



*Consiglio Provinciale
dei
Consulenti del Lavoro
di Napoli*

A CURA DELLA COMMISSIONE COMUNICAZIONE DEL CPO DI NAPOLI

Dentro la Notizia

1/2013

GENNAIO/1/2013 (*)

8 Gennaio 2013

**CON LA CIRCOLARE N. 137 DEL 12
DICEMBRE 2012 L'INPS FA IL PUNTO
SULLE NOVITA' IN MATERIA DI
INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE PER I
LAVORATORI DISOCCUPATI, IN CIGS
DA ALMENO 24 MESI E DI QUELLI
ISCRITTI NELLE LISTE DI MOBILITA'.
DI SEGUITO SEGNALIAMO LE
NUOVE REGOLE IN MATERIA DI
STATO E DURATA DELLA
DISOCCUPAZIONE**

La Legge 28 giugno 2012, n. 92 ha introdotto, tra l'altro, **rilevanti modifiche nella disciplina degli incentivi all'assunzione dei lavoratori.**

Con la **circolare n. 137/2012**, l'Istituto **illustra i principi generali introdotti dalla Riforma del Lavoro** e le conseguenze applicative sui più rilevanti incentivi oggi vigenti, relativi all'assunzione di lavoratori disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi e dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

La circolare, in materia di incentivi all'assunzione, **illustra i contenuti della legge 92/2012 e tra questi si sofferma sulle seguenti modifiche:**

- **principi generali** applicabili agli incentivi per le assunzioni, compresi quelli previsti dall'art. 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, e dagli artt. 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- disciplina dello **stato di disoccupazione**, rilevante anche in materia di incentivi;
- art. 8, co. 9, legge 407/1990, riguardante gli incentivi per **l'assunzione dei lavoratori disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi;**

Regole Generali

In particolare, la Legge 92/2012 intende assicurare una disciplina omogenea delle condizioni di spettanza degli incentivi, introducendo **alcuni principi generali applicabili a tutti gli incentivi.**

Il legislatore fissa il **principio generale per cui non è possibile applicare gli incentivi in quei casi in cui il datore di lavoro non è libero di scegliere chi assumere.**

Gli incentivi non spettano né nell'ipotesi in cui viene assunto il lavoratore nei cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione né nell'ipotesi in cui viene assunto un lavoratore diverso da quello nei

cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione; il legislatore fissa analoghi principi anche in relazione alla somministrazione di lavoro.

Le nuove regole in materia di stato e durata della disoccupazione

Come è noto, gli incentivi per l'assunzione dei disoccupati da 24 mesi sono subordinati allo **stato e alla durata della disoccupazione**, la cui disciplina è contenuta nel **d.lgs. 181/2000**.

La legge 92/2012 ha abrogato la lettera a) dell'articolo 4 del d.l.vo 181/2000, che prevedeva la "*conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione*" (cfr. art. 4, co. 33, lettera c), l. 92/2012).

La legge 92/2012 ha inoltre modificato il regime della "sospensione" della disoccupazione, previsto dall'articolo 4, co. 1, lettera d) del d.lgs. 181/2000 (cfr. art. 4, co. 33, lettera c), l. 92/2012), **per cui rimane sospeso lo stato di disoccupazione del lavoratore, di qualunque età, il quale svolge un rapporto di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi.**

La nuova definizione di **stato di disoccupazione** comporterà quindi una sostanziale modifica del numero di persone presenti nelle liste della disoccupazione.

Fino ad oggi rimaneva iscritto colui che aveva un contratto a tempo determinato inferiore agli otto mesi (indipendentemente dal reddito conseguito) o un reddito lordo annuo inferiore agli 8 mila euro lordi (4.800 se di lavoro autonomo).

Con la Riforma **viene meno il criterio del reddito** mentre quello **della durata dei contratti di lavoro subordinato è di 6 mesi.**

Il nuovo articolo 8, comma 9, della legge 407/1990

Il legislatore è intervenuto direttamente sulla disciplina dell'incentivo, rendendo, questa volta, **meno stringente una condizione ostativa del beneficio nell'ipotesi in cui sia stato effettuato un licenziamento;** il beneficio **non è più impedito da qualunque genere di licenziamento, ma esclusivamente da licenziamenti intimati per "giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale".**

La modifica dell'articolo 8 deve essere interpretata in conformità ai principi generali illustrati; in particolare la condizione ostativa del precedente licenziamento deve essere restrittivamente **applicata a quei casi in cui si configura una violazione di un diritto di precedenza alla riassunzione**; si evidenziano alcune delle conseguenze applicative del combinato disposto delle nuove disposizioni.

Anche se è intervenuto un licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale, l'incentivo spetta, se viene preventivamente offerto il lavoro ai lavoratori licenziati (i quali, si ricorda, rimangono per sei mesi titolari di un diritto di precedenza alla riassunzione) e questi rifiutano.

Il beneficio è ammissibile nei casi in cui il licenziamento non genera un diritto di precedenza alla riassunzione in favore del lavoratore licenziato; si pensi al licenziamento per giustificato motivo oggettivo per sopravvenuta inidoneità del lavoratore alle mansioni affidategli oppure al **licenziamento per mancato superamento del periodo di prova.**

Ricorre la "sostituzione" dei lavoratori licenziati quando si assume un altro lavoratore per adibirlo a mansioni per le quali i lavoratori licenziati hanno un diritto di precedenza alla riassunzione.

Il principio del cumulo

Nel documento, **l'Istituto, interpretando estensivamente la parola "assunzioni", contenuta nel disposto dell'art. 8 co. 9, l. 407/90, riconosce l'incentivo** previsto dallo stesso articolo **anche nell'ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato** di precedente rapporto a termine, **purché il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di almeno 24 mesi** se il rapporto fosse cessato invece di essere trasformato.

A condizione quindi che fosse mantenuto **lo stato di disoccupazione come novellato dalla Riforma** e precedentemente illustrato.

All'uopo la circolare fornisce anche un esempio pratico e raccomanda di provvedere alla **comunicazione tempestiva di tali trasformazioni di rapporto di lavoro mediante il cassetto previdenziale** e a trasmettere le relative autocertificazioni e dichiarazioni di responsabilità.

Il documento di prassi illustra altresì le disposizioni riguardanti gli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità sottolineandone l'abrogazione a decorrere dal primo gennaio 2017.

Al riguardo la circolare formula ulteriori interessanti **esempi in relazione agli specifici incentivi** previsti anche per la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine originariamente instaurato con un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità, **fornendo un pratico allegato che si riporta di seguito:**

Rapporti di lavoro diretti			
Prima	Dopo	Benefici applicabili alla seconda fattispecie (colonna "Dopo")	Note
Assunzione a tempo determinato	Assunzione successiva a tempo indeterminato (con discontinuità tra i due rapporti)	Si benefici, per 12 mesi. Tranne i casi in cui per la durata del rapporto precedente il lavoratore abbia maturato un diritto di precedenza nell'assunzione (di solito questo avviene se il lavoratore, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi)	Per effetto del combinato disposto degli articoli della legge 223/1991 in materia di incentivi e dell'art. 4, co. 13, l. 92/2012, circa il cumulo degli incentivi: - Si benefici (è un caso di cumulo) - Solo 12 mesi invece di 18 (l'art 25 co 9 si applica integralmente solo se non c'è precedente rapporto a termine dalle liste di mobilità)
Assunzione a tempo determinato per periodo > 12 mesi (ovvero più rapporti a termine continui o discontinui per periodo complessivo > 12 mesi)	Trasformazione entro 12 mesi	SI benefici (a prescindere dalla configurabilità di un diritto di precedenza in capo al lavoratore trasformato)	Art. 8, co. 2, l. 223/1991
	Trasformazione dopo 12 mesi	NO benefici	
Somministrazione (1) - utilizzazione prima indiretta e poi diretta (paragrafo 3.3 della circolare)			
Prima	Dopo	Benefici applicabili alla seconda fattispecie (colonna "Dopo")	Note
Agenzia assume a tempo determinato e somministra ad ALFA	ALFA assume a tempo indeterminato (con o senza interruzione)	SI benefici per 12 mesi	Le assunzioni a tempo indeterminato successive ad una somministrazione vanno equiparate - rispetto ai benefici della legge 223 - all'ipotesi della trasformazione; non si pone il problema del rispetto del diritto di precedenza, se viene assunto lo stesso lavoratore in precedenza utilizzato in somministrazione, poiché l'utilizzazione di un lavoratore somministrato non genera un diritto di precedenza.
Agenzia assume a tempo determinato e somministra ad ALFA per meno di 12 mesi (con una o più missioni)	ALFA assume a tempo determinato	SI benefici per il periodo residuo	Principio del cumulo riferito al singolo utilizzatore (articolo 4, co. 13, l. 92/2012)

Agenzia assume a tempo determinato e somministra a ALFA per = 12 mesi (con una o più missioni)	ALFA assume a tempo determinato	NO benefici	
---	---------------------------------	-------------	--

Somministrazione (2) - utilizzazione prima diretta e poi indiretta (paragrafo 3.4 della circolare)			
Prima	Dopo	Benefici applicabili alla seconda fattispecie (colonna "dopo")	Note
ALFA licenzia Tizio (licenziamento collettivo o per giustificato motivo oggettivo inerente Alfa)	Agenzia somministra Tizio ad ALFA entro sei mesi dal licenziamento	NO	Cfr. art. 4, co. 12, lett. a), l. 92/2012.
ALFA svolge con Tizio un rapporto a termine agevolato	Agenzia somministra Tizio ad ALFA	SI benefici per periodo residuo. Tranne i casi in cui per la durata del rapporto precedente il lavoratore abbia maturato un diritto di precedenza nell'assunzione (di solito questo avviene se il lavoratore, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi)(NB: qui rileva solo la precedenza - residuale -per assunzione a tempo determinato; cfr. art. 5, co. 4 quinquies, d.l.vo 368/2001, circa le attività stagionali)	Principio del cumulo, riferito all'utilizzatore (articolo 4, co. 13, l. 92/2012).
ALFA licenzia Tizio (licenziamento collettivo o per giustificato motivo oggettivo inerente Alfa) (o cessa rapporto generando un diritto di precedenza all'assunzione a termine)	Agenzia somministra Caio ad Alfa, senza offrire prima la riassunzione a Tizio	NO	Cfr. art. 4, co. 12, lett. b), secondo periodo, l. 92/2012.

Ad maiora

IL PRESIDENTE
Edmondo Duraccio

(*) Rubrica riservata agli iscritti nell'Albo dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Napoli. E' fatto, pertanto, divieto di riproduzione anche parziale. Diritti legalmente riservati agli Autori

ED/FC/PDN