FIABILIS
CONSULTING GROUP

EUFRANIO MASSI
Esperto del Diritto del Lavoro

TEMI DI INTERVENTO ALLA TAVOLA ROTONDA

Ridurre il costo del lavoro è possibile!
SOLUZIONI INNOVATIVE PER IL MONDO DEL LAVORO.

Milano, 9 maggio 2018

LA RICOLLOCAZIONE DEI LAVORATORI DELLE IMPRESE IN CRISI

Dopo un primo esperimento di ricollocazione dei lavoratori disoccupati attraverso l'apposito assegno previsto dall'art. 23 del D.L.vo n. 150/2015, che ha dato risultati invero modesti, Il Legislatore, attraverso il comma 136 dell'art. 1 della legge n. 205/2017, ci riprova, cambiando obiettivo (e normativa) ed indirizzando le misure in favore dei lavoratori dipendenti da imprese in difficoltà.

Il mezzo adoperato è un articolo aggiuntivo al D.L.vo n. 148/2015, il 24-bis ove, in ogni caso, per la sua completa attuazione, l'elemento che appare preminente è costituito dalla volontarietà della scelta degli interessati, supportata da una serie di agevolazioni di natura fiscale, economica e contributiva.

Ma, andiamo con ordine.

Per limitare il ricorso ai licenziamenti collettivi, al termine dell'intervento straordinario di cassa integrazione per riorganizzazione aziendale (massimo 24 mesi) o di crisi (massimo 12 mesi), laddove si ritenga che non ci siano gli estremi per un completo recupero occupazionale, le parti, al termine della consultazione sindacale prevista dall'art. 24, possono sottoscrivere un accordo finalizzato alla ricollocazione del personale che si ritiene eccedentario: ovviamente, non vanno indicati i nominativi ma, unicamente, i reparti o le aree ed i profili professionali che si reputano a rischio di esubero. L'accordo (comma 3) può prevedere una partecipazione attiva sia dei centri per l'impiego che delle Agenzie del Lavoro e degli altri Enti e soggetti privati accreditati ex art. 12 del D.L.vo n. 150/2015: tali interventi sono finalizzati al mantenimento ed allo sviluppo delle competenze dei lavoratori interessati attraverso corsi di formazione professionale, anche attingendo al concorso dei fondi interprofessionali previsti dall'art. 118 della legge n. 388/2000.

L'intervento appena, sommariamente, descritto potrebbe trovare, a determinate condizioni, terreno favorevole anche all'interno dei provvedimenti di proroga dei periodi di cassa integrazione guadagni straordinaria prevista per le c.d. "aree complesse" dal nuovo art. 22-bis del D.L.vo n. 148/2015, introdotto con il comma 133 dell'art. 1 della legge n. 207/2015.

Ma quando "entrano sulla scena" i lavoratori interessati alla ricollocazione?

Una volta sottoscritto l'accordo, i lavoratori ricompresi nei settori a "rischio esubero", possono chiedere all'ANPAL, accedendovi telematicamente, nei trenta giorni successivi alla sottoscrizione dell'accordo (termine che appare, salvo indicazioni amministrative diverse, perentorio), l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione la cui disciplina, pensata per i disoccupati, è contenuta nell'art. 23 del D.L.vo n. 150/2015, nei limiti ed alle condizioni correlati ai programmi di riorganizzazione o di crisi. C'è, quindi, una stretta correlazione sia con il programma di riorganizzazione aziendale (art. 21, comma 2) che deve contenere un piano di interventi finalizzato a fronteggiare le inefficienze gestionali con un recupero occupazionale di almeno il 70% dei soggetti interessati, che il programma di crisi aziendale (art. 21, comma 3) volto al risanamento ed alla continuità aziendale, nonché alla salvaguardia occupazionale. Il numero delle richieste all'ANPAL non può eccedere il contingente complessivo previsto nell'accordo sopra citato.

Prima di andare nel merito delle novità introdotte si ritiene opportuno ricordare come l'assegno di ricollocazione, non soggetto ad IRPEF ed a contribuzione previdenziale, è graduato in funzione del profilo personale di occupabilità ed è spendibile presso i centri per l'impiego o le Agenzie del Lavoro e gli altri Enti accreditati (scelti dai soggetti interessati) alfine di ottenere un servizio di assistenza nella ricerca di un lavoro ed al successivo reinserimento. Nella sostanza, si tratta di un voucher, d'importo compreso tra i 250 ed i 5.000 euro (valori del 2017 per i disoccupati), commisurati al grado di difficoltà, che non vengono erogati direttamente all'interessato ma al soggetto (CPI, Agenzia per il lavoro, Enti accreditati ex art. 12 del D.L.vo n. 150/2015, ecc.) che ha ricevuto l'incarico finalizzato, con la successiva nomina del tutor che accompagnerà il lavoratore nella ricerca. Se la prassi normativa resterà la stessa, il servizio di assistenza intensiva alla ricollocazione dovrà essere richiesto dal

soggetto in integrazione salariale straordinaria, a pena di decadenza dal trattamento, entro i successivi due mesi dalla data del rilascio dell'assegno.

Strettamente correlato a quanto appena detto è la previsione contenuta nel comma 2 dell'art. 24-bis: l'art. 23, comma 4, del D.L.vo n. 150/2017 viene derogato per cui, rispetto alla disposizione generale che postula lo stato di disoccupazione, viene, specificatamente, prevista la spendibilità dell'assegno in costanza di trattamento di CIGS.

Ma quanto dura il servizio intensivo di assistenza nella ricerca di un lavoro da parte del centro per l'impiego, dell'Agenzia del Lavoro o del soggetto privato accreditato ex art. 12 del D.L.vo n. 150/2015, prescelto?

Non meno di sei mesi e, comunque, per un periodo massimo corrispondente a quello richiesto (e concesso) di integrazione salariale. Tale periodo può essere prorogato, per un massimo di dodici mesi, qualora non sia stato consumato l'intero importo dell'assegno entro il termine di scadenza del trattamento di integrazione salariale straordinaria.

Altra novità rispetto alla normativa generale riguarda l'art. 25 del D.L.vo n. 150/2015: i lavoratori cassaintegrati non sono tenuti ad accettare un'offerta di lavoro congrua (come avviene per i disoccupati). Si ricorda che l'offerta congrua viene determinata dal Ministro del Lavoro sulla base di una proposta dell'ANPAL che tiene conto di alcuni principi pensati per i lavoratori disoccupati:

a) coerenza con le esperienze e le competenze possedute;
b) distanza dal domicilio e tempi di trasferimento mediante il trasporto pubblico;
c) durata della disoccupazione;
d) retribuzione superiore di almeno il 20% rispetto alla indennità di NASPI percepita nell'ultimo mese precedente.

Passiamo, ora, ad esaminare la fase della ricollocazione.

L'offerta di lavoro presentata dal centro per l'impiego, dall'Agenzia o da altro Ente che ha in carico il lavoratore, non deve, ovviamente, pervenire da un'impresa che presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro cedente (nella sostanza, non ci deve essere un rapporto di collegamento e controllo ex art. 2359 c.c. o un riferimento allo stesso proprietario, anche per interposta persona): se tale condizione ricorre, il lavoratore beneficia di un vantaggio che ricorda, per certi versi, sia pure alla lontana, l'accettazione dell'offerta conciliativa ex art. 6 del D.L.vo n. 23/2015.

Esso, a fronte della cessazione del rapporto dal precedente datore, ottiene una esenzione dall'IRPEF sulle competenze percepite in dipendenza della cessazione del rapporto (quindi, TFR ma non solo) fino ad un massimo di nove mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (la norma non indica criteri di gradualità): ovviamente, le ulteriori somme sono soggette al normale regime fiscale.

In aggiunta a quanto appena detto, il lavoratore ottiene un contributo mensile pari al 50% del trattamento di CIGS non ancora corrisposto in relazione alle eventuali mensilità di "fruizione" mancanti.

Ad avviso di chi scrive, sembra, quanto mai opportuno, per i riflessi legati al mancato pagamento dell'IRPEF rispetto alla quantificazione della somma complessiva esente, corrispondere le competenze di fine rapporto in "sede protetta" (art. 410 cpc, art. 411 cpc), in analogia con la previsione contenuta nell'art. 6 del D.L.vo n. 23/2015 ove la somma offerta ed accettata per un licenziamento, strettamente correlata all'anzianità aziendale, deve essere corrisposta avanti agli organi di conciliazione individuati dalla norma (commissione istituita presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro, sede sindacale od organo di certificazione).

Ma quali sono, sotto l'aspetto contributivo, i vantaggi per il datore di lavoro che assume?

Essi consistono nell'esonero del 50% dei complessivi contributi previdenziali ed assistenziali, con esclusione dell'INAIL, nel limite massimo di 4.030 euro annui, rivalutati annualmente in base all'indice ISTAT per diciotto mesi nel caso in cui l'assunzione avvenga a tempo indeterminato e per dodici mesi qualora l'instaurazione del rapporto avvenga a termine. Se il contratto si trasforma il beneficio viene riconosciuto per altri sei mesi.

Sarà, senz'altro, l'INPS, al momento opportuno, a fornire le indicazioni amministrative finalizzate al "godimento" delle agevolazioni, pur se la dizione adoperata ricopia, pedissequamente, precedenti disposizioni, per cui, ad esempio, si può pensare che debbano essere comunque pagati i contributi relativi ad alcune voci, riassunti, ad esempio, dalla circolare n. 57/2016:

a) i premi e contributi INAIL;
b) i contributi, se dovuti, al Fondo per l'erogazione del TFR previsto dall'art. 2120 c.c.;
c) i contributi, se dovuti, ai Fondi bilaterali per l'integrazione salariale o a quello di integrazione salariale di cui parla il D.L.vo n. 148/2015;
d) il contributo per il finanziamento del Qu.I.R. ex art. 1, comma 29, della legge n. 190/2014;
e) lo 0,30% previsto dall'art. 25, comma 4, della legge n. 845/1978 per i datori che aderiscono ai fondi interprofessionali;
f) il contributo di solidarietà per la previdenza complementare ed i fondi di assistenza sanitaria ex lege n. 166/1991;
g) il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo e quello per gli sportivi professionisti previsti dal D.L.vo n. 166/1997.

Il finanziamento della ricollocazione dei lavoratori in CIGS viene, sostanzialmente, "pagato" dalle imprese che effettuano licenziamenti collettivi: ciò si evince chiaramente dai commi 137 e 138.

Con il primo, a decorrere dal 1° gennaio 2018, raddoppia il c.d. "ticket licenziamento" che è tenuto a pagare un datore di lavoro, rientrante nell'ambito di applicazione della integrazione salariale straordinaria, in caso di licenziamenti collettivi al termine di una procedura di riduzione di personale. Non rientrano in tale ambito di applicazione, pur se la procedura dovesse concludersi nel 2018, i licenziamenti effettuati al termine di un iter (art. 4 della legge n. 223/1991) iniziato entro il 20 ottobre 2017 (data in cui la norma in commento è venuta, sostanzialmente, a conoscenza).

E' appena il caso di sottolineare come il "ticket" resti invariato sia per i licenziamenti individuali che per le risoluzioni del rapporto di apprendistato al termine del periodo formativo.

Si ricorda che, il contributo di ingresso alla NASPI, viene calcolato sulla base della effettiva anzianità aziendale con un tetto massimo fissato a trentasei mesi a prescindere se il rapporto intercorso a tempo indeterminato sia stato a part-time o a full-time e che il tetto massimo (valore 2017) è, ora, fissato a 1.469,95 euro (36 mesi). Essa è pari al 41% del massimale di NASPI (e tale, come detto, rimane per i licenziamenti individuali): raddoppierà all'82% a fronte dei recessi di natura collettiva.

L'art. 2, comma 35, della legge n. 92/2012 ha previsto che dal 1° gennaio 2017, in sostituzione del vecchio contributo di ingresso alla mobilità, nei casi di licenziamento collettivo al termine dell'iter procedimentale previsto dagli articoli 4 e 5 della legge n. 223/1991 effettuati senza accordo sindacale, l'importo del "ticket" sia moltiplicato per tre.

Ora, facendo un esempio sulla base dei valori 2017 (che a gennaio potrebbero avere un lievissimo incremento) ed ipotizzando il licenziamento di lavoratori con oltre tre anni di anzianità aziendale si può affermare che per il recesso, comporterà:

a) il pagamento, in caso di accordo sindacale, di 2.939,90 euro per ogni dipendente interessato;
b) il pagamento, senza accordo sindacale, di 8.819,70 euro per ciascun dipendente interessato.

Ovviamente, il valore del "ticket" resta identico a prima nelle imprese che pur facendo licenziamenti collettivi al termine di una procedura collettiva di riduzione di personale (ad esempio, un'azienda commerciale di quaranta dipendenti) non sono destinatarie delle disposizioni sulle integrazioni salariali straordinarie.

Con il comma 138, infine, con il preciso scopo di concorrere al finanziamento delle spese per l'implementazione dell'assegno di ricollocazione, in attuazione dell'art. 9, comma 1, del D.L.vo n. 150/2015, il Legislatore trasferisce all'ANPAL Servizi SpA, un importo, tratto dal Fondo per le politiche attive sul lavoro di cui parla l'art. 1, comma 215, della legge n. 147/2013, che è pari a 5 milioni di euro per il 2018 e che nei due anni successivi (2019 e 2020) sale a 15 milioni di euro ciascuno.

Bologna, 28 dicembre 2017

Eufranio MASSI

I BENEFICI PER LE ASSUNZIONI CON APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

In un momento nel quale l'attenzione dei "media" e degli operatori è concentrata sullo sgravio contributivo strutturale finalizzato a favorire l'occupazione dei giovani "under 30" (e per il solo 2018 "under 35"), sembrano passare in secondo piano i notevoli vantaggi di natura contributiva, economica, normativa e fiscale che accompagnano l'apprendistato, in generale, e quello professionalizzante, in particolare. Tra l'altro, la recente normativa compresa tra i commi 100 e 115 dell'art. 1 della legge n. 205/2017 "premia", a determinate condizioni, il consolidamento del rapporto dopo il periodo formativo.

L'analisi che segue tratterà, unicamente, le questioni dell'apprendistato professionalizzante sotto l'aspetto dei benefici correlati a tale tipologia contrattuale, ricordando (elemento molto importante) che, allorquando si parla di contribuzione nel rapporto di apprendistato, ci si riferisce ad una "contribuzione propria" e non agevolata, come affermò nel corso del 2008 lo stesso Ministero del Lavoro. Tutto questo ha notevoli riflessi in quanto non trattandosi di uno "sgravio" non trova applicazione sia l'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015 che il comma 1175 dell'art. 1, della legge n. 296/2006.

Incentivi di natura contributiva

L'art. 1, comma 773, della legge n. 296/2003 ha stabilito che, a partire dal 1° gennaio 2007, i datori di lavoro usufruiscono, in via generale, di una contribuzione a loro carico, per tutta la durata dell'apprendistato, pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali alla quale va sommata quella a carico del giovane, pari al 5,84%, per cui il totale complessivo è pari al 15,84%.

Per i datori di lavoro che occupano un numero di addetti pari od inferiore a nove l'aliquota complessiva a loro carico è ridotta per i primi due anni rispettivamente all'1,5% ed al 3%, restando fermo il livello del 10% per i periodi contributivi maturati dopo il secondo anno. Tale disposizione "rivive" dopo la fine del regime agevolato in vigore, per effetto dell'art. 22, comma 1, della legge n. 183/2011, dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2016: a chi, datore di lavoro con un organico dimensionato fino a nove dipendenti, assumeva apprendisti, a prescindere dalla tipologia prescelta, veniva riconosciuto uno sgravio contributivo totale (per la quota a carico del datore di lavoro) di durata triennale, a prescindere dalla durata del periodo formativo.

Su questo quadro di riferimento sono, però, intervenute le modifiche introdotte dall'art. 2, comma 36, della legge n. 92/2012. La norma appena citata ha fatto sì che dal 1° gennaio 2013 la contribuzione di riferimento sia stata maggiorata di 1, 31%, cui si aggiunge lo 0,30% previsto dalla legge n. 845/1978 per la formazione dei fondi interprofessionali. Ferma restando la contribuzione a carico dei lavoratori che è sempre uguale al 5,84%, quella a carico dei datori di lavoro è la seguente:

a) 3,11% nel primo anno e 4,61% nel secondo anno per i datori di lavoro dimensionati fino a nove unità che assumono apprendisti;
b) 11.61% per tutti i rapporti di apprendistato instaurati da datori di lavoro con un organico superiore alle nove unità;
c) per tutti i rapporti di apprendistato instaurati, ai sensi dell'art. 47, comma 4, del D.L.vo n. 81/2015, da datori di lavoro con i disoccupati, titolari di un trattamento di disoccupazione la contribuzione resta quella che ordinariamente è prevista per le assunzioni degli apprendisti (messaggio INPS n. 2243 del 31 maggio 2017), a seconda del limite dimensionale del datore di lavoro (fino a nove dipendenti od oltre). Per la verità la norma ed il messaggio INPS parlano anche dei lavoratori in mobilità (ormai, pochissimi) per i quali la contribuzione è pari al 10% per diciotto mesi (in perfetta assonanza con il vecchio beneficio contributivo le assunzioni a tempo indeterminato di tale categoria di lavoratori).

Il riferimento alle nove unità (il computo va fatto sull'impresa complessivamente considerata e non sulle singole unità) fa sì che, ai fini del calcolo debbano essere compresi (circolare INPS n. 22/2007):

a) i dirigenti;
b) gli assunti con contratto a tempo indeterminato;
c) gli assunti con contratto a tempo determinato, computati, oggi, secondo la previsione contenuta nell'art. 27 del D.L.vo n. 81/2015;
d) i lavoranti a domicilio;
e) i lavoratori a tempo parziale, in proporzione all'orario svolto (art. 9 del D.L.vo n. 81/2015);
f) i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, ecc.) se non sono stati computati i loro sostituti;
g) i lavoratori intermittenti computati nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente prestato nell'arco di ciascun semestre (art. 18 del D.L.vo n. 81/2015);

Sono esclusi dal computo numerico:

a) gli apprendisti in forza al momento dell'assunzione, per effetto dell'art. 47, comma 3, del D.L.vo n. 81/2015: tra costoro rientrano anche i lavoratori in mobilità ed i disoccupati, senza limiti di età, fruitori di un trattamento di disoccupazione, assunti con contratto di apprendistato;
b) gli assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991, tipologia pressoché assente nel nostro panorama lavoristico;
c) i lavoratori somministrati inviati dalle Agenzie del Lavoro;
d) i lavoratori assunti dopo essere stati addetti a lavori socialmente utili o di pubblica utilità, come previsto dall'art. 7 del D.L.vo n. 81/2000;

Le agevolazioni contributive, una volta riconosciute, sono mantenute anche se il numero dei dipendenti supera la soglia delle nove unità.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato l'agevolazione contributiva del 10% viene riconosciuta per i dodici mesi successivi, come riconfermato dall'art. 47, comma 7, del D.L.vo n. 81/2015 che esclude, soltanto, gli apprendisti provenienti dalla mobilità ed i disoccupati fruitori, al momento dell'assunzione, di un trattamento di disoccupazione. Va sottolineato come la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 15055 del 22 giugno 2010 ne abbia riconosciuta la "godibilità" sulla base del principio che la prosecuzione del rapporto sia avvenuta con la qualifica (o la qualificazione) acquisita al termine del periodo formativo. Secondo un indirizzo espresso dal Dicastero del Lavoro con la risposta ad un interpello datata 4 maggio 2005 (prot.. n. 25/I/0003883) è possibile il riconoscimento dell'agevolazione per i dodici mesi successivi alla trasformazione anche nell'ipotesi in cui il "consolidamento" sia avvenuto in anticipo rispetto al termine fissato dal contratto a condizione che il datore di lavoro abbia svolto tutta la formazione prevista nel piano individuale.

Tornando all'apprendistato professionalizzante degli "over 29" titolari di trattamento di disoccupazione o percettori di indennità di mobilità va ricordato come la contribuzione ridotta la 10% non si applichi, nei dodici mesi successivi alla fine del periodo formativo: essa è, a tutti gli effetti, piena.

Ma, come si diceva in premessa, gli effetti della legge n. 205/2017 si riverberano anche sull'apprendistato: infatti, il comma 106 dell'art. 1 afferma che, "nei casi di prosecuzione .... di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età – trentacinque nel 2018 (comma 102) – " si applica per dodici mesi lo sgravio contributivo previsto al comma 100 (50% sulla quota a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi INAIL, con un tetto massimo fissato a 3.000 euro). Tale vantaggio scatta a partire dal tredicesimo mese successivo al "consolidamento" del rapporto,

in quanto nei primi dodici sussiste la contribuzione ridotta al 10%. Il Legislatore ha, altresì, chiarito che per tale beneficio non si applicano:

a) il comma 103 sulla "portabilità" residua del beneficio di cui parla il comma 100;
b) il comma 104 relativo al rispetto dell'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015 ed al "blocco" dell'incentivo in caso di licenziamenti collettivi o per giustificato motivo oggettivo adottati nei sei mesi precedenti;
c) il comma 105 concernente la revoca del beneficio in presenza del licenziamento di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella stessa unità produttiva, nei sei mesi successivi al riconoscimento del beneficio.

Incentivi di natura economica

L'apprendista può essere retribuito per tutta la durata del rapporto e fino alla trasformazione anche con due livelli stipendiali inferiori a quello di "approdo". C'è da osservare, tuttavia, come alcuni contratti collettivi abbiano previsto un percorso di avvicinamento al livello massimo, attraverso scatti intermedi (magari di un livello a "metà percorso") o, in altri casi, soprattutto per le qualifiche a più basso contenuto professionale, l'abbassamento di un solo livello.

Su tale quadro normativo di riferimento è intervenuta, con l'art. 2, comma 155, della legge n. 191/2009, una ulteriore novità: la contrattazione collettiva, nazionale territoriale od aziendale può stabilire, nel rispetto dell'anzianità di servizio, una forma retributiva "percentualizzata" rispetto al trattamento economico finale e progressiva nell'ammontare, secondo un "modus" già presente, in passato, nel nostro ordinamento, prima della riforma del 2003, e conservato in alcuni CCNL (es. edilizia del settore artigiano). La percentualizzazione, in alternativa ai livelli stipendiali inferiori rientra tra i possibili parametri retributivi individuati dalla contrattazione collettiva nazionale che detta le nuove regole dell'apprendistato, in attuazione dei principi contenuti nell'art. 42, comma 5, lettera b), del D.L.vo n. 81/2015: essa deve tener conto, nella progressione percentuale, dell'anzianità maturata nel corso del rapporto.

Incentivi di natura normativa

Gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano (per tutta la durata della tipologia) nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva: ciò significa, ad esempio, che ai fini del computo dell'aliquota dei disabili, prevista dalla legge n. 68/1999 essi non sono presi in considerazione.

Ovviamente, questa regola presenta delle eccezioni le quali, però, debbono essere previste da disposizioni imperative: è il caso, ad esempio, dell'art. 1, comma 2, del D.L.vo n. 148/2015 223/1991 il quale, nel calcolo medio della base numerica necessaria per la verifica dell'ampiezza aziendale, ai fini dell'applicazione della normativa sulla cassa integrazione guadagni straordinaria o dei contratti di solidarietà difensivi del settore industriale, ricomprende gli apprendisti, che, peraltro, sono parzialmente destinatari degli ammortizzatori sociali.

Il rapporto di apprendistato (proprio perché non è un contratto a tempo determinato) pur se risolto in anticipo (ad esempio, al termine del periodo formativo), non rientra nei trentasei mesi (comprensivi delle proroghe e dei contratti di somministrazione) nel computo previsto dall'articolo 19 del D.L.vo n. 81/2015 relativo ai contratti a termine per mansioni di pari livello e categoria legale.

Un incentivo normativo "di nicchia" riguarda l'assunzione di personale disabile: l'art. 11 della legge n. 68/1999 prevede che, attraverso l'istituto della convenzione tra azienda e servizio che si occupa dell'avviamento, acquisito il parere del comitato tecnico, si possa procedere all'assunzione di questi lavoratori in deroga sia ai limiti massimi di età (29 anni) che alla durata contrattuale triennale (o periodo maggiore per i profili professionali che hanno come riferimento il settore artigiano).

Un ulteriore incentivo di natura normativa può anche considerarsi quello offerto dal Ministero del Lavoro circa il limite massimo di assunzione : esso è stato fissato in 29 anni e 364 giorni (e non al compimento del ventinovesimo anno di età), sicché un contratto di apprendistato può, legittimamente, iniziare alle soglie dei trenta anni e concludersi magari, dopo tre anni o nel periodo maggiore previsto dalla contrattazione collettiva nel settore artigiano o nelle qualifiche di altri settori riscontrabili anche nell'artigianato (fino a cinque anni).

In ordine alla questione "età" non può tralasciarsi il discorso legato ai disoccupati titolari di indennità di sostegno al reddito per i quali non è previsto alcun limite massimo, nei confronti dei quali non trova applicazione la possibilità di risolvere il rapporto al termine del periodo formativo ex art. 2118 c.c..

Un altro incentivo di natura normativa è desumibile da una serie di situazioni riprese dal Legislatore delegato nel D.L.vo n. 81/2015. Esse riguardano:

a) il piano formativo individuale obbligatorio soltanto per l'acquisizione delle competenze tecnico – professionali e specialistiche;
b) la registrazione della formazione e della qualifica professionale ai fini contrattuali effettuata su un documento avente i contenuti minimi del modello formativo (il modello ministeriale, molto semplice, risalente al 2005);
c) in caso di imprese multi localizzate la formazione avviene nel rispetto della disciplina ove l'impresa ha la sede legale.

Sul piano strettamente operativo se l'adempimento dell'obbligo formativo è calcolato sulla sola formazione "in the job", la circolare n. 5 del 21 gennaio 2013 del Ministero del Lavoro sulla percentuale del 40% per la formazione necessaria per usufruire della disposizione, viene calcolata su un monte ore più favorevole al datore non essendovi comprese quelle di origine pubblica.

Tra le agevolazioni di natura normativa si intende sottolineare quanto previsto dall'art. 44 che consente l'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante anche ai fini di una qualificazione professionale: non si parla più quindi, di qualifica ma di qualificazione, riprendendo una espressione contenuta nel vecchio art. 49 del D.L.vo n. 276/2003. Ciò significa che "rivive" l'interpretazione fornita, a suo tempo, dal Dicastero del Lavoro con l'interpello n. 8/2007 che offre la possibilità di assunzione con tale tipologia contrattuale anche a chi è già in possesso della qualifica ma che con precedenti contratti a termine o di somministrazione, anche in sommatoria, non ha superato la metà del periodo formativo (diciotto mesi). Ovviamente, sarà necessario fornire attraverso il piano formativo una ulteriore ed effettiva qualificazione.

Ma anche la previsione del comma 4 dell'art. 47 relativa ai lavoratori in mobilità ed ai disoccupati fruitori di una indennità di disoccupazione si pone su questa "lunghezza d'onda": infatti l'assunzione è possibile per una qualificazione o riqualificazione professionale.

Un'ultima notazione riguarda una possibile agevolazione indiretta in favore delle piccole aziende (ossia, quelle che sono vicino alla soglia dei quindici dipendenti) che assumono apprendisti: essa deriva da una modifica contenuta nell'art. 3 del D.L.vo n. 151/2015 che è intervenuto sull'art. 3, comma 2 della legge n. 68/1999. Nella sostanza, la vecchia disposizione secondo la quale le aziende con un organico dimensionato tra le quindici e le trentacinque unità erano soggette alla normativa del collocamento obbligatorio soltanto nel caso in cui procedevano ad una nuova assunzione, non c'è più a partire dal 1° gennaio 2018. Ciò significa che, raggiunta la soglia dimensionale delle quindici unità il datore di lavoro (magari, anche attraverso l'assunzione, in pianta stabile, di un giovane con lo "sgravio contributivo" previsto dal comma 100 dell'art. 1, della legge n. 205/2017), entro i sessanta giorni successivi, pena l'irrogazione della sanzione amministrativa di 153,20 euro (diffidabile) per ogni giorno lavorativo di carenza, sono tenuti ad assumere con richiesta nominativa un lavoratore disabile.

Tutto questo potrebbe portare i datori di lavoro, vicini alla soglia dimensionale, nel caso in cui abbiano necessità di assumere, a privilegiare la tipologia contrattuale dell'apprendistato professionalizzante sia nella versione prevista dall'art. 44, comma 1, che dall'art. 47, comma 4, in quanto i soggetti assunti in tal modo sono esclusi, per tutta la durata del periodo formativo (tre anni nella maggior parte dei casi) dal computo previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti. Indubbiamente, sotto questo aspetto, l'apprendistato si fa preferire rispetto ad altre tipologie contrattuali di assunzione.

Incentivi di natura fiscale

A partire dal 2015 il costo del personale assunto a tempo indeterminato (comma 20 e seguenti dell'art. 1 della legge n. 190/2014) è escluso dalla base imponibile ai fini dell'IRAP ed è spendibile dall'esercizio finanziario 2016. L'apprendistato è, infatti, un contratto a tempo indeterminato.

Bologna, 9 gennaio 2018

Eufranio MASSI

INPS: I CHIARIMENTI SUGLI INCENTIVI STRUTTURALI PER L'OCCUPAZIONE DEI GIOVANI

Con i commi compresi tra 100 e 115 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, il Legislatore ha approvato una serie di misure stabili finalizzate ad incentivare l'occupazione giovanile che, a partire dal 1° gennaio 2018, dovrebbero facilitarne l'ingresso sul mercato del lavoro. Accanto a questi, pur non essendo la materia compresa in questa riflessione, vanno considerati i due Decreti Direttoriali dell'ANPAL n. 2 e n. 3, emanati ad inizio d'anno, con i quali, utilizzando i fondi europei, si intende, per il solo 2018, favorire l'ingresso sul mercato del lavoro attraverso "il Bonus Sud" e "Garanzia Giovani".

Prima di entrare nel merito del nuovo sgravio contributivo si ritiene necessario ricordare come il riconoscimento dello stesso sia subordinato al rispetto delle condizioni previste dall'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015 (pur se, come vedremo, l'Istituto ne offre una interpretazione "speciale") e del comma 1175 dell'art. 1 della legge n. 296/2006.

La circolare INPS n. 40 del 2 marzo 2018 è intervenuta in maniera diffusa dettando una serie di chiarimenti amministrativi che, talora, sono andate al di là del puro dettato normativo.

La riflessione che segue cercherà, nei vari passaggi, di mettere in evidenza le modalità attraverso le quali l'Istituto interpreta le disposizioni sopra richiamate.

Le condizioni fissate dall'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015 e dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006

La circolare n. 40 sottolinea come, la normativa introdotta con la legge n. 205/2017 abbia una natura "speciale" rispetto a quella generale prevista dall'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015, in quanto è destinata a "promuovere l'occupazione giovanile stabile" attraverso le assunzioni a tempo indeterminato.

Da tale premessa discende una prima considerazione: nonostante il richiamo del comma 104 al rispetto dei principi generali di fruizione, la natura dello sgravio contributivo e dell'obiettivo perseguito, fa sì che prevalga sulle previsioni del predetto art. 31. Da ciò discende che l'esonero contributivo può trovare applicazione sia nella assunzioni concernenti i lavoratori disabili ex art. 3 della legge n. 68/1999 (per quelli ex art. 13 appariva già fuori discussione per effetto di precedenti chiarimenti) ma anche quelle che riguardano i lavoratori che hanno esercitato per iscritto, sussistendone le condizioni legali, un diritto di precedenza ex art. 24 del D.L.vo n. 81/2015 la cui validità è di dodici mesi dalla cessazione del precedente rapporto a termine.

La stessa cosa si può affermare laddove le trasformazioni e le assunzioni, nel rispetto delle condizioni legittimanti previste dalla legge n. 205/2017, avvengano nel rispetto di norme derivanti dalla pattuizione collettiva.

La circolare n. 40 ritiene che lo sgravio contributivo possa essere riconosciuto anche nella ipotesi in cui, in caso di passaggio di azienda o di ramo di essa ex art. 2112 c.c., il datore cessionario assuma, a tempo indeterminato, entro i dodici mesi successivi al passaggio (art. 47, comma 6, del D.L.vo n. 428/1990) i dipendenti non assunti al momento del passaggio: ovviamente, è bene sottolinearlo, l'agevolazione sussiste soltanto se i lavoratori interessati avevano con il precedente datore un rapporto di lavoro non a tempo indeterminato e non lo avevano avuto in passato.

Una uguale sorte, secondo la circolare, riguarda le assunzioni a seguito di cambio di appalto, in presenza di clausole sociali, ove l'azienda subentrante è obbligata ad assumere i lavoratori della precedente azienda.

Anche la lettera d) del comma 1 dell'art. 31, secondo la quale il beneficio non spetta qualora l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della coincidenza sostanziale degli assetti proprietari o della sussistenza di rapporti di collegamento o di controllo, viene letta in maniera "speciale". Qui, secondo la circolare n. 40, va tenuto presente il comma 103 per cui anche in presenza di datori tra loro collegati, in caso di licenziamento di uno (che ha beneficiato dello "sgravio contributivo") e di una successiva riassunzione

dell'altro, va riconosciuto il beneficio residuo. Da ciò discende che la previsione sul cumulo delle agevolazioni prevista dal comma 2 dell'art, 31, va assorbita dalla previsione del comma 103.

Prima di entrare nel merito delle questioni sollevate dalla nuova disciplina degli sgravi contributivi relativi alle assunzioni in pianta stabile dei giovani occorre soffermarsi anche su ciò che afferma l'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 ove il riconoscimento delle agevolazioni è subordinato da un lato alla regolarità contributiva e dall'assenza di condanne e sanzioni definitive in materia di gravi violazioni relative all'igiene ed alla sicurezza sul lavoro (sono quelle riportate nell'allegato al D.M. 24 ottobre 2007 sul DURC, poi riprese nel D.M. 30 gennaio 2015) e, dall'altro, al rispetto del trattamento economico e normativo scaturente dalla applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, se esistenti, territoriali od aziendali.

La legittimità di tale asserzione normativa risulta, indirettamente, dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 51 del 26 marzo 2015 che ha confermato l'art. 7, comma 4, del D.L.vo n. 248/2007, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 31/2008, relativo ai trattamenti economici e normativi da riconoscere ai soci lavoratori delle cooperative.

Da ultimo, la circolare n. 40 sottolinea come al riconoscimento dello sgravio contributivo non trovi applicazione la normativa comunitaria relativa agli aiuti di Stato, atteso che si tratta di un beneficio destinato a tutti i datori di lavoro privati, senza alcuna distinzione.

Ma se un datore di lavoro viola un diritto di precedenza, regolarmente esternato o scaturente da un dettato di natura legale o contrattuale, può usufruire dello sgravio contributivo: nella sostanza, la "specialità" di cui si è parlato pocanzi, vale?

La risposta è, senz'altro negativa e si estende anche al caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore in somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione all'ex dipendente titolare di un diritto di precedenza.

La risposta è ugualmente negativa (art. 31, comma 1, lettera c) qualora l'assunzione avvenga presso una unità produttiva ove sono in corso interventi di integrazione salariale straordinaria per crisi o riorganizzazione a meno che l'assunzione non riguardi qualifiche diverse da quelle dei lavoratori in CIGS o l'assunzione avvenga presso un'altra unità produttiva dell'azienda.

Ovviamente, va, da ultimo, sottolineato come la tardiva comunicazione telematica obbligatoria di assunzione, fa si che lo sgravio non venga riconosciuto per il periodo intercorrente tra l'instaurazione del rapporto e la data dell'invio della stessa.

Sgravio contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato

Con il comma 100 si intende favorire l'occupazione stabile dei giovani attraverso la promozione del contratto a tempo indeterminato (si citano, ad avviso di chi scrive, impropriamente, le tutele crescenti ex D.L.vo n. 23/2015 che riguardano il momento della cessazione del contratto a tempo indeterminato per licenziamento: del resto, la norma appena richiamata, all'art. 1, parla "tout court" di contratto a tempo indeterminato, senza altre esplicitazioni). Di tale opinione è anche la circolare n. 40 che definisce l'espressione "contratto a tutele crescenti" come "atecnico", in ciò superando alcune interpretazioni secondo le quali l'agevolazione doveva soltanto riguardare quei datori di lavoro che non avessero sottoscritto accordi individuali o di deroga al D.L.vo n. 23/2015.

Dal 1° gennaio 2018 viene riconosciuto, per un massimo di 36 mesi, un esonero contributivo pari al 50% dei complessivi contributi previdenziali, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro all'anno, riparametrato e applicato su base mensile.

Il concetto di riparametrazione ed applicazione su base mensile è stato ben chiarito al punto 8 della circolare: la soglia massima di esonero contributivo fruibile è pari a 250 euro (3000/12). Per i rapporti instaurati o risolti in corso di mese, la soglia va riproporzionata assumendo a calcolo euro 8,06 al giorno (250/31).

Dall'ambito di applicazione (comma 114) sono esclusi il rapporto di lavoro domestico (per la specialità del rapporto) ed il contratto di apprendistato che "gode" della propria contribuzione specifica e delle altre agevolazioni indicate dal D.L.vo n. 81/2015 e, per le imprese artigiane, dalle altre indicazioni fornite dalla legge n. 443/1985. La circolare chiarisce, ma senz'altro non ce n'era bisogno considerando la specialità dal rapporto (280 ore al massimo l'anno e 2.500 euro di compenso presso lo stesso datore), che lo sgravio contributivo non viene riconosciuto per le prestazioni occasionali la cui disciplina è fissata dall'art. 54-bis della legge n. 96/2017 che ha convertito, con modificazioni, il D.L. n. 50/2017.

L'assunzione, non essendoci una preclusione specifica, potrà avvenire anche a tempo parziale, nel rispetto, laddove individuato dalla contrattazione collettiva, del limite orario settimanale. Il rispetto della previsione del CCNL, appare obbligatoria in quanto una delle condizioni richieste dalla norma (art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006) per la fruizione di benefici contributivi è il rispetto del trattamento economico e normativo previsto dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

L'assunzione incentivata, essendo stato richiamato il D.L.vo n. 23/2015, riguarda i quadri, gli impiegati e gli operai con esclusione dei dirigenti (anche se è puramente teorica la previsione di un giovani senza precedenti di lavoro subordinato a tempo indeterminato assunti prima dei 30 anni con tale qualifica) in quanto sono esclusi dall'ambito di applicazione del Decreto in questione.

Il beneficio, (comma 114) non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente (ad esempio, "over 50" disoccupati da oltre 12 mesi, donne prive di impiego regolarmente retribuito da oltre 24 mesi) mentre la circolare n. 40, parla di piena cumulabilità oltre che con le agevolazioni previste per le Regioni del Meridione dal comma 893 (cosa che consente il raggiungimento del 100% degli sgravi contributivi, per dodici mesi, per i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati nel corso del 2018), anche per quelle di natura economica previste:

a) dall'art. 13 della legge n. 68/1999 che riguarda i portatori con handicap fisico o psico intellettivo notevolmente accentuato i cui chiarimenti amministrativi sono stati forniti con la circolare INPS n. 99/2016;
b) dall'incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore in NASPI (art. 10-bis della legge n. 92/2012) pari al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore per la parte residua del trattamento. Qui, però, occorre rispettare la disciplina comunitaria sul "de minimis" spiegata, più volte, dall'INPS in varie circolari e, da ultimo, nelle n. 40 e n. 41 del 2017;
c) da "Garanzia Giovani" per il c.d. "incentivo NEET" previsto per il 2018, per un massimo di 8.060 euro, dall'art. 8 del Decreto Direttoriale dell'ANPAL n. 3 del 2 gennaio 2018.

La cumulabilità sia per il Bonus Sud ex comma 893 che per Garanzia Giovani appare in linea con i principi generali che regolano i Fondi Strutturali e di Investimento Europei.

La circolare n. 40 affronta, poi, un caso particolare (e forse minore) che è rappresentato dalla assunzione di un lavoratore destinato ad operare in Paesi fuori dal nostro ambito comunitario non convenzionati. Ebbene, in considerazione della disciplina speciale contenuta nella legge n. 398/1987 e delle specifiche riduzioni contributive, viene chiarito che non è possibile cumulare lo sgravio contributivo previsto dal comma 100.

L'esonero spetterà ai datori di lavoro privati, compresi quelli agricoli, (comma 100) che assumeranno giovani che non abbiano compiuto i 30 anni (29 anni e 364 giorni come precisato dalla circolare n. 40) e non siano stati occupati a tempo indeterminato con lo stesso datore o con altro datore, fatta salva l'ipotesi della riassunzione di

un lavoratore presso altro datore di lavoro dopo un periodo agevolato (comma 101) sul quale ci si soffermerà più avanti.

Non sono ostativi al riconoscimento del beneficio gli eventuali periodi di apprendistato "lavorati" presso un altro datore e non "consolidati" (così dovrebbe essere intesa la frase, non felice, che dice "non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato", in quanto l'apprendistato è "ab initio" a tempo indeterminato, come afferma l'art. 41, comma 1, del D.L.vo n. 81/2015). Non sono, parimenti, ostativi, come ricorda la circolare n. 40 al punto 5:

a) un precedente rapporto intermittente a tempo indeterminato in quanto lo stesso non ha natura stabile e dipende, unicamente, dalla "chiamata" del datore di lavoro per attività discontinue e per le quali, fatte salve alcune ipotesi particolari, sussiste un limite temporale fissato in 400 giornate in un triennio solare;
b) un precedente rapporto di lavoro domestico a tempo indeterminato

Limitatamente al 2018 (comma 102) l'agevolazione contributiva viene riconosciuta alle stesse condizioni anche in favore di quei datori di lavoro che assumano soggetti che non abbiano superato i 35 anni (34 anni e 364 giorni): pure per costoro sussiste la previsione secondo la quale non devono aver avuto rapporti a tempo indeterminato con lo stesso o altro datore di lavoro a meno che il rapporto non si sia risolto con imprenditori che già hanno fruito, parzialmente, dell'agevolazione.

Il Legislatore, parlando dei benefici contributivi, adopera termini già utilizzati sia con l'esonero triennale previsto dalla legge n. 190/2014 che con quello biennale disciplinato dai commi 178 e 179 dell'art. 1, della legge n. 208/2015.

Ciò sta a significare, come chiarito con la circolare INPS n. 40/2018, che nella definizione del tetto massimo di agevolazione contributiva annua pari al 50% dei contributi dovuti per un importo massimo fissato a 3.000 euro non rientreranno (e quindi saranno dovuti):

h) i premi e contributi INAIL, in quanto è la stessa norma (comma 100) a prevederlo;
i) i contributi, se dovuti, al Fondo per l'erogazione del TFR previsto dall'art. 2120 c.c.. Ne parla il comma 755 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, per effetto della esclusione dalla applicazione dei benefici, stabilita dal successivo comma 756 ;
j) il contributo, ove dovuto, ai fondi bilaterali o di solidarietà previsti dagli articoli 26, 27, 28 e 29 del D.L.vo n, 148/2015, nonché al Fondo di solidarietà intersettoriale delle Province autonome di Trento e Bolzano come previsto dall'art. 40 dello stesso decreto legislativo;
k) il contributo per il finanziamento del Qu.I.R. ex art. 1, comma 29, della legge n. 190/2014 (per il quale sta per scadere -giugno 2018- di sperimentazione transitoria e ciò avverrà senza particolari rimpianti);
l) lo 0,30% previsto dall'art. 25, comma 4, della legge n. 845/1978 per i datori che aderiscono ai fondi interprofessionali istituiti ex art. 118 della legge n. 388/2000;
m) il contributo di solidarietà per la previdenza complementare ed i fondi di assistenza sanitaria ex lege n. 166/1991;
n) il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo e quello per gli sportivi professionisti previsti dal D.L.vo n. 166/1997.

Per quel che riguarda l'ambito di applicazione della normativa, il riferimento è ai datori di lavoro privati (compresi i professionisti, le associazioni e le fondazioni) ove rientrano anche gli Enti pubblici economici con la sola esclusione dei datori di lavoro pubblici indicati dall'art. 1, comma 2, del D.L.vo n. 165/2001 e di quelli domestici il cui contratto è escluso dall'ambito delle agevolazioni. La circolare n. 40 fornisce una elencazione dei soggetti datoriali ammessi e di quelli non ammessi che ricalcano i contenuti delle precedenti note emanate in occasione degli esoneri triennale e biennale.

L'agevolazione postula una "conditio sine qua non": il giovane, fatta salva l'ipotesi di un contratto di apprendistato, non deve essere stato mai assunto a tempo indeterminato né presso il datore "assumente", né presso altro datore.

La disposizione presenta alcune criticità che si ritiene opportuno sottolineare.

Saranno esclusi dalla opportunità occupazionale agevolata giovani che hanno già avuto un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ma dal quale si sono dimessi, per le più svariate ragioni (giusta causa, lavoro non soddisfacente, o limitato nell'orario), o, magari, sono stati licenziati per un giustificato motivo oggettivo (crisi aziendale, chiusura di reparto o unità produttiva, esternalizzazione, cambio di appalto con riduzione delle ore lavorate, ecc.) o durante il periodo di prova (che potrebbe essere durato soltanto una giornata).

La questione appena evidenziata potrebbe riguardare anche donne che si sono dimesse nel "periodo protetto" e che, poi, superata la fase di assestamento legata al bambino e avendo ancora l'età anagrafica, trovino una opportunità lavorativa a tempo indeterminato (magari, a tempo parziale) presso un altro datore: anche per costoro la norma legale "pone un disco rosso".

La stessa cosa si potrebbe dire per quelle donne che hanno ricevuto "attenzioni particolari" che si dimettono senza fare denunce: se trovano un nuovo posto a tempo indeterminato ed hanno, ancora l'età, non possono "portare in dote" lo sgravio contributivo.

Forse, con una "scrittura diversa della norma" questo ed altri problemi si sarebbero potuti evitare, fermo restando che il Legislatore avrebbe potuto, comunque, con una specifica dizione, evitare un uso distorto della agevolazioni.

La circolare n. 40 offre i propri chiarimenti anche per alcune situazioni particolari:

a) l'esistenza di un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato anche all'estero preclude, in qualsiasi ipotesi, la fruizione dello sgravio contributivo;
b) in caso di instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato parziale, lo sgravio contributivo "pro-quota" spetta ad entrambi datori assumenti soltanto se l'assunzione avviene contemporaneamente. In caso di instaurazione del rapporto con date differite, l'incentivo spetta soltanto al datore di lavoro che ha effettuato l'assunzione per primo;
c) in caso di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 c.c. con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio già riconosciuto al cedente, passa al cessionario per il periodo di godimento residuo;
d) in caso di trasferimento di azienda ex art. 2112 c.c., il beneficio già riconosciuto al cedente, si trasferisce al cessionario in quanto il rapporto prosegue senza soluzione di continuità;
e) il beneficio non può essere riconosciuto se, a seguito di accertamento ispettivo, venga riqualificato, in capo al lavoratore, un precedente rapporto di natura autonoma con o senza partita IVA, come già previsto dall'interpello del Ministero del Lavoro n. 2/2016 e dal messaggio INPS n. 459/2016. Si tratta di una ipotesi già sperimentata con l'esonero triennale e con quello biennale la quale potrebbe portare al "non riconoscimento" dello sgravio contributivo nei confronti di un datore di lavoro che con il precedente non c'entra nulla.

La questione relativa alla certezza della inesistenza di precedenti rapporti a tempo indeterminato è fondamentale per i datori di lavoro: come faranno costoro ad avere la certezza che il giovane non ha avuto precedenti rapporti a tempo indeterminato?

Dovranno chiedere al lavoratore (non essendo sufficiente una auto certificazione e non essendoci più, da anni, il libretto di lavoro) un "certificato storico" di iscrizione nelle liste per l'impiego (con aggravio di burocrazia), cosa che, comunque, non li "copre" da ogni rischio non essendoci una banca dati nazionale disponibile presso tutti i servizi per l'impiego del territorio.

La circolare n. 40 sottolinea come, per facilitare le ricerche sia dei datori di lavoro che degli intermediari, che degli stessi lavoratori, l'INPS abbia realizzato una "utility" ove si possono acquisire, sulla base delle condizioni di

aggiornamento dei dati dell'Istituto e del sistema delle comunicazioni obbligatorie del Ministero relative ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato eventualmente instaurati in precedenza. L'interpello della "utility" avviene attraverso il codice fiscale del lavoratore, con un riscontro (SI/NO). Il riscontro non ha valore certificativo, nel senso che possono sussistere rapporti, comunque, sconosciuti all'INPS (perché avvenuti, ad esempio, all'estero o in taluni settori della P.A.): ciò significa che, resta salvo, nei limiti della prescrizione quinquennale, il potere dell'Istituto di revocare lo sgravio contributivo e di "riaverlo indietro", in presenza di fatti che costituiscano prova di un precedente rapporto a tempo indeterminato..

La "utility" offre ai datori di lavoro la possibilità di conoscere l'incentivo fruibile residuo, in caso di rapporto a tempo indeterminato instauratosi dopo la fine del precedente.

L'applicativo, ricorda la circolare n. 40 è fruibile attraverso il percorso "Tutti i servizi – Servizio di verifica esistenza rapporti di lavoro a tempo indeterminato – "consultabile, con le ordinarie modalità e soltanto in relazione alla posizione assicurativa dei lavoratori interessati.

L'Istituto precisa che l'applicativo utilizza, a partire dal 1998, i dati relativi:

a) ad aziende con dipendenti (UNIEMENS);
b) ad aziende agricole con riferimento agli operai (dichiarazione contributiva Dmag);
c) ad aziende dello spettacolo e dello sport professionistico, fino al 31.12,2014 (ex Enpals);
d) ad enti e aziende tenuti all'iscrizione alle gestioni previdenziali pubbliche (ex Inpdap).

Il Legislatore si è preoccupato di porre limiti per contrastare una utilizzazione capziosa del provvedimento: di qui la specificazione (comma 104) che l'esonero contributivo non verrà riconosciuto in favore di quei datori di lavoro che nel semestre precedente l'assunzione hanno proceduto nell'unità produttiva interessata all'assunzione (per la qualificazione di quest'ultima è opportuno fare, ad avviso di chi scrive, riferimento alla circolare INPS n. 9/2017) a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (art. 3 della legge n. 604/1966) o a licenziamenti collettivi giunti al termine dell'iter previsto dalla legge n. 223/1991.

Una considerazione su quanto appena detto va fatta: il Legislatore parla di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e di licenziamenti collettivi senza alcuna ulteriore specificazione. Da ciò discende il non riconoscimento dello sgravio in caso di assunzione a tempo indeterminato anche per una qualifica che non era stata interessata dai recessi. Per completezza di informazione si ha motivo di ritenere che il licenziamento per superamento del periodo di comporto (art. 2110, comma 2, c.c.) non rientri nella previsione del giustificato motivo oggettivo: del resto è la stessa norma (art. 7, comma 6, della legge n. 604/1966) a non ricomprenderlo all'interno di tale categoria allorquando viene, espressamente, escluso dal tentativo obbligatorio di conciliazione relativo ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Il blocco dell'esonero (con la revoca dello stesso e con la restituzione dell'indebito) scatterà anche (comma 105) nel caso in cui, nei sei mesi successivi alla instaurazione del rapporto, il datore proceda al licenziamento dello stesso lavoratore o di altro dipendente impiegato, con la stessa qualifica, nell'unità produttiva.

Quale significato occorre dare al termine "qualifica"?

Non è un aspetto secondario in quanto seppur nel linguaggio comune i termini di categoria (dirigenti, quadri, impiegati ed operai) e qualifica tendano ad essere utilizzati senza particolari differenze, nella realtà con qualifica professionale si intendono le competenze relative ad una specifica professionalità (ad esempio, impiegato amministrativo). La mansione è, in un certo senso, il contenuto dell'obbligazione lavorativa in quanto si focalizza su una serie di attività (ad esempio, operaio addetto alla manutenzione delle macchine).

Nulla ha detto, in proposito, la circolare INPS n. 40 (si è limitata a ripetere la parola "qualifica") e nulla hanno, finora, detto sia il Ministero del Lavoro che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Se va adottata l'interpretazione

letterale i vincoli per il datore di lavoro sono maggiori, perché potrebbero coinvolgere, nella valutazione, risoluzioni di rapporto di lavoro relative a dipendenti che nulla hanno a che fare con i compiti svolti dal neo assunto. Se, invece, si adotta una lettura "estensiva" e più che alla qualifica ci si riferisce alla mansione le limitazioni potrebbero restare all'interno del comma 1 dell'art. 2103 c.c. (ossia, la valutazione va fatta relativamente alle mansioni ed alla possibile utilizzazione "in orizzontale" del lavoratore all'interno del livello della categoria legale di inquadramento). Ovviamente, in assenza di specificazioni amministrative, corre l'obbligo di effettuare l'interpretazione all'interno del mero dato letterale (qualifica).

Tali limitazioni non sussistono, però, per l'agevolazione prevista in caso di "consolidamento" del rapporto di apprendistato al termine del periodo formativo in quanto il Legislatore ha, chiaramente, escluso l'applicazione dei commi 104, 105 e 106.

Gli effetti negativi della revoca non incidono sulla posizione di un altro datore che dovesse procedere, nel periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, all'assunzione del lavoratore.

Il beneficio, ricorda il comma 104, viene riconosciuto nel rispetto delle condizioni individuate dall'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015 e pur se la disposizione nulla dice, nel rispetto delle condizioni fissate dall'art. 1, comma 1175 e 1176, della legge n. 296/2006 che hanno una valenza generale. L'INPS ha il monitoraggio sull'andamento delle agevolazioni (comma 115).

Lo sgravio per l'apprendistato ed i contratti a termine trasformati

Il Legislatore, al comma 106, non ha dimenticato neanche l'apprendistato che già fruisce di specifiche disposizioni agevolatrici (contributive, economiche, normative e fiscali): in caso di consolidamento del rapporto e qualora il giovane non abbia compiuto, a quella data, il trentesimo anno di età, viene riconosciuto, per dodici mesi, l'esonero contributivo pari ad un massimo di 3.000 euro. Tale beneficio scatta, sostanzialmente, dal tredicesimo mese successivo al "consolidamento" del rapporto: ciò si evince, chiaramente, dalla norma che fa salva la contribuzione di favore (10%) prevista dall'art. 47, comma 7, del D.L.vo n. 81/2015 per i dodici mesi successivi alla fine del periodo formativo.

Da quanto appena detto scaturisce che se il giovane apprendista confermato ha un'età superiore ai trenta anni, il bonus contributivo c'è, soltanto, per i dodici mesi successivi, nella misura contributiva pari al 10%, per effetto dell'art. 47, comma 7, in quanto quello previsto dal comma 100 non scatta, perché il giovane ha superato la soglia dei trenta anni.

Indubbiamente, sotto l'aspetto contributivo il vantaggio che le imprese possono raggiungere appare abbastanza cospicuo: si pensi, ad esempio, ai cinque anni complessivi di agevolazioni nei caso in cui il rapporto di apprendistato riguardi tutti i settori, con esclusione dell'artigianato (o meglio, delle qualifiche riconducibili al settore artigiano) ove l'agevolazione (che si somma a quella economica, a quella normativa ed a quella fiscale) può arrivare fino a sette anni.

Come detto, pocanzi, lo sgravio contributivo è sottoposto a "meno vincoli normativi" in quanto non trovano applicazione le disposizioni relative ai licenziamenti adottati nei sei mesi antecedenti (comma 104), nei sei mesi successivi, riferiti alla stessa qualifica (comma 105) ed al rispetto del D.L.vo n. 150/2015 (comma 106, in quanto la contribuzione degli apprendisti "è propria" di quella tipologia contrattuale e non ridotta).

E' appena il caso di sottolineare come in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel periodo in cui il datore sta fruendo dello sgravio contributivo per un anno (dal 13^ mese dopo il "consolidamento" del rapporto al termine del periodo formativo), un nuovo datore non possa usufruire del periodo residuo: infatti, in questo caso, non è prevista la "portabilità" che il comma 103 riconosce nell'ipotesi di costituzione "ab initio" del rapporto a tempo indeterminato.

Anche il contratto a tempo determinato convertito, a partire dal 1° gennaio 2018, consente la fruizione della agevolazione: ovviamente si richiede, quale condizione necessaria, il possesso del requisito anagrafico (meno di 30 anni o meno di 35, per il solo 2018) alla data della trasformazione del rapporto. Si ricorda che, per effetto di altra disposizione, contenuta nella legge n. 92/2012, modificata con la legge di bilancio 2013, il datore può ottenere la restituzione della contribuzione aggiuntiva dell'1,40%, se pagata (non è dovuta, ad esempio, se il contratto a termine è stato stipulato per sostituzione di una donna assente per maternità). Lo sgravio contributivo non viene riconosciuto se, in precedenza (comma 101) il giovane è stato occupato con un contratto a tempo indeterminato.

In via amministrativa l'INPS ha chiarito, come già in passato, che lo sgravio contributivo viene riconosciuto, attesa la sostanziale equiparazione con il contratto a tempo indeterminato, anche in caso di assunzione con un contratto di somministrazione a tempo indeterminato, pur se l'utilizzazione del giovane avviene "presso i datori-clienti" con rapporti di somministrazione a termine.

Le agevolazioni per l'assunzione dopo l'alternanza scuola-lavoro

L'esonero contributivo (comma 108) elevato nella misura dell'esonero totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, fermi restando sia il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua ed il previsto requisito anagrafico ("under 30"), si applica anche alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dai datori di lavoro privati nei 6 mesi successivi all'acquisizione del titolo di studio da parte di:

a) studenti che hanno svolto presso lo stesso datore (condizione essenziale) attività di alternanza scuola-lavoro per almeno il 30% delle ore previste dall'art. 1, comma 33, della legge n. 107/2015, o per almeno il 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi ex capo III del D.L.vo n. 226/2005, o per almeno il 30% delle ore previste per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi individuati al capo II del DPCM 25 gennaio 2008, o per almeno il 30% del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;
b) studenti che hanno svolto, presso lo stesso datore di lavoro assumente, periodi di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43 del D.L.vo n. 81/2015) o periodi di apprendistato in alta formazione (art. 45 del D.L.vo n. 81/2015).

La norma non è nuova nel nostro ordinamento: essa appare una perfetta riedizione di quanto già previsto dall'art. 1, commi 308, 309 e 310, della legge n. 232/2016 e disciplinata, sotto l'aspetto amministrativo, dalla circolare INPS n. 109/2017. Ciò viene, palesemente, dimostrato, dal comma 113 che abroga, dal 1° gennaio 2018, i commi appena citati.

Ma, allora, cosa cambia rispetto alle disposizioni abrogate?

I benefici prima riservati alle assunzioni effettuate unicamente negli anni 2017 e 2018, divengono strutturali ed inoltre, fermo restando il periodo triennale di agevolazione che parte dal momento della instaurazione effettiva del rapporto, gli stessi vengono ridotti, nell'importo massimo da 3.250 euro su base annua a 3.000 euro.

C'è, poi, da sottolineare un altro passaggio importante: in questi casi, a differenza della previsione contenuta nel comma 100, lo sgravio è totale con un tetto fissato a 3.000 euro, mentre nell'altro è il 50% di quanto dovuto dal datore di lavoro con un tetto fissato sempre a 3.000 euro.

L'INPS, con la circolare n. 40, ricorda a proposito del tema dell'alternanza scuola-lavoro che:

a) in coerenza con quanto già previsto lo scorso anno per effetto dei commi dell'art. 1 della legge n. 232/2006, ora abrogati, l'alternanza può svolgersi in moduli didattico-formativi svolti in aula o in azienda (con varie modalità) e con periodi di apprendimento pratico all'interno della organizzazione lavorativa;
b) l'attività formativa può essere svolta anche durante la sospensione della scuola, con il programma e le modalità di controllo stabilite anche con un impresa formativa simulata (ad esempio, azienda virtuale che svolge commercio in rete).

Anche sulle modalità di svolgimento dell'alternanza scuola-lavoro, ai soli fini della fruizione del beneficio, sono predisposti una serie di controlli che potranno essere effettuati sia dall'INPS che dagli ispettori dei vari Ispettorati territoriali del Lavoro. A tal proposito, ricorda la circolare n. 40 si potranno utilizzare le informazioni ricavabili dal sistema del Ministero dell'Istruzione, tenendo presente che, in ogni caso, si ritengono elementi probanti della attività di alternanza:

a) la convenzione stipulata con l'istituzione scolastica o formativa;
b) il progetto formativo allegato alla convenzione;
c) il foglio presenze dello studente in azienda;
d) la dichiarazione rilasciata dalla istituzione scolastica e formativa circa lo svolgimento del tirocinio in coerenza con i contenuti della convenzione.

Ovviamente, questi sono soltanto alcuni elementi dai quali gli organi di vigilanza possono trarre la loro convinzione circa la correttezza dei programmi di alternanza: ad essi possono aggiungersi anche quelli che, normalmente, vengono verificati durante gli accessi ispettivi come, ad esempio, le dichiarazioni delle parti e quelle dei lavoratori presenti in azienda.

Un'altra disposizione incentivante (comma 109) riguarda soltanto le cooperative sociali individuate dalla legge n. 381/1991 e fa riferimento alle sole nuove assunzioni a tempo indeterminato con decorrenza dal 1° gennaio 2018 e con contratti stipulati entro il 31 dicembre 2018.

La specialità di questa disposizione risulta dal fatto che il Legislatore ha individuato "a priori" i lavoratori interessati: essi sono coloro che hanno ottenuto la c.d. "protezione internazionale" a partire a partire dal 1° gennaio 2016. La norma ha quantificato il limite massimo annuo di spesa pari a 500.000 euro per il 2018, 2019 e 2020, rimandando ad un Decreto "concertato" dei Ministri del Lavoro e dell'Interno, da emanare entro il 2 marzo 2018 (cosa ancora non avvenuta), l'individuazione dei criteri di assegnazione dei contributi che sono erogati per un massimo di 36 mesi e sono destinatari alla riduzione o allo sgravio di aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale dei nuovi assunti.

Modalità di fruizione dell'esonero

La circolare n. 40 ricorda che le norme in esame prevedono tre distinte agevolazioni e, di conseguenza, il datore di lavoro è tenuto a seguire indicazioni distinte sulla base dello specifico beneficio.

Per completezza di informazione si ricorda di quali incentivi parla la legge n. 205/2017:

a) esonero contributivo pari al 50% dei contributi dovuti dal datore;

b) esonero dopo il "consolidamento" del rapporto di apprendistato professionalizzante al termine del periodo formativo;

c) esonero per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato di giovani che hanno svolti periodi di alternanza scuola-lavoro presso lo stesso datore nei sei mesi successivi al conseguimento del diploma o periodi di apprendistato di primo (art. 43 del D.L.vo n. 81/2015) o terzo livello (art. 45).

A partire dall'UNIEMENS di marzo 2018, utilizzando gli specifici codici (diversi secondo i benefici), i datori di lavoro, possono recuperare anche le partite riferite a gennaio e febbraio, seguendo, pedissequamente, le indicazioni fornite nell'ultima parte della circolare n. 40.

L'incremento dello sgravio contributivo nel Mezzogiorno

Con i commi 893 e 894 dell'art. 1 il Legislatore incrementa le agevolazioni per le assunzioni a tempo indeterminato nelle Regioni del Mezzogiorno.

In questa riflessione, per motivi di sinteticità, si parla dello sgravio contributivo relativo al Sud, unicamente per il rapporto con quello in essere in tutto il del Paese e che è previsto dal comma 100.

La disposizione rimanda, per l'anno 2018, l'integrazione dell'esonero contributivo previsto dai commi 100 e seguenti, alla attivazione di programmi operativi nazionali (PON), cofinanziati da Fondo sociale europeo e di programmi operativi complementari (POC), nell'ambito degli obiettivi specifici e nel rispetto della normativa europea sugli aiuti di Stato: essi riguardano le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori "under 35" effettuate nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2018, in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna: così afferma il Decreto Direttoriale dell'ANPAL n. 2/2018 che ha previsto, per il solo 2018, un incentivo non superiore ad 8.060 euro.

Il finanziamento complessivo, frutto di due distinti programmi, è pari a 500 milioni di euro.

Il beneficio riguarda anche soggetti "over 35", privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Per costoro, mediante i PON ed i POC, sarà possibile, derogando al comma 114 che prevede la non cumulabilità tra le agevolazioni, giungere al 100% dell'esonero, ovviamente nei limiti degli importi annui previsti dai Programmi Operativi.

La norma appena commentata richiede alcune precisazioni.

La prima è che con il comma 893 assistiamo, per il 2018, al "prolungamento" del c.d. "bonus Sud" che, sotto l'aspetto puramente amministrativo è stato declinato, per le assunzioni relative all'anno 2017, dalla circolare INPS n. 41/2017: peraltro, il Decreto Direttoriale dell'ANPAL, già nella sua formulazione, indica i passaggi amministrativi che l'Istituto dovrà fissare per la fruizione del beneficio (prenotazione, autorizzazione, assunzione pressoché immediata, e conferma della instaurazione del rapporto in tempi brevi, pena la perdita del beneficio).

La seconda riguarda il concetto espresso con la frase "privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi". La risposta è già nel D.M. del Ministro del Lavoro del 20 marzo 2013: essi sono "coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato dalla 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". Tali limiti reddituali sono, al momento, fissati in 8.000 euro per il lavoro subordinato ed il 4.800 euro per il lavoro autonomo.

Il Decreto Direttoriale vuole incentivare per il 2018 l'occupazione dei giovani di età compresa tra i 16 (che hanno, ovviamente, adempiuto l'obbligo scolastico) ed i 34 anni, che hanno confermato il proprio stato di disoccupazione con le modalità previste dall'art. 19 del D.L.vo n. 150/2015 o per gli "over 35" purchè privi di un lavoro regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Rispetto allo scorso anno non sono più agevolabili i contratti a termine, sicchè restano come destinatari dei benefici:

a) i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche part-time;
b) i contratti di apprendistato professionalizzante.

La cumulabilità dello sgravio contributivo (comma 100) con il "bonus Sud", per il corrente anno, fino ad un massimo di 8.060 euro è possibile, però, soltanto se sussiste la condizione che il lavoratore giovane "under 35" non abbia avuto, in passato, alcun rapporto di lavoro di lavoro subordinato a tempo indeterminato (va ricordato, infatti, che per godere del beneficio "bonus Sud" viene richiesto soltanto lo stato di disoccupazione).

Bologna, 10 marzo 2018

Eufranio MASSI

INPS: I CHIARIMENTI PER LA FRUIZIONE DEI BENEFICI DI GARANZIA GIOVANI

Con il Decreto Direttoriale n. 2/2018, datato 30 dicembre 2017, l'ANPAL,, utilizzando risorse provenienti dai finanziamenti dei programmi europei per l'occupazione e le politiche attive, incentiva, nel 2018, la nuova occupazione attraverso il "Programma Garanzia Giovani" per i c.d. "NEET" che si aggiunge, allo sgravio contributivo per le assunzioni stabili a tempo indeterminato, disciplinato dall'art. 1, commi 100 e seguenti della legge n. 203/2015, dal comma 893 e dal correlato Decreto Direttoriale n. 3/2018 per il Mezzogiorno ed all'apprendistato nelle sue varie forme, con preminenza, ovviamente, per il professionalizzante.

Il tutto si svolge sotto la regia dell'INPS al quale la norma (art. 1) affida la gestione del beneficio, qualificando l'Istituto "Organismo Intermedio".

"Garanzia Giovani" si avvale dei finanziamenti del Programma Operativo Nazionale "Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione" la cui sigla è "PON SPAO", integrato dal Programma Operativo Complementare ("POC").

L'esame che segue, oltre a focalizzare l'attenzione sull'articolato del provvedimento, cercherà di mettere in evidenza le questioni fondamentali affrontate dall'Istituto con la circolare n. 48 del 19 marzo 2018.

Ma, quale è, il contenuto del provvedimento?

Con l'art. 2 il Decreto Direttoriale prevede, in favore dei datori di lavoro privati che, senza esservi tenuti, assumano giovani profilati in Garanzia Giovani, uno specifico incentivo i cui importi sono determinati dall'art. 5.

La norma si rivolge a tutti i datori di lavoro privati, di qualsiasi dimensione occupazionale e con la sola delimitazione geografica rappresentata dalla Provincia di Bolzano: dalla dizione ne consegue che la disposizione si applica anche ai datori che non sono imprenditori (studi professionali, associazioni, fondazioni, ecc.) ed alle imprese private a capitale pubblico. Tra i destinatari della norma vi sono anche (art. 4, comma 3) le società cooperative (il Decreto non ne specifica le caratteristiche ma dalla lettura della circolare n. 48 si evince, chiaramente, il riferimento a quelle di "produzione e lavoro"). Queste ultime dopo aver ammesso i soggetti interessati al vincolo associativo, sottoscrivono con gli stessi un ulteriore contratto di lavoro subordinato (art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001).

Il Decreto Direttoriale sottolinea un'altra condizione: i datori di lavoro non debbono essere obbligati ad effettuare quella assunzione. Ciò significa, come ribadito dalla circolare n. 48, che vale "in toto" l'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015, laddove si afferma che l'agevolazione non spetta nel caso in cui l'assunzione scaturisca da un obbligo di natura legale o contrattuale o dal rispetto di un diritto di precedenza (ad esempio, precedente rapporto a termine con diritto ritualmente esercitato ex art. 24 del D.L.vo n. 81/2015, licenziamento avvenuto nei sei mesi antecedenti, mancato assorbimento, in caso di passaggio di azienda ex art. 2112 c.c., di parte del personale, nei dodici mesi successivi alla cessione, secondo la previsione contenuta nell'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990, ecc.). Ovviamente è appena il caso di sottolineare che il beneficio non potrà essere riconosciuto anche nel caso in cui ricorrano le altre ipotesi previste (ad esempio, assunzione di lavoratori con la stessa qualifica di altri dipendenti in integrazione salariale straordinaria in forza presso l'unità produttiva interessata all'assunzione)

Ma chi sono i giovani destinatari?

Sono quelli di età compresa tra i 16 ed i 29 anni, intesi come 29 anni e 364 giorni, che risultino essere disoccupati secondo la previsione contenuta nell'art. 19 del D.L.vo n. 150/2015. Per i giovani di età compresa tra i 16 ed i 18 anni l'eventuale avviamento al lavoro è subordinato all'assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e formazione che si concretizza con la frequentazione di almeno 10 anni di scuola. Se, al momento in cui il datore di lavoro

prenota l'incentivo il giovane non dovesse risultare essere già stato preso in carico dai servizi per l'impiego competenti, sarà la stessa ANPAL ad interessare la Regione (o le Regioni in caso di offerta plurima) interessata. Trascorsi 15 giorni, se l'avvenuta presa in carico non si è verificata è lo stessa ANPAL che procede dal centro sulla base delle informazioni scaturenti dall'autodichiarazione del lavoratore che potrà, su base campionaria, essere sottoposta a verifica da parte della Regione o Provincia autonoma competente.

L'art. 3 stabilisce gli ambiti territoriali di ammissibilità dell'incentivo affermando che trova applicazione su tutto il territorio nazionale, con esclusione della Provincia di Bolzano e che lo stesso viene comunque garantito anche in caso di spostamento di sede, salva l'ipotesi in cui il giovane sia trasferito nell'ambito provinciale sopra richiamato.

Con l'art. 4 del provvedimento vengono determinate le tipologie contrattuali per le quali viene riconosciuto il beneficio.

A differenza dello scorso anno il contratto a tempo determinato, non risulta essere portatore di alcuna agevolazione: la logica che ha portato a tale esclusione va ricercata nel fatto che con la legge n. 205/2017 il Legislatore ha voluto favorire, con il riconoscimento di appositi sgravi contributivi di natura triennale e strutturale, le assunzioni con contratto a tempo indeterminato. Di conseguenza esse sono:

a) il contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
b) il contratto di apprendistato professionalizzante.

Alcune riflessioni si rendono, a questo punto, necessarie.

Il contratto a tempo indeterminato può essere anche a tempo parziale (art. 4, comma 2) ma, pur nel silenzio del Decreto, si ritiene che, laddove il CCNL preveda un limite all'orario settimanale, non si possa andare sotto tale soglia, in quanto si andrebbe contro la previsione dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 che correla il riconoscimento dei benefici al rispetto del trattamento economico e normativo scaturente dall'applicazione del CCNL di settore sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, se esistenti, dagli accordi territoriali od aziendali. E' appena il caso di sottolineare come tale ipotesi concretizzi una violazione del trattamento normativo, cosa che consentirà all'INPS di procedere, nei limiti della prescrizione quinquennale, al recupero dei benefici.

La norma agevola anche l'assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione: cosa giusta, attesa la completa equiparazione di tale tipologia al contratto di lavoro subordinato.

Anche il contratto di apprendistato professionalizzante finalizzato ad una qualificazione (e non ad una qualifica come previsto dal vecchio D.L.vo n. 167/2011, ora abrogato) trova le proprie specifiche agevolazioni che, comunque, è bene sottolinearlo, riguardano soltanto i primi dodici mesi successivi all'assunzione avvenuta nel corso del 2018: a partire dal tredicesimo mese e fino al termine del periodo formativo continueranno a valere le aliquote contributive proprie determinate dai limiti dimensionali del datore di lavoro.

La circolare n. 48, dopo aver ribadito che sono fuori dal riconoscimento sia il rapporto di lavoro domestico (per la peculiarità del rapporto), il lavoro intermittente a tempo indeterminato (per la discontinuità della tipologia che dipende, unicamente, dalla "chiamata" del datore) e le prestazioni di natura occasionale previste dall'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, convertito nella legge n. 96/2017 (che, in ogni caso, non possono dar luogo, per la loro specifica natura, ad alcun tipo di rapporto a tempo indeterminato non potendo superare le 280 ore annuali ed i 2.500 euro presso lo stesso committente), ricorda che, proprio perché non previsti dalla norma, sono esclusi dall'incentivo i contratti di apprendistato di primo livello (art. 43 del D.L.vo n. 81/2015) e di alta formazione e ricerca (art. 45), ma anche i contratti a termine trasformati a tempo indeterminato. Tale esclusione, secondo l'INPS, scaturisce dal fatto che, in caso di trasformazione, il giovane non è in possesso del requisito che è alla base del beneficio, ossia la preventiva profilazione, come NEET, che è la condizione necessaria prima dell'assunzione.

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione il beneficio viene riconosciuto sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per quella a termine, ivi compresi i periodi in "attesa di assegnazione".

Il beneficio viene, nella sostanza, imputato al lavoratore, nel senso che, ricorda la circolare n. 48, può essere riconosciuto per un solo rapporto a prescindere dalla causa di risoluzione del rapporto (licenziamento, dimissioni, ecc.) e anche dalla effettiva fruizione del beneficio: ciò vale sia per lo stesso datore che per un altro.

L'art. 4 continua (comma 4) ricordando che il beneficio spetta anche alla società cooperativa che dopo il rapporto associativo, stipula un ulteriore contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001.

Con l'art. 5 il Decreto ricorda che l'incentivo è pari alla contribuzione a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, e di altra contribuzione "minore" come, specifica l'INPS nella propria circolare (cosa del tutto analoga a quella già fatta nella n. 40/2017 al punto 5, relativa alle assunzioni dello scorso anno) per dodici mesi a partire dalla data di assunzione, con un tetto fissato ad 8.060 euro, riparametrato ed applicato su base mensile.

Ciò significa, ad esempio, che per i rapporti a tempo indeterminato full-time la soglia massima né pari a 671,66 euro al mese, cosa che comporta un valore giornaliero per i rapporti instaurati e risolti nel corso del mese pari a 21,66 euro (671,66:31), come chiarisce la circolare n. 48. In caso di rapporto a tempo indeterminato part-time, il tutto viene proporzionalmente ridotto.

L'incentivo va fruito, a pena di decadenza, entro il 29 febbraio 2020, in modo tale da consentire il "godimento" anche a chi dovesse attivare i rapporti negli ultimissimi giorni del 2018.

Ma, il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso?

Nella circolare n. 48 l'Istituto afferma che lo stesso può essere sospeso, esclusivamente, in caso di assenza obbligatoria per maternità, con differimento temporale del beneficio che, comunque, deve essere "goduto", a pena di decadenza, entro l'ultimo giorno che, nel provvedimento che si commenta, è fissato al 29 febbraio 2020.

Per la fruizione del beneficio vengono richiesti alcuni requisiti essenziali che si rinvengono sia nella normativa nazionale che in quella comunitaria:

a) rispetto dell'art. 1, commi 1175 e 1176 della legge n. 296/2006: ciò significa regolarità contributiva, osservanza delle disposizioni poste a tutela delle condizioni di lavoro cosa che comporta il non aver riportato condanne penali o sanzioni amministrative definitive per le violazioni riportate nell'Allegato al D.M. sul DURC del 2015. A tutto questo si deve aggiungere il rispetto, fermi restando gli altri obblighi normativi, degli accordi e dei contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative e, se esistenti, territoriali od aziendali (tale norma, pur nel rispetto dell'art. 39 della Costituzione, "taglia fuori" ai fini del riconoscimento del beneficio contributivo, quei contratti che risultino stipulati da associazioni di settore che non hanno il requisito di cui si è appena parlato). In caso di somministrazione il requisito della regolarità contributiva riguarda l'agenzia di lavoro, mentre quelle concernenti la tutela delle condizioni di lavoro gravano sia sul soggetto che somministra che sull'utilizzatore, atteso che, entrambi, hanno obblighi ex D.L.vo n. 81/2008 nei confronti del lavoratore;
b) rispetto dei principi generali fissati dall'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015: ciò significa che l'agevolazione non spetta se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente stabilito dalla legge (art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990) o dalla contrattazione collettiva (ad esempio, CCNL imprese multi servizi in caso di cambio di appalto), o se è stato violato un diritto di precedenza, fatto salvo quanto affermato dal Ministero del Lavoro con l'interpello n. 7/2016,

secondo il quale, fino a quando (laddove richiesta come nel caso dell'art. 24 del D.L.vo n. 81/2015) essa non viene esplicitata per iscritto, il datore di lavoro può, legittimamente, procedere alla assunzione di altri lavoratori (ovviamente, quanto appena detto vale anche per i lavoratori stagionali per i quali la precedenza, da esercitare entro tre mesi dalla cessazione del contratto, vale soltanto per un altro rapporto stagionale). Il beneficio non spetta anche nel caso in cui siano in corso sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale (ma anche in presenza di contratti di solidarietà difensivi) a meno che ad essere assunti non siano lavoratori di un livello diverso da quello posseduto dai soggetti sospesi o siano destinati ad un'altra unità produttiva diversa da quella in integrazione salariale straordinaria. L'incentivo non spetta neanche nella ipotesi in cui ad essere assunti siano lavoratori licenziati, nel semestre antecedente l'instaurazione dei rapporti, da imprese che presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, ovvero in rapporto di collegamento o controllo;

c) in caso di tardivo invio delle comunicazioni telematiche obbligatorie concernenti l'instaurazione o la modifica del rapporto di lavoro, il beneficio non viene riconosciuto per il periodo "non coperto" fino alla tardiva comunicazione.

Ma gli ostacoli al riconoscimento dell'agevolazione non finiscono qui: infatti i successivi articoli 6 e 7 portano i datori di lavoro a confrontarsi con la normativa e gli obblighi comunitari.

L'art. 6 affronta il tema della compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato: quindi l'agevolazione rientra nel "de minimis" (Regolamento UE n. 1407 del 18 dicembre 2013), fatto salvo il caso in cui si verifichi un incremento occupazionale netto (art. 32 del Regolamento UE n. 651 del 17 giugno 2014), cosa che consente, a determinate condizioni, lo "sforamento" del tetto relativo agli aiuti di Stato.

La condizione dell'incremento occupazionale netto non trova applicazione allorquando la riduzione di personale, nei dodici mesi antecedenti sia dovuta a dimissioni volontarie (che, oggi, non possono essere che tali in quanto "blindate" dalla procedura ex art. 26 del D.L.vo n. 151/2015 o dalla procedura ex D.L.vo n. 151/2001 per le lavoratrici avanti all'Ispettorato territoriale del Lavoro), invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro (part-time concordato ma anche part-time volontario in alternativa al congedo per maternità) e licenziamento per giusta causa.

Quanto appena detto andrebbe chiarito, cosa al momento non affrontata né dal Ministero del Lavoro, né dall'INPS, riguardo ad alcune sostanziali novità intervenute nel nostro ordinamento lavoristico a seguito di recenti disposizioni.

Ci si riferisce, ad esempio, all'APE sociale o a quella aziendale: come va calcolata l'uscita del lavoratore dall'organigramma aziendale, atteso che essa è un prestito che accompagna il lavoratore fino al raggiungimento della pensione di vecchiaia? Può essere equiparato al pensionato di vecchiaia? Il buonsenso direbbe di si, ma la differenza normativa appare evidente e sarebbe opportuno un chiarimento amministrativo.

C'è, poi, una ipotesi ulteriore che appare di soluzione più difficile: essa riguarda quel lavoratore "di fatto" dimissionario ma che non lo ha fatto nell'unico modo, oggi, possibile: la via telematica indicata nel D.M. del Ministro del Lavoro, in ottemperanza alla previsione dell'art. 26 del D.L.vo n. 151/2015. Per risolvere la questione il datore di lavoro deve procedere al licenziamento (con pagamento del relativo ticket d'ingresso alla NASPI) che avendo, il più delle volte, natura disciplinare (assenza reiterata dal posto di lavoro) non presenta le caratteristiche della giusta causa ex art. 2119 c.c. .

Se viene sforato il tetto fissato dalla normativa sugli aiuti di stato l'INPS revoca l'incentivo ed applica le sanzioni civili di legge: l'Istituto monitora le situazioni attraverso il Registro nazionale degli aiuti di Stato istituito ex art. 52 della legge n. 234/2012.

In presenza di un incremento occupazionale netto, come si diceva, si può "sforare" il limite del "de minimis" ma l'importo (art. 7, comma 1), secondo la previsione del comma 5 dell'art. 32 del Regolamento n. 651/2014 non può superare la c.d. "intensità di aiuto" che è fissata al 50% dei costi ammissibili.

Per quel che riguarda l'incremento occupazionale netto che viene richiesto qualora si intenda usufruire dell'incentivo oltre il "de minimis", occorre tener presente che:

a) secondo la Corte di Giustizia Europea (sentenza, sezione II, del 2 aprile 2009, n. C- 415/07) è necessario raffrontare "il numero medio di unità Lavoro anno dell'anno precedente l'assunzione con il numero medio di unità lavoro anno dell'anno successivo all'assunzione";
b) l'incremento deve essere valutato non rispetto alla singola unità produttiva presso la quale si svolge il rapporto di lavoro ma con riguardo alla struttura complessiva dell'azienda (nel caso che ci si trovi di fronte alla c.d. "impresa unica" disciplinato dal Regolamento CE n. 1407/2013 sarà necessario effettuare il calcolo sulla totalità dein dipendenti delle aziende che rientrano in tale dizione). Esso va mantenuto per tutto il periodo di assunzione agevolata, secondo la previsione contenuta nell'art. 31, comma 1, lettera f) del D.L.vo n. 150/2015;
c) la valutazione dell'incremento comporta il computo di tutte le tipologie a tempo indeterminato e determinato (per quest'ultimo valgono i principi contenuti nell'art. 27 del D.L.vo n. 81/2015): per il lavoro intermittente il riferimento normativo ai fini del computo è contenuto nell'art. 18 del D.L.vo n. 81/2015, mentre non vengono prese in considerazione le prestazioni di lavoro occasionale ex art. 54-bis della legge n. 96/2017. Nel caso in cui un contratto a termine venga stipulato per la sostituzione di un lavoratore assente, va calcolato soltanto il "titolare del posto";
d) la verifica dell'incremento occupazionale va effettuata ogni mese (art. 31, comma 1, lettera f, del D.L.vo n. 150/2015 e art. 7, comma 3, del Decreto Direttoriale n. 3/2018): se, per una qualsiasi ragione (al di fuori delle esimenti di cui si è già parlato) essa viene meno, anche l'agevolazione viene meno dal mese successivo e l'eventuale ripristino delle condizioni consente di fruire, nuovamente, dell'incentivo ma i mesi perduti non si possono recuperare.

Ma, il Decreto Direttoriale e la circolare n. 48 non si fermano qui e ricordano che, in caso di sforamento del tetto del "de minimis", oltre all'incremento occupazionale, qualora ad essere interessato sia un giovane di età compresa tra i 25 ed i 34 anni, sarà necessario che costui sia in possesso di almeno uno dei quattro requisiti sotto riportati:

a) privo di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, secondo la definizione fornita dal D.M. 17 ottobre 2017 che, sul punto, ripete, pedissequamente, quanto, a suo tempo, affermato con il D.M. 20 marzo 2013;
b) carenza di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
c) completamento della formazione a tempo pieno da non oltre due anni e assenza di un primo impiego regolarmente retribuito;
d) assunzione in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che superi almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato, ovvero l'assunzione sia avvenuta in settori in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%, ai sensi del Decreto Interministeriale n. 335 del 10 novembre 2017. Tale Decreto non rappresenta altro che l'attuazione dell'art. 2, punto 4, lettera f) del Regolamento (UE) n. 651/2014.

Ciò che è stato appena riportato, è contenuto nell'art. 7 del Decreto il quale, all'ultimo comma, ricorda anche che il controllo sul rispetto della normativa sugli aiuti di Stato è affidato all'INPS ed agli organi periferici di vigilanza dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Ora, due parole sul "de minimis".

Il Regolamento CE n. 1998/2006 della Commissione del 15 dicembre 2006, riguardante l'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato, ha introdotto alcune deroghe concernenti sovvenzioni considerate di "importo minimo", ritenendo che le stesse possano non essere considerate come "aiuti di Stato". In via generale, non sono tali se non superano, in un arco triennale rappresentato da tre esercizi finanziari, la somma complessiva di 200.000 euro che nel settore del trasporto su strada scende a 100.000, in quello della pesca a 30.000 e nell'ambito della produzione di prodotti agricoli a 15.000.

Ai fini del "de minimis" la nozione di impresa è diversa da quella generalmente adottata: infatti, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, essa ricomprende ogni entità che esercita un'attività di tipo diverso. C'è, in ogni caso, da ricordare come il 18 dicembre 2013 sia stato approvato il Regolamento CE n. 1407/2013 che, sempre con riferimento, al "de minimis" individua alcuni criteri che, pur in presenza di una pluralità di aziende, riportano le stesse sotto il concetto di "impresa unica" ai fini dei limiti economici sopra evidenziati. Le ipotesi sono le seguenti:

a) quando un'impresa possiede la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o dei soci di altra impresa;
b) quando un'impresa ha il diritto di nominare e revocare la maggioranza dei componenti del consiglio di amministrazione, degli organi di direzione e di sorveglianza di altra azienda;
c) quando un'impresa esercita una influenza dominante verso un'altra azienda;
d) quando un'impresa azionista o socia di altra impresa controlla da sola, con accordi sottoscritti, la maggioranza dei diritti di voto.

Il Regolamento CE n. 1407/2013 regolamenta il "de minimis" a partire dal 1° gennaio 2014: sostanzialmente, si pone in linea con il precedente n. 1998/2006, con alcune innovazioni formali (otto articoli invece di sei con espressioni che sembrano più semplificate) il cui fine è quello di fornire un'interpretazione chiara a disposizioni che, in passato, avevano dato adito a qualche perplessità), ma anche sostanziali. E' il caso dell'art. 1, par. 2, dove si stabilisce che nell'ipotesi in cui un'impresa svolga sia attività rientranti nel campo di applicazione del Regolamento che in settori esclusi, la regola del "de minimis" trova applicazione soltanto relativamente alle attività ammesse, a condizione che lo Stato membro garantisca che le attività esercitate nei settori esclusi non beneficino degli aiuti "de minimis" concessi.

Per completezza di informazione si ricorda che anche nel nuovo Regolamento sono elencati i settori esclusi che sono gli stessi compresi nel vecchio:

a) imprese operanti nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
b) imprese della produzione primaria di prodotti agricoli;
c) imprese operanti nel settore della trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli, limitatamente ad alcune fattispecie;
d) imprese che usufruiscono di aiuti per attività connesse all'esportazione verso paesi terzi o Stati membri o direttamente collegati a quantitativi esportati;
e) imprese che fruiscono di aiuti subordinati all'impiego di prodotti nazionali rispetto a quelli di importazione.

Con l'art. 8 avviene "l'aggancio" con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile: il Decreto parla di cumulabilità con lo "sgravio contributivo" previsto dal comma 100 dell'art. 1, della legge n. 205/2017. Anche qui il Decreto parla, per i primi dodici mesi di sommatoria delle agevolazioni fino al limite massimo complessivo di 8.060 euro su base annua, riparametrato e su base mensile.

Una brevissima riflessione si rende necessaria: nella legge n. 205/2017 si parla di non cumulabilità dello sgravio contributivo con altre agevolazioni (comma 100) con la sola eccezione prevista, per il Bonus Sud al comma 893. La circolare n. 40/2018 dell'INPS, emanata per fornire indicazioni amministrative del predetto beneficio contributivo afferma che la cumulabilità "risulta coerente e in esecuzione dei principi generali e degli indirizzi che regolano i Fondi strutturali e di Investimento Europei, secondo i quali gli interventi cofinanziati dall'Unione Europea nricoprono un carattere di addizionalità rispetto alle politiche nazionali degli Stati membri". Di conseguenza, il cumulo è possibile a condizione che il giovane non abbia mai avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La circolare n. 48, oltre a ribadire i principi appena espressi aggiunge altre precisazioni:

a) la previsione contenuta nel comma 114 dell'art. 1 della legge n. 205/2017 relativa alla non cumulabilità "con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi", si applica agli strumenti previgenti e non ma quelli introdotti successivamente alla sua entrata in vigore;
b) la cumulabilità tra i due incentivi postula una riduzione di quello di "Garanzia giovani" che viene ad essere, al massimo, di 5.060 euro in quanto fino a 3.000 euro (nella quota massima del 50% sugli oneri a carico del datore di lavoro, "copre" la previsione del comma 100;
c) in caso di cumulo l'ammontare massimo, riparametrato su base mensile, è pari a 421,66 euro (5.060:12), mentre quello giornaliero per i rapporti instaurati o cessati nel corso del mese è di 13,60 euro (421,66:31);
d) nel caso in cui (vengono fatti alcuni esempi ma, per brevità se ne riporta uno soltanto) un datore di lavoro debba pagare una contribuzione previdenziale pari a 400 euro al mese, 200 potranno essere imputati allo sgravio contributivo di cui al comma 100, 200 euro pari al 50% e la residua quota potrà essere imputata al beneficio di "Garanzia giovani NEET".

Ma, quale è la procedura per poter "godere" dell'incentivo?

I passaggi sono tutti descritti negli articoli 10 e 11 e ricalcano, nella sostanza, quelli previsti nel Decreto Direttoriale per il 2017: la circolare n. 48 detta, puntualmente una serie di passaggi:

a) i datori di lavoro interessati debbono presentare una istanza preliminare di ammissione al beneficio, direttamente all'INPS e soltanto in via telematica, avvalendosi del modulo di domanda "NEET" che si trova nell'applicazione "DiresCO" con i dati relativi all'assunzione effettuata o da effettuare, la Regione e la Provincia di esecuzione della prestazione lavorativa, l'importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei relativi alla tredicesima ed alla, eventuale, quattordicesima mensilità, la misura dell'aliquota contributiva datoriale oggetto di sgravio, con l'indicazione relativa alla eventuale cumulabilità con lo sgravio previsto dal comma 100 dell'art. 1 della legge n. 205/2017;
b) l'INPS consulta gli archivi informatici dell'ANPAL per verificare la posizione del lavoratore in relazione al "programma Garanzia giovani" (iscrizione, profilazione, ecc.), determina l'importo del beneficio spettante sia in relazione alla durata che alla retribuzione desunta dal contratto sottoscritto, accerta la disponibilità delle risorse e comunica il buon esito della pratica con l'importo dell'agevolazione che si intende prenotata. Qualora l'istanza non venga accolta per carenza di fondi, la stessa resta valida per 30 giorni, conservando la priorità acquisita con la data di prenotazione: trascorso tale periodo senza una soluzione positiva, la domanda perde efficacia;
c) in caso di accoglimento dell'istanza, sul datore di lavoro, entro i successivi 10 giorni (da calcolare seguendo il calendario) incombe l'onere di comunicare, a pena di decadenza dall'incentivo, l'avvenuta assunzione, con conferma della prenotazione. L'inosservanza del termine comporta la inefficacia della precedente prenotazione delle somme, cosa che, peraltro, non preclude la possibilità di presentare un'altra istanza successivamente. La circolare n. 48 richiama l'attenzione sul fatto che i dati debbono

corrispondere a quelli contenuti nella comunicazioni telematiche Unilav/Unisomm, con particolare riguardo ai codici fiscali delle parti (datore e lavoratore) ed alla tipologia contrattuale.

d) In caso di assunzione a tempo parziale con successivo aumento concordato delle more o trasformazione del rapporto a tempo pieno, il beneficio fruibile non può superare il tetto massimo già autorizzato con le procedure telematiche. La ragione di ciò si trova sia nei vincoli legati al finanziamento che nella normativa sugli aiuti di Stato ove viene richiesta, a priori, la individuazione dell'importo massimo di aiuti che possono essere riconosciuti. Qualora, al contrario, sin assista ad una riduzione, sia pure concordata, dell'orario di lavoro, grava sul datore l'onere di riparametrare l'incentivo e di fruirne per un importo ridotto;

e) l'erogazione del beneficio avviene attraverso il sistema del conguaglio relativo alle denunce contributive (UniEmens, ListaPosPA o DMAG).

f) nel caso in cui le assunzioni siano state effettuate prima della disponibilità del modello telematico (ci si riferisce a quelle avvenute a partire dal 1° gennaio 2018 e pervenute nei 15 giorni successivi al rilascio della modulistica online), le richieste saranno "lavorate" secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione.

L'ultima parte della circolare viene dedicata dall'INPS alla esposizione delle varie procedure di accesso al beneficio con l'indicazione dei vari codici: si tratta di una esposizione chiara che, da un punto di vista operativo, non dovrebbe creare alcun problema e che va utilizzata a partire dal flusso UniEmens di competenza aprile 2018.

Bologna, 29 marzo 2018

Eufranio MASSI

IL "BONUS SUD 2018" PER LE ASSUNZIONI AGEVOLATE NEL MEZZOGIORNO: I CHIARIMENTI DELL'INPS

Con la circolare n. 49 del 19 marzo 2018 l'INPS, in esecuzione di quanto affermato all'art. 1 del Decreto Direttoriale n. 2/2018, ha fornito le proprie indicazioni amministrative per la fruizione dell'incentivo per l'occupazione nel Mezzogiorno istituito dall'ANPAL attraverso la disponibilità dei Fondi comunitari confluiti nel Piano Operativo Nazionale (PON) "Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione" (SPAO) con una somma complessiva di 502 milioni, di poco inferiore a quella (530 milioni) che fu a disposizione per il 2017.

Il Decreto Direttoriale assume quest'anno una particolare importanza alla luce del fatto che il comma 893 dell'art. 1 della legge n. 205/2015 lo correla, sotto l'aspetto degli ulteriori incentivi a disposizione, a quanto stabilito dai commi 100 e seguenti per le assunzioni stabili a tempo indeterminato dei giovani.

L'ambito territoriale di applicazione del beneficio riguarda le Regioni Sicilia, Puglia, Campania, Calabria e Basilicata (considerate "Regioni meno sviluppate"), la Sardegna, l'Abruzzo ed il Molise (ritenute "Regioni in transizione") e, secondo la previsione contenuta nell'art. 2, i datori di lavoro privati (con esclusione di quelli domestici), nel corso del 2018, possono assumere a tempo indeterminato soggetti di età compresa tra i 16 ed i 34 anni (intesi, come 34 anni e 364 giorni) e lavoratori con 35 anni (non è previsto alcun limite anagrafico massimo), privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (secondo il concetto richiamato nel D.M. del Ministro del Lavoro del 17 ottobre 2017). Per tale ultima disposizione, essi sono "coloro 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" (8.000 euro per il lavoro subordinato e 4.800 per il lavoro autonomo).

I lavoratori debbono risultare disoccupati ai sensi dell'art. 19 del D.L.vo n. 150/2015, ossia debbono aver confermato ai servizi per l'impiego la loro disponibilità ad una occupazione o ad una misura di politica attiva offerta dal centro per l'impiego: tale principio è ribadito dalla circolare n. 49 la quale ricorda che la disponibilità deve essere dichiarata al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro previsto dall'art. 13.

La caratteristica del "Bonus Sud" che lo fa contraddistinguere dallo sgravio contributivo previsto dal comma 100 è che non si richiede al lavoratore di non aver avuto un precedente rapporto a tempo indeterminato, ma soltanto di essere un soggetto disoccupato immediatamente disponibile ad una nuova occupazione. Ovviamente (ma questo argomento si tratterà quando si esamineranno i contenuti dell'art. 8), si porrà la questione del cumulo delle agevolazioni.

Tornando al significato di "soggetto privo di un lavoro regolarmente retribuito da sei mesi" si ricorda che l'INPS se ne occupò lo scorso anno con la circolare n. 41, osservando come la nozione di "rapporto regolarmente retribuito" debba essere riferita al profilo della durata e della remunerazione e non al regolare pagamento dei contributi.

La circolare n. 49 stabilisce, inoltre, che eccezion fatta per la trasformazione di un contratto a tempo determinato, il lavoratore non deve essere stato in forza presso lo stesso datore con un altro rapporto di lavoro subordinato nei sei mesi antecedenti: tale regola non vale (perché si eluderebbe lo spirito della disposizione) nell'ipotesi in cui il lavoratore sia stato alle dipendenze di altra impresa collegata o controllata o riferibile allo stesso proprietario, anche per interposta persona.

Da quanto appena detto emerge che se il lavoratore, disoccupato all'atto della instaurazione del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, abbia avuto nel semestre precedente un altro rapporto, anche di natura autonoma, l'agevolazione prevista fino ad un massimo di 8.060 euro può essere riconosciuta.

L'assunzione (art. 4) può avvenire con contratto a tempo indeterminato, anche parziale, o con contratto di apprendistato professionalizzante, mentre, rispetto allo scorso anno la disposizione non parla più di un contratto a tempo determinato di durata non inferiore ai sei mesi. L'assunzione a tempo indeterminato a scopo di

somministrazione, alla luce della equiparazione avvenuta ai fini del riconoscimento degli incentivi, per effetto dell'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015, è ammissibile ed il beneficio contributivo, come recita la circolare n. 49, al punto 4, si ottiene per un massimo di 12 mesi che sono comprensivi dei periodi di "non lavoro", allorquando il lavoratore è "a disposizione", in attesa di essere inviato in missione.

Una breve riflessione va fatta per le assunzioni con contratto a tempo parziale: si ha motivo di ritenere che laddove il CCNL stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale preveda un "minimum" di ore settimanali, non si possa andare sotto tale soglia, in quanto si concretizzerebbe una violazione della parte normativa, cosa che, in caso di controllo, porterebbe alla revoca del beneficio, alla luce della previsione contenuta nell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006.

Un'altra riflessione è necessaria anche l'apprendistato professionalizzante il cui limite minimo può essere anticipato a 17 anni, se il giovane ha terminato il percorso relativo all'apprendistato di primo livello: qui ci si riferisce, senz'altro, alla previsione contenuta nell'art. 44 del D.L.vo n. 81/2015 finalizzata alla qualificazione (è applicabile, a tal proposito, il chiarimento già offerto, a suo tempo, dall'interpello n. 8/2007) del giovane di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, ma anche all'altra, stabilita nell'art. 47, comma 4, ove si parla di apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, per i percettori di indennità di mobilità (in via di totale esaurimento) e per i titolari di un trattamento di disoccupazione (NASPI, DIS-COLL.). Ovviamente, come sottolineato dalla circolare n. 49, il "bonus" spetta anche ai datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, ove la contrattazione collettiva nazionale stipulata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative ha previsto modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato (ad esempio, nel turismo e, per effetto di quanto affermato nel D.L.vo n. 202/2017, a breve, anche nei settori cinematografico ed audiovisivo).

Il Bonus Sud spetta anche a quelle cooperative di produzione e lavoro che, in attuazione della previsione contenuta nell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001, sottoscrivano con il socio lavoratore un ulteriore rapporto di lavoro subordinato.

L'art. 4 conclude affermando che il beneficio non viene riconosciuto per i contratti di lavoro domestico (e la cosa si capisce bene, attesa la peculiarità dei rapporti), per il contratto occasionale (ma le prestazioni occasionali, previste dall'art. 54-bis della legge n. 96/2017 non possono mai dar luogo ad un contratto di lavoro a tempo indeterminato, come, del resto, il "vecchio" lavoro accessorio) ed il contratto intermittente che, pur se a tempo indeterminato, è legato a prestazioni discontinue e non stabili, dipendendo "in toto" dalla "chiamata" del datore.

La nota amministrativa dell'INPS osserva, inoltre, che l'agevolazione non viene riconosciuta per i contratti di apprendistato di primo livello (art. 43 del D.L.vo n. 81/2015) e per quelli di alta formazione e ricerca (art. 45).

Il beneficio spetta, relativamente al lavoratore interessato, per un solo rapporto: dopo la prima concessione scatta lo "stop", nel senso che nuove autorizzazioni non sono ammissibili né per lo stesso datore né per altri a prescindere dalla durata residua del beneficio.

L'incentivo è strettamente correlato alla sede di lavoro (intesa anche come unità produttiva) che deve essere in una delle Regioni citate all'inizio di questa riflessione. Esso è completamente sganciato dalla residenza del lavoratore o dalla sede legale dell'impresa e cessa di essere riconosciuto (art. 3, comma 2) nel caso in cui si verifichi un trasferimento dalla sede di lavoro verso un ambito territoriale "non incentivato". Si ha motivo di ritenere che tale dizione non infici sia una trasferta fuori ambito del lavoratore (si tratta di un istituto che nulla a che fare con un trasferimento in quanto appartiene alla "dinamica" del rapporto di lavoro) che un distacco, purché sussistano i requisiti obbligatori previsti dall'art. 30 del D.L.vo n. 276/2003 (temporaneità ed interesse del distaccante), sui quali, in sede di controllo, occorrerà fare molta attenzione, atteso che sono "in ballo" benefici di natura contributiva.

Ma, a quanto ammonta l'agevolazione?

La risposta ce la fornisce l'art. 5, affermando che viene riconosciuta nel limite massimo di 8.060 euro per ogni assunzione a tempo indeterminato e pieno (con il part-time, ovviamente, è tutto in proporzione), effettuata nel corso del 2018: essa vale per un periodo di dodici mesi e si riferisce alla contribuzione a carico del datore, con esclusione di premi e contributi INAIL.

La dizione adoperata è del tutto identica a quella che il Legislatore, a suo tempo, usò per l'esonero triennale con l'art. 1, comma 118, della legge n. 190/204 e che, poi, riprese, pedissequamente, per l'esonero biennale (di importo minore), con l'art. 1, comma 178, della legge n. 208/2015.

La circolare n. 49 richiama quanto già detto, in passato, sulla contribuzione minore, a carico del datore di lavoro, comunque dovuta, sicché, si può affermare che l'agevolazione contributiva oltre che sui premi ed i contributi INAIL non si applica per:

a) il contributo, se dovuto, al "fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto ex art. 2112 c.c.", previsto dall'art. 1, comma 755 della legge n. 296/2006, per effetto di quanto affermato al successivo comma 756;
b) il contributo, ove dovuto, ai Fondi bilaterali, alternativi e di solidarietà previsti dal D.L.vo n. 148/2015, per effetto della esclusione prevista dal successivo art. 33, comma 4, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della provincia autonoma di Trento, come previsto dall'art. 40 del D.L.vo n. 148/2015;
c) il contributo per la garanzia sul finanziamento del Qu.I.R. (il c.d. "TFR in busta paga"), previsto dall'art. 1, comma 29, della legge n. 190/2014;
d) il contributo previsto dall'art. 25, comma 4, della legge n. 845/1978, pari allo 0,30% sulla retribuzione imponibile destinato, per i datori di lavoro che vi aderiscono, al finanziamento dei Fondi interprofessionali ex art. 118 della legge n. 388/2000;
e) il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria ex lege n. 166/1991;
f) il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo ex art. 1, commi da 8 a 14, del D.L.vo n. 182/1997;
g) il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti ex art. 1, commi 3 e 4, del D.L.vo n. 166/1997.

La circolare n. 41/2017 già chiarì, a suo tempo, che il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'art. 3, comma 15, della legge n. 297/1982, finalizzato al finanziamento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti nella misura dello 0,50% della retribuzione imponibile, rientra nell'agevolazione, trattandosi di una contribuzione di natura previdenziale che grava sul datore di lavoro.

La soglia massima di esonero è pari a 671,66 euro al mese (8.060:12) che, su base giornaliera, per i rapporti instaurati o risolti nel corso del mese è di 21,66 euro (671:31).

Ma, quali sono i datori di lavoro che possono accedere all'incentivo?

La risposta ha una portata onnicomprensiva: sono tutti quelli di natura privata, a prescindere dal fatto che siano imprenditori o meno, come gli studi professionali, le associazioni, o le fondazioni, ivi comprese le società cooperative di produzione e lavoro che dopo il rapporto associativo, stipulano con lo stesso soggetto un ulteriore rapporto di natura subordinata, secondo la previsione contenuta nell'art. 1 della legge n. 142/2001.

L'incentivo viene "percepito" tramite conguaglio nelle denunce trasmesse mensilmente all'Istituto e va fruito, a pena di decadenza, entro il termine del 29 febbraio 2020 (art. 5, comma 3). La sospensione del periodo di godimento dell'agevolazione non è possibile, tranne il caso dell'assenza obbligatoria per maternità, cosa che consente il differimento temporale della fruizione dell'incentivo che, comunque, va "goduto" entro la data sopra riportata.

L'indicazione del 29 febbraio 2020 ha come conseguenza l'impossibilità di recuperare il beneficio in periodi successivi e che l'ultimo mese per regolarizzazioni o recuperi e quello di competenza di gennaio 2020.

La circolare n. 49 dedica, al punto 5.1, alcune precisazioni relative all'apprendistato professionalizzante, ricordando che l'agevolazione trova applicazione soltanto nel periodo formativo, per un massimo di dodici mesi e per un rapporto iniziato nel corso del 2018, con la conseguenza che se il periodo formativo ha una durata inferiore ai dodici mesi, il beneficio va ridotto in proporzione, come dimostra un esempio riportato che riguarda un periodo formativo di durata pari a sei mesi: l'incentivo, da riparametrare sulla contribuzione effettivamente dovuta, ha un tetto massimo pari a 4.030 euro.

Nulla, continua la circolare, è dovuto per il periodo successivo al "consolidamento" del rapporto al termine del periodo formativo, pur se compreso nei dodici mesi dall'inizio della fruizione.

C'è, poi, un'altra questione da sottolineare: il Decreto afferma (art. 5) che "l'importo dell'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 8.060 euro annui per lavoratore assunto". Da ciò discende che nei contratti come l'apprendistato professionalizzante presso datori di lavoro dimensionati fino a nove dipendenti ove la contribuzione è pari, nel primo anno, all'1,50% a cui va aggiunto 1,61%, "figlio" della legge n. 92/2012, l'agevolazione si attesterà su quella che, effettivamente, è la quota a carico del datore (poche centinaia di euro).

Il riconoscimento del "Bonus Sud" è subordinato al:

d) rispetto dell'art. 1, commi 1175 e 1176 della legge n. 296/2006: ciò significa regolarità contributiva, osservanza delle disposizioni poste a tutela delle condizioni di lavoro cosa che comporta il non aver riportato condanne penali o sanzioni amministrative definitive per le violazioni riportate nell'Allegato al D.M. sul DURC del 2015. A tutto questo si deve aggiungere il rispetto, fermi restando gli altri obblighi normativi, degli accordi e dei contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative e, se esistenti, territoriali od aziendali (tale norma, pur nel rispetto dell'art. 39 della Costituzione, "taglia fuori" ai fini del riconoscimento del beneficio contributivo, quei contratti che risultino stipulati da associazioni di settore che non hanno il requisito di cui si è appena parlato). In caso di somministrazione il requisito della regolarità contributiva riguarda l'agenzia di lavoro, mentre quelle concernenti la tutela delle condizioni di lavoro gravano sia sul soggetto che somministra che sull'utilizzatore, atteso che, entrambi, hanno obblighi ex D.L.vo n. 81/2008 nei confronti del lavoratore;
e) rispetto dei principi generali fissati dall'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015: ciò significa che l'agevolazione non spetta se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente stabilito dalla legge (art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990) o dalla contrattazione collettiva (ad esempio, CCNL imprese multi servizi in caso di cambio di appalto), o se è stato violato un diritto di precedenza, fatto salvo quanto affermato dal Ministero del Lavoro con l'interpello n. 7/2016, secondo il quale, fino a quando (laddove richiesta come nel caso dell'art. 24 del D.L.vo n. 81/2015) essa non viene esplicitata per iscritto, il datore di lavoro può, legittimamente, procedere alla assunzione di altri lavoratori. Il beneficio non spetta anche nel caso in cui siano in corso sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale (ma anche in presenza di contratti di solidarietà difensivi) a meno che ad essere assunti non siano lavoratori di un livello diverso da quello posseduto dai soggetti sospesi o siano destinati ad una unità produttiva diversa da quella in integrazione salariale straordinaria. L'incentivo non spetta neanche nella ipotesi in cui ad essere assunti siano lavoratori licenziati, nel semestre antecedente l'instaurazione dei rapporti, da imprese che presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, ovvero in rapporto di collegamento o controllo;
f) il beneficio non viene, inoltre, riconosciuto in caso di tardivo invio della comunicazione telematica di assunzione (art. 31, comma 3) per i periodo intercorrente tra la data di inizio dell'agevolazione e quella della tardiva comunicazione.

Ma gli ostacoli al riconoscimento dell'agevolazione non finiscono qui: infatti i successivi articoli 6 e 7 portano i datori di lavoro a confrontarsi con la normativa e gli obblighi comunitari, cosa che la circolare n. 49 spiega in maniera compiuta.

L'art. 6 affronta il tema della compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato: quindi l'agevolazione rientra nel "de minimis" (Regolamento UE n. 1407 del 18 dicembre 2013), fatto salvo il caso in cui si verifichi un incremento occupazionale netto (art. 32 del Regolamento UE n. 651 del 17 giugno 2014).

La condizione dell'incremento occupazionale netto non trova applicazione allorquando la riduzione di personale, nei dodici mesi antecedenti sia dovuta a dimissioni volontarie (che, oggi, non possono essere che tali in quanto "blindate" dalla procedura ex art. 26 del D.L.vo n. 151/2015 o dalla procedura ex D.L.vo n. 151/2001 per le lavoratrici avanti all'Ispettorato territoriale del Lavoro), invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età (sarà equiparabile l'uscita anticipata con l'APE che, formalmente, è un prestito che accompagna il lavoratore fino all'età del pensionamento di vecchiaia?), riduzione volontaria dell'orario di lavoro (part-time concordato ma anche part-time volontario in alternativa al congedo per maternità) e licenziamento per giusta causa (a questo punto occorrerà, al di là del puro dettato terminologico, chiarire se calcolare o no il licenziamento, che è per giustificato motivo soggettivo, di un lavoratore "dimissionario", che non ha effettuato la prescritta procedura telematica).

Se viene sforato il tetto fissato dalla normativa sugli aiuti di stato l'INPS revoca l'incentivo ed applica le sanzioni civili di legge: l'Istituto monitora le situazioni attraverso il Registro nazionale degli aiuti di Stato istituito ex art. 52 della legge n. 234/2012.

In presenza di un incremento occupazionale netto, come si diceva, si può "sforare" il limite del "de minimis" ma l'importo (art. 7, comma 1), secondo la previsione del comma 5 dell'art. 32 del Regolamento n. 651/2014 non può superare la c.d. "intensità di aiuto" che è fissata al 50% dei costi ammissibili.

Per quel che riguarda l'incremento occupazionale netto che viene richiesto qualora si intenda usufruire dell'incentivo oltre il "de minimis", occorre tener presente che:

e) secondo la Corte di Giustizia Europea (sentenza, sezione II, del 2 aprile 2009, n. C- 415/07) è necessario raffrontare "il numero medio di unità Lavoro anno dell'anno precedente l'assunzione con il numero medio di unità lavoro anno dell'anno successivo all'assunzione";
f) l'incremento deve essere valutato non rispetto alla singola unità produttiva presso la quale si svolge il rapporto di lavoro ma con riguardo alla struttura complessiva dell'azienda (nel caso che ci si trovi di fronte alla c.d. "impresa unica" disciplinato dal Regolamento CE n. 1407/2013 sarà necessario effettuare il calcolo in maniera complessiva). Esso va mantenuto per tutto il periodo di assunzione agevolata, secondo la previsione contenuta nell'art. 31, comma 1, lettera f) del D.L.vo n. 150/2015;
g) la valutazione dell'incremento, ricorda la circolare n. 49, comporta il computo di tutte le tipologie a tempo indeterminato e determinato (per quest'ultimo valgono i principi contenuti nell'art. 27 del D.L.vo n. 81/2015): per il lavoro intermittente il riferimento normativo ai fini del computo è contenuto nell'art. 18 del D.L.vo n. 81/2015, mentre non vengono prese in considerazione le prestazioni di lavoro occasionale ex art. 54-bis della legge n. 96/2017. Nel caso in cui un contratto a termine venga stipulato per la sostituzione di un lavoratore assente, va calcolato soltanto il "titolare del posto";
h) la verifica dell'incremento occupazionale va effettuata ogni mese, relativamente ad ogni singola assunzione per la quale si richiede il beneficio: se, per una qualsiasi ragione (al di fuori delle esimenti di cui si è già parlato) essa viene meno, anche l'agevolazione viene meno dal mese successivo e l'eventuale ripristino delle condizioni consente di fruire, nuovamente, dell'incentivo ma i mesi perduti non si possono recuperare.

Ma, il Decreto Direttoriale non si ferma qui e ricorda che, in caso di sforamento del tetto del "de minimis", oltre all'incremento occupazionale, qualora ad essere interessato sia un giovane di età compresa tra i 25 ed i 34 anni, sarà necessario che costui sia in possesso di almeno uno dei quattro requisiti sotto riportati:

e) privo di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, secondo la definizione fornita dal D.M. 17 ottobre 2017, pubblicato l'8 febbraio 2018;
f) carenza di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
g) completamento della formazione a tempo pieno da non oltre due anni e assenza di un primo impiego regolarmente retribuito;

h) assunzione in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che superi almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato, ovvero l'assunzione sia avvenuta in settori in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%, ai sensi del Decreto Interministeriale n. 335 del 109 novembre 2017 di attuazione dell'art. 2, punto 4, lettera f) del Regolamento (UE) n. 651/2014.

L'ultimo comma dell'art. 7 del Decreto ricorda, infine, che il controllo sul rispetto della normativa sugli aiuti di Stato è affidato all'INPS ed agli organi di vigilanza dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Ora, due parole sul "de minimis".

Il Regolamento CE n. 1998/2006 della Commissione del 15 dicembre 2006, riguardante l'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato, ha introdotto alcune deroghe concernenti sovvenzioni considerate di "importo minimo", ritenendo che le stesse possano non essere considerate come "aiuti di Stato". In via generale, non sono tali se non superano, in un arco triennale rappresentato da tre esercizi finanziari, la somma complessiva di 200.000 euro che nel settore del trasporto su strada scende a 100.000, in quello della pesca a 30.000 e nell'ambito della produzione di prodotti agricoli a 15.000.

Ai fini del "de minimis" la nozione di impresa è diversa da quella generalmente adottata: infatti, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, essa ricomprende ogni entità che esercita un'attività di tipo diverso. C'è, in ogni caso, da ricordare come il 18 dicembre 2013 sia stato approvato il Regolamento CE n. 1407/2013 che, sempre con riferimento, al "de minimis" individua alcuni criteri che, pur in presenza di una pluralità di aziende, riportano le stesse sotto il concetto di "impresa unica" ai fini dei limiti economici sopra evidenziati. Le ipotesi sono le seguenti:

e) quando un'impresa possiede la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o dei soci di altra impresa;
f) quando un'impresa ha il diritto di nominare e revocare la maggioranza dei componenti del consiglio di amministrazione, degli organi di direzione e di sorveglianza di altra azienda;
g) quando un'impresa esercita una influenza dominante verso un'altra azienda;
h) quando un'impresa azionista o socia di altra impresa controlla da sola, con accordi sottoscritti, la maggioranza dei diritti di voto.

Il Regolamento CE n. 1407/2013 regolamenta il "de minimis" a partire dal 1° gennaio 2014: sostanzialmente, si pone in linea con il precedente n. 1998/2006, con alcune innovazioni formali il cui fine è quello di fornire un'interpretazione chiara a norme che in passato avevano dato adito a qualche perplessità), ma anche sostanziali. E' il caso dell'art. 1, par. 2, dove si stabilisce che nell'ipotesi in cui un'impresa svolga sia attività rientranti nel campo di applicazione del Regolamento che in settori esclusi, la regola del "de minimis" trova applicazione soltanto relativamente alle attività ammesse, a condizione che lo Stato membro garantisca che le attività esercitate nei settori esclusi non beneficino degli aiuti "de minimis" concessi.

Per completezza di informazione si ricorda che anche nel nuovo Regolamento sono elencati i settori esclusi che sono gli stessi compresi nel vecchio:

f) imprese operanti nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
g) imprese della produzione primaria di prodotti agricoli;
h) imprese operanti nel settore della trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli, limitatamente ad alcune fattispecie;
i) imprese che usufruiscono di aiuti per attività connesse all'esportazione verso paesi terzi o Stati membri o direttamente collegati a quantitativi esportati;
j) imprese che fruiscono di aiuti subordinati all'impiego di prodotti nazionali rispetto a quelli di importazione.

Con l'art. 8 avviene "l'aggancio" con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile disciplinato dai commi 100 e seguenti dell'art. 1 della legge n. 205/2017: esso è reso possibile dal comma 893 che deroga alla incumulabilità generale prevista dal comma 114.

Chi, nel corso del 2018, assumerà, a tempo indeterminato, in una delle Regioni del Mezzogiorno un lavoratore che non abbia compiuto i 35 anni e che non abbia avuto, alle spalle, un contratto di lavoro a tempo indeterminato, potrà fruire, per i primi 12 mesi, della integrazione dello sgravio contributivo (il 50% dei contributi dovuti dal datore con un limite fissato a 3.000 euro) fino a giungere al 100% con un tetto massimo a 8.060 euro, riparametrato ed applicato su base mensile.

La stessa cosa avverrà in caso di trasformazione di un contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato, purché il lavoratore abbia il requisito anagrafico e non sia già stato titolare di un avuto precedente contratto a tempo indeterminato, con esclusione di periodi di apprendistato trascorsi presso altro datore di lavoro. In quest'ultima ipotesi, qualora siano stati versati, si potranno recuperare anche gli importi legati al contributo aggiuntivo dell'1,40% mensile.

E' appena il caso di ricordare come, per la parte "aggiuntiva" del beneficio, il datore di lavoro sia tenuto al rispetto dei precisi obblighi derivanti dalla normativa comunitaria, atteso che quelli derivanti dall'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015 e quelli ex art. 1, commi 1175 e 1176 dell'art. 1 della legge n. 296/1996 li deve, comunque, rispettare per poter accedere allo sgravio contributivo previsto dal comma 100.

C'è, poi, una piccola sottolineatura da evidenziare: l'art. 8 parla di integrazione del beneficio per 12 mesi (e, d'altra parte, è questa la portata di validità dell'incentivo), mentre il comma 893 sembra dire una cosa diversa quando afferma che "l'esonero contributivo di cui al comma 100 (che, è bene ricordarlo, è strutturale e triennale) è elevato fino al 100%".

La circolare n. 49, alla luce della cumulabilità del beneficio ricorda che:

a) il tetto massimo fruibile per il "Bonus Sud" è pari a 5.060 euro per dodici mesi in quanto quello previsto dal comma 100 ha un tetto massimo di 3.000 euro;
b) il beneficio, riparametrato su base mensile è pari ad un massimo di 421,66 euro (5.060:12) che rapportato a contratti instaurati o risolti nel corso del mese è pari a 13,60 euro al giorno (421,66:31);

Nella sostanza, il Bonus Sud copre la differenza nel senso che (e si riporta un esempio fatto dalla circolare n. 49) se il datore di lavoro deve pagare come quota a suo carico, un importo pari a 400 euro mensili, dovrà imputare 200 euro allo sgravio previsto dal comma 100 (è pari al 50%) e la somma residua all'agevolazione per il "Bonus Sud".

Dopo aver ricordato (art. 9) l'incumulabilità degli 8.060 euro con altri benefici di natura economica e contributiva, fatta salva la previsione dell'art. 8, con l'art. 10 il Decreto fissa la procedura per l'ammissione all'incentivo: è questo un passaggio molto importante che è stato declinato per la parte operativa dalla circolare n. 49, la quale ha integrato e riempito di contenuti la previsione contenuta nel Decreto.

Questi sono i passaggi richiesti:

a) istanza preliminare di ammissione indirizzata all'INPS, in via telematica, attraverso il modulo "OMEZ" disponibile all'interno dell'applicativo DiresCO, rinvenibile sul sito dell'Istituto con i dati relativi all'assunzione effettuata o che si intende effettuare o relativi alla trasformazione di un contratto a tempo determinato. Nel modulo vanno riportati il luogo e la provincia di esecuzione dell'attività lavorativa, l'importo della retribuzione mensile media, comprensiva del rateo di tredicesima e di quello, eventuale, di quattordicesima mensilità, la misura dell'aliquota contributiva che può essere oggetto di sgravio,

l'indicazione se si intende fruire dello sgravio contributivo previsto dal comma 100 dell'art. 1 della legge n. 205/2017;

b) consultazione, da parte dell'INPS, degli archivi informatici dell'ANPAL ai fini della conoscenza di una serie di dati riferiti sia all'assunzione che allo "status" di disoccupato del lavoratore;
c) calcolo, da parte dell'Istituto, dell'importo del beneficio sulla base dell'aliquota indicata dal datore di lavoro;
d) Verifica concernente la copertura finanziaria dell'incentivo richiesto;
e) comunicazione, in caso di esito positivo delle verifiche, della avvenuta prenotazione dell'importo riferito all'incentivo. In caso di mancata accoglienza per carenza di fondi, l'istanza di prenotazione telematica conserva la propria validità con la prenotazione acquisita, per trenta giorni durante i quali, se si libereranno risorse, la domanda verrà automaticamente accolta. In caso contrario, trascorso tale periodo, l'istanza perderà efficacia, ma potrà, successivamente, essere ripresentata;
f) assunzione del lavoratore e conferma della prenotazione del beneficio, a pena di decadenza, entro i dieci giorni successivi alla ricezione della comunicazione di prenotazione pervenuta, in via telematica, dall'INPS.

La circolare n. 49 ricorda che la domanda non può essere accettata se i dati sono diversi da quelli indicati nell'istanza di prenotazione con particolare riguardo sia ai codici fiscali delle parti contraenti che alla tipologia contrattuale per la quale si chiede il beneficio.

Ma, cosa succede se un datore di lavoro assume con contratto a tempo indeterminato parziale e, poi, nel corso dei dodici mesi successivi varia, in aumento, con l'accordo del lavoratore, la prestazione?

La risposta dell'INPS, relativamente all'agevolazione, è che la stessa non può superare il tetto già autorizzato attraverso le procedure telematiche: la ragione viene indicata nel rispetto della normativa sugli aiuti di Stato che impone l'individuazione preventiva di un importo massimo e nei vincoli legati al finanziamento. Ovviamente, in caso di riduzione della prestazione il datore di lavoro dovrà riparametrare l'incentivo per fruirne in maniera ridotta.

La fruizione avviene nelle forme usuali di conguaglio attraverso le denunce contributive (UniEmens, ListaPosPA o DMAG)

Le istanze sono "lavorate" dall'Istituto secondo l'ordine cronologico di presentazione delle istanze, con alcune eccezioni, peraltro ammesse dal Decreto Direttoriale e che riguardano:

a) le istanze pervenute nei 15 giorni successivi al rilascio del modello telematico di richiesta del beneficio, effettuato in data 19 marzo 2018 (che è la data di pubblicazione della circolare n. 49), sono oggetto di un'unica elaborazione cumulativa posticipata;
b) le istanze relative alle assunzioni o le trasformazioni che sono state effettuate prima della messa "on-line" del modello telematico vengono elaborate seguendo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione.

La circolare detta, infine, modalità applicative con codici diversi a seconda che i datori di lavoro, operando con i diversi sistemi di denunce contributive (UniEmens, ListaPos PA o DMAG) chiedano o meno il cumulo con lo sgravio contributivo previsto dal comma 100.

Bologna, 2 aprile 2018

Eufranio MASSI