevolazioni “*si applicano nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell’ambito dei fondi strutturali dell’Unione Europea e nelle aree di cui all’articolo 2, n. 18), lettera e), del predetto regolamento, annualmente individuate con Decreto del*

Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti”.

2.2.1 Nozione di soggetto “privo di impiego regolarmente retribuito” da almeno sei mesi.

Viene quindi in rilievo, in primo luogo, la nozione di soggetto “privo di impiego regolarmente retribuito” da almeno sei mesi. Al riguardo si ricorda che questo Ministero, in attuazione di un'altra norma che pure si riferiva a tale nozione – l'art. 20, comma 5-ter del D. Lgs. 276/2003 – con D.M. 20 marzo 2013 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 153 del 2 luglio 2013) ha avuto modo di precisare che tale locuzione si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che “negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione”.

Il citato decreto ministeriale reca implicitamente l'indicazione per cui la nozione di impiego regolarmente retribuito viene riferita non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di lavoro, quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata (per il lavoro subordinato) o della remunerazione (per il lavoro autonomo): i rapporti di lavoro subordinato di durata inferiore a 6 mesi sono pertanto considerati non “regolarmente retribuiti” e quindi non possono essere presi in considerazione ai fini della verifica del requisito; analogamente è da dirsi per le attività di lavoro autonomo la cui remunerazione, su base annuale, è inferiore ai limiti esenti da imposizione (che, per il diverso importo delle detrazioni, è di 4.800 euro in caso di lavoro autonomo propriamente detto, e di 8.000 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lett. c-bis), del Testo Unico delle imposte sui redditi approvato con DPR 917/1986).

Ai fini della presenza del requisito occorrerà pertanto considerare il periodo di sei mesi antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo il lavoratore considerato non abbia svolto una attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di durata di almeno sei mesi ovvero una attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lett. c-bis), del TUIR) la cui remunerazione annua sia superiore a 8.000 euro o ancora una attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a 4.800 euro. L'accertamento del requisito prescinde dall'eventuale stato di disoccupazione disciplinato dal decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181; pertanto la condizione di "priva di impiego regolarmente retribuito" non richiede la previa registrazione della donna presso il centro per l'impiego.

2.2.2 Requisito della residenza in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea.

Con riferimento al secondo dei requisiti, quello della residenza in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea, si ritiene che la norma faccia riferimento alle regioni ammissibili ad aiuti regionali, come stabilito nella carta degli aiuti a finalità regionale approvata per il nostro Paese.

Per il periodo 2007-2013, tale carta è stata definita con Decisione C(2007)5618 def. corrigendum del 28 novembre 2007 (consultabile sul sito internet del Dipartimento per lo Sviluppo e la Coesione Economica, all'indirizzo http://www.dps.mef.gov.it/QSN/gsn_aiuti_di_stato.asp), recepita nella legislazione nazionale con Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 27 marzo 2008 (in G.U. n. 93 del 19 aprile 2008 – S. o. n. 99) .

2.2.3 Requisito della assunzione in aree di cui all'articolo 2, n. 18), lettera e), del Regolamento (CE) 800/2008, annualmente individuate con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

In alternativa al requisito di cui al punto 2.2.2, è previsto che l'incentivo si applichi per le donne, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, in relazione ad impieghi nelle "aree" di cui all'articolo 2, n. 18), lettera e), del Regolamento (CE) 800/2008.

Si fa riferimento da una parte a settori, dall'altra parte a specifiche professioni, caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna.

Al riguardo, con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, del 16 aprile 2013 (attualmente in corso di registrazione) è stato stabilito che all'individuazione di tali settori e professioni si provvede, per l'anno successivo, entro il 31 dicembre di ogni anno, "con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze"; sono attualmente in fase di definizione i decreti relativi agli anni 2013 e 2014.

2.3 Donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

Ulteriore categoria di lavoratrici per l'assunzione delle quali compete l'incentivo è quello delle "donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti".

Al riguardo va richiamato quanto già illustrato al punto 2.2.1 in merito alla nozione di "impiego regolarmente retribuito" alla base del D.M. 20 marzo 2013. Coerentemente a quanto già affermato, occorrerà pertanto considerare il periodo di ventiquattro mesi antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice considerata non abbia svolto una attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di durata di almeno sei mesi ovvero una attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro

di cui all'articolo 50, comma 1, lett. c-bis), del TUIR) la cui remunerazione annua sia superiore a 8.000 euro o ancora una attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a 4.800 euro; anche in questo caso si prescinde dalla registrazione presso il centro per l'impiego.

3 Requisiti oggettivi.

A norma del comma 11 della citata disposizione, "le disposizioni di cui ai commi da 8 a 10 si applicano nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008".

Tale riferimento costituisce condizione di legittimità della disciplina in questione in relazione alla normativa comunitaria in materia di aiuti di stato, rendendo dunque il regime compatibile con la citata disciplina e valendo pertanto ad escludere la necessità di una notifica del regime stesso ai sensi dell'articolo 108 (già 88) del Trattato che istituisce la Comunità Europea.

Il richiamo vale pertanto ad introdurre, nella regolazione del beneficio in questione, di una serie di condizioni previste dal citato regolamento, ed in particolare dagli articoli 40 e seguenti.

Dato che le definizioni adottate in merito alle condizioni soggettive dei lavoratori la cui assunzione sia agevolata sono sicuramente tali da essere ricomprese nella definizione di lavoratore svantaggiato di cui all'articolo 2, punto 18), del Regolamento (CE) n. 800/2008, e l'intensità di aiuto è inferiore a quella massima consentita dall'articolo 40 del medesimo Regolamento, l'inciso vale ad introdurre l'ulteriore elemento dell'incremento netto del numero di lavoratori dipendenti dell'impresa interessata rispetto alla media dei dodici mesi precedenti; come affermato dal citato articolo, il requisito dell'incremento occupazionale netto non è necessario qualora il posto o i posti occupati si siano resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale.

In fine, serve notare che il riferimento alla disciplina in materia di aiuti di stato vale a limitare l'ambito di applicazione dell'incentivo ai soli datori di lavoro che

esercitano attività economica, nell'ambito di un determinato mercato, indipendentemente dallo scopo di lucro e/o dall'organizzazione aziendale. Risultano pertanto esclusi dal campo di applicazione dell'incentivo i datori di lavoro domestico.

Firmato

Dr. Salvatore Pirrone

RMG