

Incentivi alle assunzioni:
principi e tipologie
contrattuali

a cura di
Alessandro Gaetani

Il programma delle giornate

I giornata formativa

- I principi generali di fruizione degli incentivi e le tipologie contrattuali agevolabili
- Un contratto di lavoro «speciale»: alcuni cenni sull'apprendistato
- Politiche Attive del Lavoro ed incentivi occupazionali: RdC e AdR CIGS

Il giornata formativa

- Le agevolazioni della legge di Bilancio 2021: bonus under 36 anni, «Incentivo donne», decontribuzione SUD
- Le novità della legge di Bilancio 2022
- Ulteriori norme/disposizioni sulla riduzione del costo del lavoro

TIPOLOGIA RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI

- ❑ Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, ex Dlgs. n. 23/2015
- ❑ Contratto di lavoro a tempo determinato, ex artt. 19-29, Dlgs. n. 81/2015
- ❑ Somministrazione, ex artt. 30-40, Dlgs. n. 81/2015

Il contratto a tempo indeterminato

Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, ex Dlgs. n. 23/2015

- ❑ Art. 1, comma 7, lett. c), legge n. 183/2014 (delega al Governo a prevedere, per le nuove assunzioni, il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio)
- ❑ Dlgs. 04 marzo 2015, n. 23, recante "*Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*".
- ❑ Decreto legge n. 87/2018 (cd. decreto dignità)
- ❑ Sentenza Corte Costituzionale 08 novembre 2018, n. 194
- ❑ Sentenza Corte Costituzionale del 16 luglio 2020, n. 150
- ❑ Sentenza Corte Costituzionale del 26 novembre 2020, n. 254
- ❑ Sentenza Corte Costituzionale del 19 maggio 2022, n. 125

Campo di applicazione (art. 1)

Il nuovo regime sanzionatorio previsto dal presente decreto si applica ai licenziamenti di operai, impiegati e quadri, **assunti a decorrere dal 07 marzo 2015;**

La disciplina in questione si applica ai nuovi assunti a tempo indeterminato nonché in caso di **conversione di contratti a tempo determinato(*)** o di apprendistato.

Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute a decorrere dal 07 marzo 2015, integri il requisito occupazionale della cd. “tutela reale”, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

Conversione di contratti a tempo determinato(*)

Il Tribunale di Parma - con sentenza n. 383/2019 - ha affermato che, qualora la conversione di un contratto a tempo determinato (attivato ante 07 marzo 2015) venga disposta, dopo tale data, per imposizione giudiziale a seguito della dichiarazione di nullità del termine, le tutele da applicare al lavoratore in caso di successiva illegittimità del licenziamento sono quelle previste dall'art. 18, legge n. 300/1970, piuttosto che quelle normate dall'articolo 1, commi 1 e 2, Dlgs. n. 23/2015.

Al riguardo, il Tribunale di Parma ha ritenuto che *"la conversione operata in sede giudiziale di un contratto a termine ... determina la costituzione di un rapporto a tempo indeterminato con efficacia ex tunc"*.

Sentenza Corte di Giustizia 17 marzo 2021, n. C-652/19

In caso di licenziamento collettivo illegittimo, l'applicazione di un regime di tutela meno vantaggioso ai contratti a tempo determinato stipulati prima della data di entrata in vigore del decreto legislativo n.23/2015, convertiti in contratti a tempo indeterminato successivamente a tale data, è giustificato dall'obiettivo di politica sociale perseguito dal decreto legislativo citato, consistente nell'incentivare i datori di lavoro ad assumere lavoratori a tempo indeterminato. Infatti, l'assimilazione a una nuova assunzione della conversione di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato sarebbe giustificata dal fatto che il lavoratore interessato ottiene, in cambio, una forma di stabilità dell'impiego.

Pertanto, non risulta discriminante l'assenza di reintegra per i lavoratori in forza dopo il 7 marzo 2015

Illegittimità del licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata l'insussistenza del fatto materiale contestata al lavoratore (art. 3, comma 2)

“Nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore” il lavoratore beneficerà della reintegra sul posto di lavoro e di un'indennità risarcitoria del danno subito.

Qualora, invece, il dipendente non intenda tornare al lavoro, in aggiunta all'indennità risarcitoria del danno subito, potrà optare per l'indennità sostitutiva di mancata reintegra (cd. opting out unilaterale).

Sentenza Corte Costituzionale del 01 aprile 2021, n. 59

Dichiarata l'incostituzionalità dell'art. 18, comma 7, secondo periodo, legge n. 300/1970 nella parte in cui prevede che il giudice, accertata la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, “possa” e non “debba” applicare la c.d. “tutela reintegratoria attenuata” (reintegrazione nel posto di lavoro, oltre ad un'indennità non superiore a 12 mensilità, detratto l'*aliunde perceptum* e l'*aliunde percipiendum*).

Secondo la Consulta il carattere facoltativo della reintegrazione rivelerebbe una disarmonia interna nel sistema delle tutele e violerebbe il principio di eguaglianza (infatti, nel licenziamento disciplinare basato su un fatto manifestamente insussistente, la reintegrazione è prevista come obbligatoria, mentre sarebbe meramente facoltativa nel licenziamento economico).

LA TEMATICA RIGUARDA I RAPPORTI DI LAVORO INSTAURATI PRIMA DEL 07 MARZO 2015

Sentenza Corte Costituzionale del 12 maggio 2022, n. 125

Dichiarata l'incostituzionalità dell'art. 18, comma 7, secondo periodo, legge n. 300/1970, limitatamente alla parola «manifesta».

La controversia nasce dalla lettura della norma, nella parte in cui prevede che, in caso di insussistenza del fatto, per disporre la reintegra occorra un quid pluris rappresentato dalla dimostrazione della “manifesta” insussistenza del fatto stesso, posto alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Al riguardo, la Corte Costituzionale ha dichiarato che ai fini della tutela dell'art. 18, legge n. 300/1970 (nel testo modificato dalla legge n. 92/2012), il giudice non è tenuto ad accertare che l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento economico sia "**manifesta**". Nelle controversie in materia di licenziamenti per GMO si è in presenza di un quadro probatorio articolato che porta ad un “aggravio irragionevole e sproporzionato” sull'andamento del processo: all'indeterminatezza del requisito si affianca una irragionevole complicazione sul fronte processuale

Illegittimità del licenziamento per giustificato motivo (soggettivo; oggettivo) e per giusta causa (art. 3, comma 1)

La grande novità del provvedimento in commento riguarda il nuovo regime sanzionatorio da adottare *“nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa”*; in tal caso - in luogo della reintegra e di quanto previsto come indennità risarcitoria – viene prevista la cd. “monetizzazione” del licenziamento, in misura crescente rispetto all’anzianità di servizio del lavoratore

Illegittimità del licenziamento per giustificato motivo (soggettivo; oggettivo) e per giusta causa (art. 3, comma 1)

Sanzione	Base di calcolo	Importo	Natura
Risarcimento danno	Ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR (ex art. 2120 c.c.)	2 mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 6 (invece di 4) ed un massimo di 36 (invece di 24) mensilità	Nessuna imponibilità previdenziale

Illegittimità del licenziamento per giustificato motivo (soggettivo; oggettivo) e per giusta causa nelle aziende che non raggiungono i limiti dimensionali ex art. 18, commi 8-9, legge n. 300/1970 (art. 9, comma 1)

Sanzione	Base di calcolo	Importo	Natura
Risarcimento danno	Ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR (ex art. 2120 c.c.)	1 mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 3 (<u>invece di 2</u>) ed un massimo di 6 mensilità	Nessuna imponibilità previdenziale

Illegittimità del licenziamento per giustificato motivo (soggettivo; oggettivo) e per giusta causa (art. 3, comma 1)

Il 26 luglio 2017 il Tribunale di Roma ha sollevato la questione di legittimità costituzionale del Dlgs. n. 23/2015, ipotizzando un contrasto con diversi principi sanciti nella Costituzione, tra cui quello di uguaglianza ex art. 3: nello specifico, si ritiene che un diverso e più blando regime sanzionatorio (quello introdotto nel 2015) indurrà un datore di lavoro, nel momento in cui decidesse di ridurre l'organico, a "privilegiare" sempre il lavoratore cui si applicano le tutele crescenti, piuttosto che quello che gode delle tutele, ex art. 18, legge n. 300/1970.

Illegittimità del licenziamento per giustificato motivo (soggettivo; oggettivo) e per giusta causa (art. 3, comma 1)

COSA E' SUCCESSO DOPO IL JOBS ACT???

- Dlgs. n. 23/2015 (ante decreto legge n. 87/2018) - limite minimo (4 mensilità) e massimo pari a 24 mensilità;
- Decreto legge n. 87/2018 (licenziamenti intimati dal 14 luglio in poi, data di entrata in vigore del cd. decreto dignità) – limite minimo pari a 6 mensilità e massimo pari a 36 mensilità;
- Sentenza Corte Costituzionale n. 194/2018 – i limiti (min e max) rimangono inalterati, ma la previsione di un'indennità crescente in ragione della sola anzianità di servizio del lavoratore risulta contraria ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza e viola il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli artt. 4 e 35 della Costituzione.
- Sentenza Corte Costituzionale n. 150/2020 - incostituzionale l'art. 4, Dlgs. n. 23/2015 sulla indennità risarcitoria legata ai vizi di motivazione del licenziamento, ex art. 2, comma 2, legge n. 604/1966, o della procedura ex art. 7, della legge n. 300/1970, con riferimento all'inciso *“di importo pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio”*.
- Sentenza Corte Costituzionale 26 novembre 2020, n. 254 – inammissibili le questioni di legittimità costituzionali in merito ai licenziamenti collettivi intimati in violazione dei criteri di scelta, ex Dlgs. n. 23/2015.
- Sentenza Corte di Giustizia 17 marzo 2021, n. C-652/19 – assenza di reintegra/discriminazione Jobs Act

COSA E' SUCCESSO DOPO IL JOBS ACT???

Il Tribunale di Bari - con sentenza dell'11 ottobre 2018, n. 7016 - ha anticipato il deposito della sentenza della Corte Costituzionale con cui è stata dichiarata l'incostituzionalità dell'art. 3, Dlgs. n. 23/2015 nella parte in cui prevede, nel caso di licenziamento illegittimo di lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, un'indennità commisurata alla sola anzianità aziendale. Al riguardo, il Giudice del Lavoro - ancorché il rapporto di lavoro (il cui licenziamento è stato ritenuto illegittimo) fosse stato contratto il 01 aprile 2016 - ha ritenuto congrua come indennità economica non assoggettata a contribuzione, non già quanto previsto dall'art. 3, Dlgs. 23/2015 (ritenuto illegittimo dalla Corte Costituzionale, con sentenza n. 194/2018), ma l'importo pari a "*dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto*".

Offerta di conciliazione nelle aziende in «tutela reale» (art. 6, comma 1)

Offerta del datore di lavoro	Base di calcolo	Importo	Natura
Importo offerto entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento	Ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR (ex art. 2120 c.c.)	1 mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 3 (<u>invece di 2</u>) ed un massimo di 27 (<u>invece di 18</u>) mensilità	Nessuna imponibilità previdenziale

Offerta di conciliazione nelle aziende in «tutela obbligatoria» (art. 9, comma 1)

Offerta datore lavoro	del di	Base di calcolo	di Importo	Natura
Importo offerto entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento		Ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR (ex art. 2120 c.c.)	1/2 mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 1,5 (<u>invece di 1</u>) ed un massimo di 6 mensilità	Nessuna imponibilità previdenziale

- **Il contratto a tempo determinato (artt. 19-29, Dlgs. n. 81/2015)**
- **Il contratto di somministrazione (artt. 30-40, Dlgs. n. 81/2015)**

Alcuni cenni sul “nuovo” contratto a termine – ambito di applicazione

Le novità sui contratti a termine e sulla somministrazione *"non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore"* del decreto cd. dignità.

Ambito di applicazione – Circ. INPS del 06 settembre 2019, n. 121

Le novità sui contratti a termine e sulla somministrazione *«non si applicano alle assunzioni di lavoratori adibiti a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how e di supporto, di assistenza tecnica o coordinamento all'innovazione, stipulati da:*

- a) università private, incluse le filiazioni di università straniere;*
- b) istituti pubblici di ricerca;*
- c) società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione;*
- d) enti privati di ricerca».*

Alcuni cenni sul “nuovo” contratto a termine

Il contratto a termine “a-causale” ha una durata massima pari a 12 mesi: il superamento di tale termine (con un unico contratto, ovvero con un numero massimo di 4 proroghe) è possibile solo in caso di apposizione di una delle seguenti condizioni:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività,
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.
- **specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'arti. 51, Dlgs. n. 81/2015 (novella del decreto legge n. 73/2021, cd. sostegni bis)**

In caso di superamento dei “12 mesi” senza le “condizioni” previste dalla norma, il contratto a termine si trasforma a tempo indeterminato dal superamento dei 12 mesi.

Alcuni cenni sul “nuovo” contratto a termine

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL (ex art. 51, Dlgs. 81/2015), la durata massima complessiva del contratto a termine - per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro - è pari a 24 mesi.

Ai fini del computo dei 24 mesi si tiene conto anche dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Alcuni cenni sul “nuovo” contratto a termine

Il superamento dei 24 mesi - oltre che demandato alla contrattazione collettiva - è possibile con la stipula di un ulteriore contratto a termine (cd. deroga assistita), di durata massima pari a 12 mesi, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

L'INL - con Nota prot. n. 1214/2019 - ha chiarito che la stipula dell'ulteriore CTD (in deroga assistita) è possibile SEMPRE (anche quando, cioè, la contrattazione collettiva abbia già incrementato il limite massimo iniziale di 24 mesi).

L'INL – con Nota del 17 settembre 2019, prot. n. 8120 – ha precisato che non è possibile la stipula di un nuovo contratto a tempo determinato qualora quest'ultimo non indichi le nuove causali giustificatrici, ex art. 19, comma 1, Dlgs. n. 81/2015, ovvero non sia rispettoso del cd. “stop and go”, ex art. 21, comma 2, Dlgs. n. 81/2015.

Gli ultimi interventi dell'INL: Note n. 762/2021, n. 804/2021, n. 855/2021

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro – con Note del 12 maggio 2021, prot. n. 762 e del 28 maggio 2021, prot. n. 855 – ha fornito alcuni chiarimenti in merito alla possibilità di procedere al rinnovo o alla proroga di contratti a termine relativi a lavoratori in forza presso aziende che fruiscono degli strumenti di integrazione salariale previsti dalla normativa emergenziale (cd. Cassa COVID-19).

Al riguardo, l'INL ha chiarito che, ai fini della corretta individuazione della platea dei lavoratori attualmente destinataria degli strumenti di integrazione salariale emergenziali, deve farsi riferimento ai lavoratori in forza alla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti Covid-19.

Pertanto, è possibile rinnovare o prorogare contratti a termine anche per i lavoratori che accedono ai trattamenti di integrazione salariale, laddove gli stessi siano in forza alla data del 23 marzo 2021 (data di entrata in vigore del decreto cd. Sostegni).

Gli ultimi interventi dell'INL: Note n. 762/2021, n. 804/2021, n. 855/2021

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro – con Nota del 28 maggio 2021, prot. n. 855 – ha chiarito che il riferimento alla platea dei lavoratori in forza al 23 marzo 2021 è da intendersi come platea rispetto alla quale è possibile l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale disciplinati, ex art. 8, decreto legge n. 41/2021.

Quanto alla possibilità di applicare il regime derogatorio ex art. 19 bis, decreto legge n. 18/2020 (dunque, di procedere al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato), tale ipotesi sussiste con riferimento ai datori di lavoro che accedono ai trattamenti di integrazione salariale in relazione al medesimo periodo di fruizione: infatti, il richiamo all'art. 19 bis consente ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali in fase emergenziale di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.

Gli ultimi interventi dell'INL: Note n. 762/2021 e n. 804/2021

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro – con Nota del 19 maggio 2021, prot. n. 804 – ha fornito ulteriori chiarimenti in merito alla possibilità di stipulare, in deroga alla durata massima complessiva pari 24 mesi “in sede protetta” (ITL), un ulteriore contratto a termine della durata massima di 12 mesi.

A mente dell'art. 19, comma 3, Dlgs. n. 81/2015, datore di lavoro e lavoratore possono stipulare “in deroga assistita” un ulteriore contratto a tempo determinato della durata massima di 12 mesi innanzi all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, a patto che i 24 mesi siano stati raggiunti come sommatoria di vari contratti a termine con le mansioni di pari livello e categoria legale.

Pertanto, anche l'ulteriore contratto in deroga assistita deve comportare lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.

Laddove, quindi, il datore di lavoro e il lavoratore sottoscrivano ex novo un contratto a termine che prevede un inquadramento differente rispetto al precedente contratto a termine sottoscritto tra le medesime parti, non vi è la necessità di avanzare istanza di deroga assistita.

Alcuni cenni sul “nuovo” contratto a termine

Il rinnovo del contratto a tempo determinato - a prescindere dal primo contratto e dalla “sommatoria dei mesi” - deve SEMPRE contenere le “condizioni”, ex art. 19, comma 1, Dlgs. n. 81/2015.

Entro i 12 mesi, la proroga “è libera”: dopo...è necessaria l'indicazione della “condizione”. Tale “condizione giustificatrice” dovrà rimanere SEMPRE la stessa, in caso di successive proroghe (max 4): contrariamente, si avrebbe un “rinnovo del contratto a tempo determinato”.

Solo il rinnovo incrementa l'aliquota ctr c/azie dello 0,5% (i chiarimenti sono declinati nella Circolare INPS n. 121/2019 e nel Messaggio INPS del 08 novembre 2019, n. 4098)

Art. 41bis, decreto legge n. 73/2021

"Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verificano specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022»

Pertanto:

- Fino al 30 settembre 2022, la durata del contratto può essere superiore a 12 mesi e non eccedente i 24 mesi anche in presenza di specifiche esigenze previste dai contratti collettivi
- Le causali giustificatrici potranno essere definite anche dai contratti collettivi e non esclusivamente dalla norma istitutrice (art. 19, Dlgs. n. 81/2015)

Art. 41bis, decreto legge n. 73/2021

"Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verificano specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022»

Sarà, dunque, possibile assumere un lavoratore con contratto a tempo determinato (anche per 24 mesi) entro il 30 settembre 2022, qualora si verificano specifiche esigenze previste dai contratti collettivi nazionali, territoriali, o aziendali.

Art. 41bis, decreto legge n. 73/2021

Nota INL 14 settembre 2021, prot. n. 1363

«... dopo il 30 settembre 2022 sarà, quindi, possibile stipulare un primo contratto a termine di durata superiore ai 12 mesi solo per le esigenze definite alle lettere a) e b) del comma 1 dell'art. 19.

Diversamente le regole in materia di rinnovi e proroghe, che si limitano a richiamare il comma 1 dell'art. 19, senza fare riferimento al nuovo comma 1.1, non sono condizionate temporalmente e, pertanto, sarà possibile prorogare o rinnovare i contratti a termine in ragione delle causali previste dalla contrattazione collettiva, anche successivamente al 30 settembre 2022».

Art. 41bis, decreto legge n. 73/2021

«Causali giustificatrici» definite anche dai contratti collettivi

- ACCR Cartai Cartotecnici
- ACCR Alimentari (Artigianato)
- ACCR Tessile/Abbigliamento/Pelletteria
- ACCR Lavanderia (Industriale)

Le causali individuate dalla contrattazione collettiva sono le seguenti:

- Punte di più intensa attività, derivante da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo;
- Incrementi di attività produttiva, di confezionamento o spedizione del prodotto, per commesse eccezionali;
- Esigenze di collocare sul mercato diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione.

Alcuni cenni sul “nuovo” contratto a termine

Il datore di lavoro è tenuto, nel computo complessivo, a rispettare la percentuale legale del 20% (ovvero, quella prevista dalla contrattazione collettiva) in rapporto ai contratti a tempo indeterminato, e quella del 30% (ovvero, quella prevista dalla contrattazione collettiva) in caso di sommatoria tra rapporti a termine e somministrazione a tempo determinato (art. 31, Dlgs. n. 81/2015).

Computo «durata massima» contratto a termine: le disposizioni da rispettare

- la durata massima è stabilita primariamente dalla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale o aziendale) e soltanto nel caso in cui non sia normata a livello contrattuale, si applica la disposizione prevista dall'art. 19, comma 2, Dgs. n. 81/2015 (massimo 24 mesi);
- la sommatoria va effettuata esclusivamente tra i contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. un eventuale rapporto di lavoro a termine, svolto con mansioni di livello e categoria legale diversa rispetto ai precedenti, va computato a parte e genera un nuovo massimale;
- nella durata massima non sono computati i periodi di lavoro svolti con altre tipologie contrattuali diverse dai contratti a tempo determinato e dalla somministrazione a termine. ad esempio, eventuali periodi svolti, dal medesimo lavoratore, con contratti intermittenti a termine, contratti di collaborazione ovvero con rapporti formativi di tirocinio;
- per quanto riguarda i contratti in somministrazione, bisogna considerare soltanto quelli stipulati dal 18 luglio 2012 (entrata in vigore della legge n. 92/2012);
- non vanno computati i rapporti a termine per motivi stagionali;

Computo «durata massima» contratto a termine: le disposizioni da rispettare

- al termine del periodo massimo, previsto dalla contrattazione collettiva (o dalla legge), è possibile prolungare il rapporto in corso per un massimo di 50 giorni (cd. “prosecuzione di fatto” che permette di estendere il rapporto a tempo determinato, che ha raggiunto il limite massimo di durata, di un ulteriore periodo di lavoro che dovrà prevedere una retribuzione maggiorata, ex art. 22, Dlgs. n. 81/2015);
- le aziende in star-up innovativo, ex decreto legge n. 179/2012 possono arrivare sino a 48 mesi di durata massima, anche con un unico contratto a tempo determinato;
- i contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono, ex art. 23, comma 3, Dlgs. n. 81/2015;
- i dirigenti sono esclusi dal computo previsto dell’art. 19, Dlgs. n. 81/2015, in quanto possono effettuare contratti di lavoro a tempo determinato per una durata non superiore a cinque anni.
- sono, altresì, esclusi dal computo della durata massima anche i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, ex art. 12, comma 2, Dlgs. 375/1993.

Alcuni cenni sul “nuovo” contratto a termine

La contrattazione collettiva (di qualsiasi livello) può intervenire su:

- **durata massima**
- stop and go
- limite percentuale
- attività stagionali

Ipotesi, ex art. 8, decreto legge n. 138/2011: un'azienda stipula un contratto di prossimità per aumentare gli occupati o per l'avvio di nuove attività eliminando le ragioni giustificatrici per la stipula, qualora il contratto sia superiore a 12 mesi ed aumentando la durata massima totale dei contratti, ma lasciando inalterata la disciplina legale relativa a rinnovi e proroghe, oppure aumentando la durata massima totale, ma lasciando inalterato l'obbligo di casuale per giustificare i rinnovi e le proroghe.

Contratto di prossimità

Art. 8, comma 1, Decreto legge n. 138/2011 (convertito in legge n. 148/2011)

I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, all'emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

..SEGUE

Contratto di prossimità

Art. 8, comma 2, Decreto legge n. 138/2011 (convertito in legge n. 148/2011)

Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione, con riferimento:

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;*
- b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;*
- c) **ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;***
- d) alla disciplina dell'orario di lavoro;*
- e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.*

.....SEGUE

Contratto di prossimità

Art. 8, comma 2-bis, Decreto legge n. 138/2011 (convertito in legge n. 148/2011)

Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Contratto di prossimità

Art. 8, Decreto legge n. 138/2011 (convertito in legge n. 148/2011)

Nel rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, i contratti di prossimità potranno derogare al regime di solidarietà negli appalti, qualora tali specifiche intese siano finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, all'emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

“Nuovo” contratto a termine: il ruolo della contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva (di qualsiasi livello) può intervenire sulla definizione di attività stagionale.

Sono stagionali i lavoratori impiegati nelle attività individuate:

1. con decreto MLPS, ex art. 21, comma 2, Dlgs. n. 81/2015
2. dai CCNL

Con riferimento al punto 1), fino alla suddetta emanazione, continuano ad applicarsi le norme del DPR del 07 ottobre 1963, n. 1525.

“Nuovo” contratto a termine: il ruolo della contrattazione collettiva

I contratti per attività stagionali:

- possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni giustificatrici
- non soggiacciono alla disciplina della durata massima per sommatoria, né allo «stop & go»
- rispettano il limite massimo di 4 proroghe (come il ctd «ordinario»)

In data 03 dicembre 2018 è stato siglato - tra Confartigianato comunicazione, la CNA comunicazione e terziario avanzato, la Casartigiani, la Clai e le oo.ss. dei lavoratori - l'accordo che integra la disciplina contenuta nel CCNL Area comunicazione del 27/02/2018, stabilendo che si considerano attività stagionali quelle che per il loro carattere ricorrente e per le loro finalità, si svolgono o sono intensificate in determinati stagioni, eventi o periodi ciclici dell'anno.

“Nuovo” contratto a termine: il ruolo della contrattazione collettiva

CCNL Area Comunicazione

L'individuazione della stagionalità, intesa anche come intensificazione dell'attività produttiva in determinati e limitati periodi dell'anno consentirà la stipula e/o la proroga e/o il rinnovo di rapporti a termine stagionali della durata massima di 6 mesi per ogni anno civile.

Pertanto rientrano nel concetto della stagionalità le attività amministrativo/contabili il cui picco di lavoro è determinato da scadenze cicliche e ricorrenti come previste o introdotte dalla normativa di settore vigente nel tempo relative a: mod. CU, mod. 770, mod. 730, autoliquidazione, nuove modalità di fatturazione ecc.

Commercio e Pubblici Esercizi

In data 07 febbraio 2019 è stato siglata - tra FIPE, ANGEM, LEGACOOOP, CONFCOOPERATIVE LAVORO, AGCI e FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL - una Dichiarazione congiunta che, richiamando le causali contrattuali inserite nell'art. 90 del CCNL 08 febbraio 2018, le ritiene coerenti con la caratteristica della stagionalità.

Al riguardo, vengono considerati "stagionali" i periodi:

- connessi a festività religiose e civili, nazionali ed estere;
- connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- connessi ad iniziative promozionali e/o commerciali;
- di intensificazione stagionale e/o ciclica delle attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

“Nuovo” contratto a termine: il ruolo della contrattazione collettiva

ACC Commercio Confcommercio sulle attività stagionali nei CAF (ANNO 2019)

In data 20 febbraio 2019 è stato siglato - tra CONFCOMMERCIO e FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL - l'Accordo Nazionale sulla definizione di attività stagionale per i Centri di Assistenza Fiscale.

Le parti firmatarie hanno concordato che le campagne fiscali/previdenziali dettate da inderogabili disposizioni di legge, legate alla compilazione dei modelli e dichiarativi fiscali ed attività connesse, e/o eventuali nuove attività con le medesime caratteristiche, rientrino a pieno titolo tra le attività a carattere stagionale.

ACC Commercio Confcommercio sulle attività stagionali nei CAF (ANNO 2019)

Per far fronte alle specifiche necessità dei CAAF e della loro attività si ribadisce la necessità di ricorrere alle assunzioni a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali, ex Dlgs. n. 81/2015 per gli effetti di cui agli artt. 19, co. 2; 21, co. 1; 21, co. 2; 23 co. 2, lett. c), ed in deroga a quanto previsto dal CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi in quanto non corrispondenti alla tipicità del servizio svolto.

Sono, inoltre, da intendersi sospese le limitazioni quantitative, ex art. 31, commi 1 e 2, Dlgs. n. 81/2015 per le assunzioni dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

I lavoratori assunti a tempo determinato stagionale per lo svolgimento dei suddetti adempimenti, godranno ex art. 24, comma 3, Dlgs. n. 81/2015 del diritto di precedenza rispetto alle assunzioni per le campagne successive, purché ne segnalino la volontà per iscritto entro tre mesi dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Turismo e Pubblici Esercizi

In data 22 febbraio 2019 sono stati sottoscritti - tra Confesercenti-Assoturismo, Assohotel, Assocamping, Fiepet, Fiba, Assoviaggi e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil - tre accordi sulla stagionalità, di identico contenuto che integrano il CCNL Turismo Confesercenti, nelle diverse Sezioni relative agli Alberghi, alle Agenzie di Viaggio, ai Pubblici Esercizi e agli Stabilimenti Balneari.

Le intensificazioni delle attività sono riconducibili alla stagionalità: devono intendersi come tale non solo per le aziende che, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia, osservano nel corso dell'anno uno o più periodi di chiusura al pubblico, ma anche per le aziende ad apertura annuale.

Turismo e Pubblici Esercizi

“Le parti convengono, nell’ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le intensificazioni dell’attività lavorativa in determinati periodi dell’anno, quali:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;*
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;*
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;*
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell’attività in seno ad aziende ad apertura annuale”.*

l'Accordo sulla stagionalità nel settore del commercio per la provincia di Roma

Il 02 settembre 2019 è stato sottoscritto - tra ConfCommercio Roma e FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS - l'Accordo sulla stagionalità nel settore del commercio per la provincia di Roma.

L'Accordo riconosce il carattere della stagionalità dei contratti a termine, nei seguenti periodi:

- dal 01 maggio al 30 settembre e tra il 01 dicembre e il 15 febbraio dell'anno successivo per le seguenti attività:
 - a) commerciali ubicate nel I e X Municipio
 - b) musei, siti archeologici e iniziative socio-culturali, artistiche e sportive,
 - c) parcheggi e autorimesse
 - d) noleggio di veicoli a motore e non
 - e) servizi di bus turistici

(segue...)

l'Accordo sulla stagionalità nel settore del commercio per la provincia di Roma

L'Accordo riconosce il carattere della stagionalità dei contratti a termine, nei seguenti periodi:

- dal 01 luglio al 15 agosto e dal 01 dicembre al 15 febbraio dell'anno successivo per le attività commerciali ubicate anche all'interno di centri commerciali o outlet;
- dal 01 dicembre al 15 febbraio dell'anno successivo per i negozi di giocattoli.

L'accordo si applica alle imprese associate a Confcommercio Roma e che applicano e rispettano integralmente sia la parte economica/normativa che la parte obbligatoria del CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi (e che non utilizzano contratti di lavoro intermittente nei suddetti periodi).

L'Accordo sulla stagionalità nel settore del commercio per la provincia di Modena

In data 4 dicembre 2019 è stato siglato - tra Confesercenti Modena, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil - un accordo che consente di assumere lavoratori a tempo determinato in particolari periodi dell'anno, andando in deroga rispetto alle modifiche introdotte dal cd. decreto dignita al regime del contratto a tempo determinato.

L'accordo individuate come località a prevalente vocazione turistica i territori dei Comuni di:
Modena, Maranello, Formigine, Fanano, Sestola, Montecreto, Riolunato, Pievepelago, Fiumalbo,
Lama Mocogno, Frassinoro, Pavullo.

L'Accordo sulla stagionalità nel settore del commercio per la provincia di Modena

Sono, invece, ritenuti periodi di effettiva stagionalità:

- 04 dicembre 2019 – 31 gennaio 2020;
- 01 aprile 2020 – 30 settembre 2020;
- 01 dicembre 2020 – 31 gennaio 2021;
- 01 aprile 2021 – 30 settembre 2021;
- 01 dicembre 2021 – 31 dicembre 2022.

L'Accordo potrà essere applicato esclusivamente alle aziende che rientrano nella sfera di applicazione del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi stipulato da Confesercenti con Filcams – Cgil, Fisascat – Cisl e Uiltucs Uil, comprese quelle aziende che hanno periodi di inattività durante l'anno.

“Nuovo” contratto a termine: il ruolo della contrattazione collettiva

ACC Commercio Confcommercio sulle attività stagionali nei CAF (ANNO 2022)

In data 09 giugno 2022 è stato siglato – tra CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA e FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS UIL - il verbale d'accordo sull'attività dei CAF nel periodo 01 gennaio-30 settembre di ogni anno.

Le Parti hanno concordato:

- 1) che, le attività di assistenza fiscale svolte dai CAF nel periodo intercorrente dal 1° gennaio al 30 settembre di ogni anno rientrano a pieno titolo nella definizione di attività stagionale;
- 2) per far fronte alle specifiche necessità nell'ambito delle attività connesse alla campagna fiscale, che i CAF possano ricorrere ad assunzioni a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali, così come previsto dal Dlgs n. 81/2015, ed in deroga a quanto previsto dal CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, in quanto non corrispondenti alla tipicità del servizio svolto;
- 3) per le motivazioni suesposte, che sono da intendersi sospese le limitazioni quantitative di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 31 del Dlgs n. 81/2015 - come modificato dalla L n. 96/2018 - per le assunzioni dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato;

ACC Commercio Confcommercio sulle attività stagionali nei CAF (ANNO 2022)

4) che i lavoratori assunti a tempo determinato stagionale per lo svolgimento degli adempimenti sopra citati, godranno ai sensi dell'art. 24 comma 3, Dlgs n. 81/2015 del diritto di precedenza rispetto alle assunzioni per le campagne successive, purché ne segnalino la volontà per iscritto entro tre mesi dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Tali disposizioni troveranno applicazione sino al 30 settembre di ogni anno e per ciò che non è stato espressamente previsto troveranno comunque applicazione le disposizioni di legge e di contratto.

Il presente accordo avrà vigenza su tutto il territorio nazionale. Eventuali accordi di secondo livello in materia di stagionalità potranno riguardare la definizione dei criteri relativi al diritto di precedenza e/o prevedere l'estensione per il mese di dicembre dei contenuti del presente accordo.

ACC Scuole Private Laiche – Aninsei (ANNO 2022)

In data 13 giugno 2022 è stato siglato – tra ANINSEI e CISL SCUOLA, UIL SCUOLA RUA, SNALS CONFSAL - l'accordo in materia di contratti determinati relativi a docenti non abilitati.

Le Parti – derogando alle disposizioni ex Dlgs. n. 81/2015 - hanno concordato che:

- 1) il rapporto a tempo determinato del personale docente non abilitato, comprensivo delle proroghe e/o dei rinnovi del contratto originario, potrà avere una durata massima di 84 mesi finalizzati all'espletamento e al superamento delle procedure abilitanti. Tali contratti a tempo determinato sono stipulati in funzione delle reali esigenze delle singole scuole (tali contratti sono stipulati per dare temporanea soluzione al problema del mantenimento dei livelli occupazionali del personale docente non abilitato);
- 2) superati i primi 36 mesi, ogni successivo contratto a tempo determinato stipulato in deroga si trasforma in contratto a tempo indeterminato al momento dell'effettivo completamento e superamento del percorso di abilitazione.

“Nuovo” contratto a termine: il ruolo della contrattazione collettiva

Disciplinati i contratti a tempo determinato nelle località turistiche toscane nel Terziario Confesercenti

In relazione ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dai datori di lavoro che applicano il CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi, sottoscritto da Confesercenti, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil - che, pur non esercitando attività di carattere stagionale, necessitano di gestire picchi di lavoro riconducibili a ragioni di stagionalità, si individuano come località a prevalente vocazione turistica: il territorio della Regione Toscana.

Periodi di "lunga stagionalità": dal mese di aprile al 30 ottobre di ogni anno.

Durante il periodo delle festività natalizie (dal 15 novembre al 15 gennaio) potranno essere conclusi contratti stagionali che dovranno prevedere una durata contrattuale che in ogni caso non potrà mai essere inferiore a 16 giorni lavorativi.

Durante le fasce di "lunga stagionalità" dovrà prevedere un minimo di almeno due mesi contrattuali.

I lavoratori assunti in base al presente articolo si considerano stagionali a tutti gli effetti di legge e potranno prestare la loro opera esclusivamente nei territori indicati nello specifico allegato al suddetto accordo.

“Nuovo” contratto a termine: il ruolo della contrattazione collettiva

Disciplinati i contratti a tempo determinato nelle località turistiche toscane nel Terziario Confesercenti

I periodi di stagionalità sono i seguenti:

- per le destinazioni MARINE, dal mese di aprile al mese di ottobre;
- per le destinazioni MONTANE, dal mese di aprile al mese di settembre - dal 15 novembre al 15 gennaio;
- per le destinazioni di PROSSIMITA', dal mese di aprile al mese di settembre - dal 15 novembre al 15 gennaio.

I lavoratori che nell'esecuzione di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato presso la stessa azienda, hanno prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi oltre ad avere diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro, avranno altresì diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato sempre con riferimento alla mansione già espletata in esecuzione del rapporto a termine. Quale condizione di miglior favore, i lavoratori assunti a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali oltre ad aver diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, avranno altresì diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.

Tale diritto si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Alcuni cenni sulla “nuova” somministrazione a tempo determinato

Reintroduzione della cd. somministrazione fraudolenta

"...quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di € 20 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione".

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro - con Circolare dell'11 febbraio 2019, n. 3 - ha precisato che per le condotte di somministrazione fraudolenta che abbiano avuto inizio prima del 12 agosto 2018 e che si siano protratte successivamente a tale data, il reato ex art. 38 bis, Dlgs. n. 81/2015 si può configurare solo a decorrere dal 12 agosto 2018, con conseguente commisurazione della sanzione per le sole giornate successive a tale data.

Alcuni cenni sulla “nuova” somministrazione a tempo determinato

In caso di assunzione a tempo determinato, il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina del contratto a tempo "ordinario", con esclusione delle disposizioni inerenti:

- cd. stop and go tra i contratti
- numero complessivo dei contratti a tempo determinato “stipulabili”
- diritto di precedenza tra lavoratori

Qualora ne ricorrano gli estremi (rinnovo, oppure superamento dei 12 mesi di contratto a termine), si dovrà indicare nel contratto tra lavoratore ed ApL la cd. “causale giustificatrice”: tale motivazione dovrà essere riferita alle esigenze dell'utilizzatore.

Dal decreto «Fisco/lavoro» al decreto «energia» e somministrazione a tempo determinato

La legge n. 215/2021 (di conversione, con modificazioni, del decreto legge n. 146/2021) ha previsto che *«Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. **La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 30 settembre 2022».***

Il decreto «Energia» (D.L. n. 21/2022, convertito in l. n. 51/2022) ha successivamente previsto, **fino al 30 giugno 2024**, la possibilità di non “contabilizzare”, nella durata massima, i periodi di missione a termine da parte dei lavoratori assunti, dall'Agenzia per il lavoro, a tempo indeterminato e poi somministrati all'azienda utilizzatrice a tempo determinato.

Pertanto, dal 01 luglio 2024, anche le missioni a tempo determinato, di lavoratori stabilmente occupati con contratti a tempo indeterminato, dovranno essere conteggiati nel limite massimo di durata dei contratti a termine, ex art. 19, comma 2, Dlgs. n. 81/2015 (quindi, dovranno limitare l'attività lavorativa presso l'utilizzatore al raggiungimento dei 24 mesi ovvero al limite prescritto dal CCNL applicato dall'azienda utilizzatrice).

Incentivi alle assunzioni: i principi generali

Le assunzioni incentivate

I PRINCIPI GENERALI DI FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI, EX ART. 31, DLGS. N. 150/2015

1. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi si definiscono i seguenti principi:

- a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;*

La norma punta a tutelare:

- **Lavoratori licenziati per GMO, ex art. 15, legge n. 264/1949**
- **Lavoratori oggetto di passaggio societario, ex art. 47, c. 6, legge n. 428/1990**
- **Lavoratori assunti con contratto a termine, verso l'assunzione a tempo indeterminato, ex art. 24, Dlgs. n. 81/2015**
- **Lavoratori assunti con contratto a termine stagionale, ex art. 24, Dlgs. n. 81/2015**

Le assunzioni incentivate

Il cd. obbligo preesistente all'assunzione: alcuni esempi

Diritto di precedenza, ex art. 15, L. n. 264/1949

Diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'ex dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto – negli ultimi sei mesi – di licenziamento GMO determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa o di licenziamento collettivo per riduzione di personale

Le assunzioni incentivate

Il cd. obbligo preesistente all'assunzione: alcuni esempi

Diritto di precedenza e cessione di azienda (o parte di essa), ex art. 47, comma 6, L. n. 428/1990

- Diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita, negli ultimi dodici mesi (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo), un'azienda (o un suo ramo) in crisi.

Diritto di precedenza nel part time, ex art. 8, comma 6, D.Lgs. n. 81/2015

- Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le assunzioni incentivate

Il cd. obbligo preesistente all'assunzione: alcuni esempi

Diritto di precedenza, ex art. 24, Dlgs. n. 81/2015

- salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine;
- per le lavoratrici: il congedo di maternità usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza; alle stesse è altresì riconosciuto, alle medesime condizioni di cui al punto precedente, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine;

Le assunzioni incentivate

Il cd. obbligo preesistente all'assunzione: alcuni esempi

Diritto di precedenza, ex art. 24, Dlgs. n. 81/2015

- il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Le assunzioni incentivate

Il cd. obbligo preesistente all'assunzione: il chiarimento ministeriale (1)

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - con Interpello del 12 febbraio 2016, n. 7 - ha chiarito che *“fermo restando la necessità di dare corretta informazione nell’atto scritto di apposizione del termine del diritto di precedenza, l’esercizio dello stesso consegue alla volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge. Pertanto, **in considerazione del fatto che il diritto di precedenza viene esercitato previa manifestazione espressa per iscritto da parte del lavoratore, si deve ritenere che, in mancanza o nelle more della stessa, il datore di lavoro possa legittimamente procedere all’assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere.** Ciò, evidentemente, sia nelle ipotesi in cui il contratto a termine di durata superiore a sei mesi sia cessato, che nel caso in cui il contratto a termine, una volta trascorsi i sei mesi, risulti ancora in corso”*.

Le assunzioni incentivate

Il cd. obbligo preesistente all'assunzione: il chiarimento ministeriale (2)

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - con Interpello del 09 agosto 2017, n. 2, promosso da Confcommercio, in merito alla disciplina del diritto di precedenza dei lavoratori a termine in caso di assunzioni a tempo indeterminato - ha precisato che non può integrare la violazione del diritto di precedenza:

- la prosecuzione del rapporto di lavoro dell'apprendista al termine del periodo di formazione, non trattandosi di una nuova assunzione;
- la nuova assunzione di un apprendista, qualora il lavoratore a termine risulti già formato per la qualifica finale oggetto del contratto di apprendistato, in virtù di precedenti rapporti lavorativi.

Le assunzioni incentivate

I PRINCIPI GENERALI DI FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI, EX ART. 31, DLGS. N. 150/2015

- b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;*

Le assunzioni incentivate

I PRINCIPI GENERALI DI FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI, EX ART. 31, comma 1, lett. a) e b), DLGS. N. 150/2015

La Cassazione - con sentenza del 15 aprile 2021, n. 9913 - ha affermato che il diritto di precedenza alla riassunzione, riconosciuto ai lavoratori licenziati, è violato nel caso in cui l'imprenditore decida di procedere a nuove assunzioni nella stessa qualifica dei licenziati.

Il datore di lavoro, però, può giustificare la propria scelta dimostrandone l'assoluta inevitabilità in relazione

- *alle professionalità peculiari da acquisire in azienda*

ovvero

- *all'impossibilità di stipulare contratti con gli ex dipendenti.*

Al riguardo, la Suprema Corte ha ribadito che ai fini della spettanza delle agevolazioni contributive, il diritto di precedenza alla riassunzione di lavoratori licenziati ex art. 31, comma 1, lett. a) e b), Dlgs. n. 150/2015, può dirsi violato laddove vi siano nuove assunzioni decise dall'imprenditore nella "stessa qualifica" dei licenziati, da intendersi come sostanziale coincidenza tra le professionalità di cui l'azienda abbisogna e quella posseduta da questi ultimi.

In tal caso, ai fini del risarcimento del danno al lavoratore, la responsabilità del datore è esclusa solo se questi provi l'assoluta inevitabilità della scelta.

Le assunzioni incentivate

I PRINCIPI GENERALI DI FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI, EX ART. 31, DLGS. N. 150/2015

c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;

CIG COVID-19 - Circolare INPS nn. 133/2020 e 32/2021: nell'ipotesi di sospensione dal lavoro per una causale dipendente dall'emergenza epidemiologica da COVID19 è assimilabile agli eventi oggettivamente non evitabili (c.d. EONE). Pertanto, *laddove l'azienda sia interessata da sospensioni del lavoro per le causali collegate all'emergenza epidemiologica in atto, può comunque procedere a nuove assunzioni e, laddove ne sussistano i presupposti legittimanti, accedere alla correlata agevolazione.*

Le assunzioni incentivate

I PRINCIPI GENERALI DI FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI, EX ART. 31, DLGS. N. 150/2015

- d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;*

Le assunzioni incentivate

Il concetto di assetti societari sostanzialmente coincidenti secondo il codice civile

A mente dell'art. 2359 del cod. civ., si considerano “società controllate” e “società collegate”:

- 1) le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;
- 2) le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria; ai fini dell'applicazione dei punti nn. 1) e 2) si computano anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e a persona interposta: non si computano i voti spettanti per conto di terzi;
- 3) le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa.

Sono considerate collegate le società sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole (quando, cioè, nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno un quinto dei voti ovvero un decimo se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati).

Le assunzioni incentivate

I PRINCIPI GENERALI DI FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI, EX ART. 31, DLGS. N. 150/2015

- e) *con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al **regime de minimis**^{*}, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;*

* Nella Gazzetta Ufficiale del 28 luglio 2017, n. 175 è stato pubblicato il Decreto 31 maggio 2017, n. 115 del Ministero dello Sviluppo Economico, recante "*Regolamento recante la disciplina per il funzionamento del Registro nazionale degli aiuti di Stato, ai sensi dell'articolo 52, comma 6, della legge 24 dicembre 2012, n. 234 e successive modifiche e integrazioni*".

Il Regolamento definisce le modalità operative per la raccolta, la gestione e il controllo dei dati e delle informazioni relativi agli aiuti di Stato, agli aiuti de minimis, e agli aiuti SIEG, nonché i criteri per l'interoperabilità con i registri SIAN e SIPA e per l'eventuale interoperabilità con le banche di dati in materia di agevolazioni pubbliche alle imprese.

Le assunzioni incentivate

TEMPORARY FRAMEWORK

La Commissione Europea – con Decisione C(2022) 171 final dell'11 gennaio 2022 (come recepito dall'INPS, con Messaggio n. 403/2022) – ha reso noto d'aver **prorogato al 30 giugno 2022** il quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato adottato il 19 marzo 2020 per sostenere l'economia nel contesto della pandemia di COVID-19, ampliandone le misure.

Al riguardo, i massimali sono stati modificati nel seguente modo:

- € 290.000 per le imprese operanti nella produzione primaria di prodotti agricoli;
- € 345.000 per le imprese operanti nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
- € 2.300.000 per le imprese operanti in tutti gli altri settori.

Tali aiuti possono essere combinati con gli aiuti "de minimis" fino ad:

- € 200.000 per le imprese operanti in tutti i settori;
- € 30.000 per le imprese operanti nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
- € 25.000 per le imprese operanti nel settore agricolo;

nell'arco di tre esercizi finanziari.

Le assunzioni incentivate

TEMPORARY FRAMEWORK

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – con comunicato del 10 giugno 2022 – ha reso noto che la Commissione Europea ha autorizzato alcune misure di esonero contributivo recentemente adottate dal nostro Governo.

Nello specifico, si tratta di:

- esonero per la costituzione di cooperative di lavoratori (workers buy out);
- esonero per le assunzioni nel turismo e negli stabilimenti termali
- esonero per l'assunzione dei lavoratori in cassa integrazione.

Le assunzioni incentivate

TEMPORARY FRAMEWORK

L'Agenzia delle Entrate - con Provvedimento del 22 giugno 2022, prot. n. 233822 - ha prorogato al 30 novembre 2022 il termine di scadenza per l'invio del documento che serve ad attestare che l'importo complessivo dei sostegni economici fruiti non superi i massimali indicati nella Comunicazione della Commissione europea "Temporary Framework". L'autodichiarazione deve essere inviata tramite il servizio web disponibile nell'area riservata del sito o attraverso i canali telematici dell'Agenzia. Il Provvedimento tiene conto di quanto disposto dall'art. 35, decreto legge n. 73/2022, con il quale sono prorogati i termini di registrazione degli aiuti di Stato COVID-19 nel Registro Nazionale degli Aiuti di stato (RNA)..

Le assunzioni incentivate

TEMPORARY FRAMEWORK

L'Agenzia delle Entrate – con Risoluzione del 05 luglio 2022, n. 35 - ha reso noto d'aver istituito i codici tributo per la restituzione dell'importo degli aiuti COVID-19 eccedenti il massimale del cd. Temporary Framework.

L'importo dell'aiuto eccedente il massimale spettante è volontariamente restituito dal beneficiario, comprensivo degli interessi di recupero ed è esclusa la possibilità di compensazione delle somme.

Per la restituzione spontanea e il versamento degli interessi, tramite il modello "F24 Versamenti con elementi identificativi" (c.d. F24 ELIDE), sono istituiti i seguenti codici tributo:

- "8174" denominato "Temporary framework - restituzione volontaria degli aiuti eccedenti il massimale spettante - CAPITALE – art. 4 DM 11 dicembre 2021";
- "8175" denominato "Temporary framework - restituzione volontaria degli aiuti eccedenti il massimale spettante - INTERESSI – art. 4 DM 11 dicembre 2021".

Le assunzioni incentivate

Regime de minimis e superamento del massimale: la sentenza del Consiglio di Stato

Il Consiglio di Stato - con sentenza del 7 aprile 2021, n. 2792 - ha stabilito che, qualora un'impresa faccia legittimamente domanda di un aiuto "de minimis" che, stante l'esistenza di aiuti precedenti, porterebbe l'importo complessivo degli aiuti concessi a superare il massimale previsto, l'amministrazione concedente deve consentirle di optare, fino alla definitiva concessione di tale aiuto:

- per la riduzione del finanziamento richiesto

ovvero

- per la rinuncia, totale o parziale, ai precedenti aiuti già percepiti, al fine di non superare tale massimale.

Le assunzioni incentivate

I PRINCIPI GENERALI DI FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI, EX ART. 31, DLGS. N. 150/2015

f) nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un **incremento occupazionale netto** della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "**impresa unica**" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

Le assunzioni incentivate

L'incremento occupazionale netto precisato dal MLPS per i CdL ...

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – con Interpello n. 34/2014, promosso dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro - ha precisato che *“in tutte le ipotesi di concessione di benefici previsti dalla legislazione nazionale, ai fini della maturazione del diritto, l'incremento occupazionale dei 12 mesi successivi all'assunzione agevolata va verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei 12 mesi e non la forza lavoro “stimata” al momento dell'assunzione. Per tale motivo, i benefici potranno essere fruiti:*

- *sin dal momento dell'assunzione, qualora dal calcolo stimato della forza occupazionale dei 12 mesi successivi emerga un incremento, salvo verificare la legittimità del beneficio al termine del periodo stesso;*
- *al termine dei 12 mesi qualora il datore di lavoro verificasse, solo in quel momento, l'incremento occupazionale effettivo”.*

Le assunzioni incentivate

... e per ASSOLAVORO...

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – con Interpello n. 23/2016, promosso da Assolavoro - ha ribadito che *“con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all’assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all’utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all’utilizzatore”*.

Quanto alle *“modalità di calcolo per la determinazione dell’incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata nei dodici mesi precedenti (con riferimento alla somministrazione) deve essere effettuato rispetto ai lavoratori occupati dall’impresa utilizzatrice secondo il criterio convenzionale di derivazione comunitaria dell’Unità di Lavoro Annuo – U.L.A”*.

Le assunzioni incentivate

... e per ALLEANZA LAVORO

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - con Interpello del 29 maggio 2018, n. 3, promosso dall'Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro, in merito ai requisiti generali per la fruizione degli incentivi contributivi - ha ribadito che, in caso di somministrazione di lavoratori dipendenti, il calcolo della media occupazionale da prendere a riferimento per verificare la spettanza dei benefici contributivi deve essere riferita all'impresa utilizzatrice.

Le assunzioni incentivate

I PRINCIPI GENERALI DI FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI, EX ART. 31, DLGS. N. 150/2015

Per "impresa unica", ex art. 2, par. 2, Regolamento (UE) n. 1408/2013,

si intende l'insieme delle imprese fra le quali esiste almeno una delle seguenti relazioni:

- a) un'impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa;
- b) un'impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa;
- c) un'impresa ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima oppure in virtù di una clausola dello statuto di quest'ultima;
- d) un'impresa azionista o socia di un'altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima.

Le assunzioni incentivate

I PRINCIPI GENERALI DI FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI, EX ART. 31, DLGS. N. 150/2015

2. Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 276 del 2003, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

3. L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Le assunzioni incentivate

Gli altri principi ex art. 1, co. 1175, L. n. 296/2006

A decorrere dal 01 luglio 2007, i **benefici normativi** e **contributivi** previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso da parte dei datori di lavoro del DURC, fermi restando gli altri obblighi di legge ed *”il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*.

I **benefici normativi** si identificano in tutte quelle agevolazioni che operano su un piano diverso da quello della contribuzione previdenziale ma sempre di natura patrimoniale e comunque sempre in materia di lavoro e legislazione sociale (quindi, agevolazioni di carattere fiscale nonché i contributi e le sovvenzioni previsti dalla normativa statale, regionale o da atti a valenza comunque normativa connesse alla costituzione e gestione dei rapporti di lavoro).

Le assunzioni incentivate

Gli altri principi ex art. 1, co. 1175, L. n. 296/2006 - Circ. MLPS n. 5/2008

I **benefici contributivi** sono costituiti dagli sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro che rappresentano una **deroga all'ordinario regime contributivo**, deroga che però non configura una ipotesi agevolativa nel caso in cui lo sgravio non sia costruito come “abbattimento” di una aliquota più onerosa, calcolata secondo i normali parametri, ma rappresenti la “regola” per un determinato settore o categoria di lavoratori. **Non rientrano nella nozione in esame quei regimi di “sotto contribuzione” che caratterizzano, con una “speciale” aliquota contributiva prevista dalla legge:**

- interi settori (agricoltura, navigazione marittima ecc.),
- territori (zone montane, zone a declino industriale ecc.),
- **specifiche tipologie contrattuali (apprendistato)**

Le assunzioni incentivate

Gli altri principi ex art. 1, co. 1175, L. n. 296/2006 - Circ. MLPS n. 5/2008

La Cassazione - con sentenza n. 6428/18 - ha ribadito che il possesso del DURC per il riconoscimento di benefici normativi e contributivi previsti per le imprese artigiane, commerciali e del turismo, si riferisce ai benefici derivanti da sgravi e da fiscalizzazione degli oneri sociali e non all'ipotesi di aliquota contributiva ridotta per gli apprendisti.

Al riguardo, la Suprema Corte - contestando l'operato dell'INPS che aveva incluso la minore contribuzione prevista per l'apprendistato nel novero delle "agevolazioni contributive" con la conseguente errata rideterminazione dei contributi versati per gli apprendisti nella misura prevista per i lavoratori comuni - ha ricordato che

- il DURC è finalizzato alla fruizione dei benefici normativi e contributivi;
- la Circolare MLPS n. 5/2008 individua i benefici contributivi e normativi negati in caso di mancato rilascio del DURC negli sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro.

Le assunzioni incentivate

Gli altri principi ex art. 1, co. 1175, L. n. 296/2006 - Circ. MLPS n. 5/2008

La Corte d'Appello di Milano - con sentenza del 09 settembre 2019, n. 1075 - ha ribadito che la contribuzione ridotta per gli apprendisti non si configura come un beneficio contributivo: pertanto, non è subordinata alla sussistenza del requisito della regolarità contributiva (cd. DURC positivo).

I giudici di secondo grado hanno concluso per la non applicabilità al contratto di apprendistato dell'art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006, richiamando l'interpretazione fornita dal MLPS con Circolare n. 5/2008 e con la Nota n. 1677/2016 (recepita dalla Circolare INPS n. 51/2008 e richiamata dalla sentenza della Cassazione n. 6428/2018).

Le assunzioni incentivate

Gli altri principi ex art. 1, co. 1175, L. n. 296/2006

Per fruire dei vari benefici, è necessario che i datori di lavoro siano in possesso dei seguenti requisiti:

- **applicazione integrale della parte economica e normativa** degli accordi e dei contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché degli altri obblighi di legge;
- inesistenza, a carico del datore di lavoro, di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali definitivi in ordine alla commissione delle violazioni in materia di **tutela delle condizioni di lavoro**, ex allegato A, DM 24.10.2007, ovvero il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato per ciascun illecito;
- possesso della **regolarità contributiva** nei confronti di INAIL e INPS e, per il settore edile, anche delle Casse Edili.

Le assunzioni incentivate

Gli altri principi ex art. 1, co. 1175, L. n. 296/2006

Contratti Collettivi: il rispetto della parte economica e normativa

Il rispetto integrale “*degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*” deve intendersi nel senso che il rispetto della pattuizione collettiva è soddisfatto con l'adesione alla sola parte economica e normativa e non anche alle parte obbligatoria (es. iscrizione all'Ente bilaterale e Cassa Assistenza sanitaria) in quanto si rileverebbe un palese contrasto con i principi di libertà sindacale, tutelati dall'art. 39 Costituzione, oltre che con i principi del diritto comunitario che tutelano la concorrenza.

Le assunzioni incentivate

Gli altri principi ex art. 1, co. 1175, L. n. 296/2006

Tutela delle condizioni di lavoro

La Cassazione - con sentenza dell'11 settembre 2017, n. 21053 - ha ritenuto legittima da parte dell'INPS la mancata concessione degli sgravi contributivi ad un'azienda, rea di non aver debitamente comunicato all'Ispettorato del Lavoro ed alla ASL il nome del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Nello specifico, la Suprema Corte ha precisato che la suddetta assenza di comunicazione imputabile all'azienda non è “*meramente formale*”, in quanto tale obbligo attiene alla sfera della “*corretta e completa applicazione delle misure adottate*” in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Le assunzioni incentivate

Regolarità DURC – DM 30 gennaio 2015

La regolarità sussiste comunque in caso di:

- a) rateizzazioni concesse dall'INPS, dall'INAIL o dalle Casse edili ovvero dagli Agenti della riscossione sulla base delle disposizioni di legge e dei rispettivi regolamenti;
- b) sospensione dei pagamenti in forza di disposizioni legislative;
- c) crediti in fase amministrativa oggetto di compensazione per la quale sia stato verificato il credito, nelle forme previste dalla legge o dalle disposizioni emanate dagli Enti preposti alla verifica e che sia stata accettata dai medesimi Enti;
- d) crediti in fase amministrativa in pendenza di contenzioso amministrativo sino alla decisione che respinge il ricorso;
- e) crediti in fase amministrativa in pendenza di contenzioso giudiziario sino al passaggio in giudicato della sentenza, salva l'ipotesi cui all'art. 24, comma 3, del decreto legislativo 26 febbraio 1999, n. 46;
- f) crediti affidati per il recupero agli Agenti della riscossione per i quali sia stata disposta la sospensione della cartella di pagamento o dell'avviso di addebito a seguito di ricorso giudiziario;
- g) presenza di uno scostamento non grave tra le somme dovute e quelle versate, con riferimento a ciascun Istituto previdenziale ed a ciascuna Cassa edile (non si considera grave lo scostamento tra le somme dovute e quelle versate con riferimento a ciascuna Gestione nella quale l'omissione si è determinata che risulti pari o inferiore ad € 150,00 comprensivi di eventuali accessori di legge).

Le assunzioni incentivate

Messaggio INPS del 28 dicembre 2018, n. 4844

L'INPS - con Messaggio del 28 dicembre 2018, n. 4844 - ha chiarito gli effetti del mancato regolare pagamento delle rate previste dalla cd. "rottamazione ter" sulla validità dei DURC formati con esito regolare.

L'intero procedimento di definizione agevolata si perfeziona esclusivamente con il versamento delle somme dovute in unica soluzione ovvero con il pagamento delle rate richieste: in caso di mancato ovvero di insufficiente o tardivo versamento dell'unica rata ovvero di una rata di quelle in cui è stato dilazionato il pagamento delle somme dovute, i DURC on Line rilasciati sono annullati dagli Enti preposti alla verifica.

Le assunzioni incentivate

Omissione della presentazione di denunce Uniemens e regolarità DURC

Il Tribunale di Milano – con sentenza 489/2021 - ha precisato che l'omissione della presentazione, da parte del datore di lavoro, di denunce Uniemens NON comporta una condizione di irregolarità di fatto della stessa (quindi, un DURC negativo ed il conseguente recupero delle agevolazioni contributive godute).

Nel caso in specie, le omissioni dipendevano da una causa non imputabile alla volontà dell'azienda ed i versamenti della contribuzione erano comunque sempre stati effettuati regolarmente (sia pure in difetto di trasmissione dell'Uniemens) e per l'esatto ammontare di quanto effettivamente dovuto, come in seguito dimostrato.

Il Tribunale di Milano ha, dunque, chiarito che - ove l'INPS non riesca a dimostrare di avere effettivamente subito perdite nei versamenti contributivi - non si determina alcuna decadenza dai benefici contributivi dei quali l'azienda avesse già fruito, seppure a fronte della mancata presentazione delle denunce da parte del contribuente.

Le assunzioni incentivate

I chiarimenti INPS sulla modalità di certificazione dei debiti contributivi

L'INPS – con Messaggio del 28 dicembre 2021, n. 4696 - ha illustrato la procedura denominata “VE.R.A. e Certificazione dei Debiti Contributivi”, sviluppata per dare attuazione a quanto previsto dall'art. 363, comma 1, Dlgs. n. 14/2019, recante “Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza in attuazione della legge 19 ottobre 2017, n. 155”.

La procedura “VE.R.A. e Certificazione dei Debiti Contributivi” costituisce l'evoluzione della procedura denominata “VE.R.A. Verifica Regolarità Aziendale”, in uso presso le Strutture territoriali, basata su una metodologia di analisi della posizione del contribuente identificato attraverso il codice fiscale, nella stessa logica adottata nella piattaforma “Durc On Line” di cui al D.M. 30 gennaio 2015.

Per gli utenti interni, la procedura “VE.R.A. e Certificazione Debiti Contributivi” è accessibile dalla intranet seguendo il percorso: “Processi” > “Gestione del credito” > “Piattaforma della regolarità VE.R.A. e Certificazione Debiti Contributivi”.

Per l'utilizzo della procedura gli utenti interni dovranno essere autorizzati dagli operatori IDM di Sede con il profilo di “Certificatore”.

Il Certificato unico dei debiti contributivi può essere richiesto dall'imprenditore, profilato all'interno del sistema INPS come legale rappresentante/lavoratore autonomo, attraverso l'apposito servizio online “VE.R.A. e Certificazione dei debiti contributivi”, reso disponibile sul sito www.inps.it a partire dalla data che sarà comunicata con successivo Messaggio.

Le assunzioni incentivate

Le novità sul rilascio del DURC e legge di Bilancio 2022

L'art. 1, comma 214, legge n. 234/2021 ha previsto che «*a decorrere dal 01 gennaio 2022, la regolarità del versamento dell'aliquota di contribuzione ordinaria ai fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 Dlgs, n. 148/2015 è condizione per il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC)*».

I Fondi di solidarietà bilaterale sono istituiti presso l'INPS con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, ai sensi del Dlgs. 148/2015 e sono finalizzati a garantire i trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale.

Il versamento **Ente Bilaterale** è prescritto dai CCNL e rimane nell'ambito del corretto adempimento alla contribuzione integrativa da parte del datore di lavoro e non incide in alcun modo sulla regolarità o meno del DURC.

Il versamento ad un **Fondo di Solidarietà bilaterale** è prescritto dall'INPS e, a partire dal 2022 è divenuto obbligatorio, andando ad incidere sulla regolarità o meno del DURC.

Le assunzioni incentivate

Comunicato stampa ANPAL del 21 maggio 2018

L'ANPAL - con comunicato stampa del del 21 maggio 2018 - ha fornito chiarimenti in merito ai benefici concessi a seguito di assunzione di lavoratori in stato di disoccupazione che hanno in corso un contenzioso con il precedente datore di lavoro, precisando che, qualora successivamente all'assunzione incentivata intervenga una pronuncia giudiziaria che disponga la reintegrazione del lavoratore, l'impresa non è tenuta a restituire le quote di incentivo fruite a decorrere dalla data di assunzione fino all'effettiva reintegrazione, cessando l'erogazione del beneficio soltanto nel momento in cui il lavoratore rientra nel precedente posto di lavoro.

Le assunzioni incentivate - la nuova funzionalità ANPAL

ANPAL: utility per la verifica del requisito di “lavoratore svantaggiato”

L'ANPAL - con comunicato dell'11 giugno 2018 - ha informato che dal 08 giugno 2018 è attiva, nella sezione ad accesso riservato, la nuova funzionalità “Incentivabilità” che permette di verificare se una lavoratrice o un lavoratore risulti “svantaggiato” e se, quindi, all'azienda possano essere riconosciuti gli incentivi all'assunzione.

La funzionalità di Anpal restituisce le informazioni relative all'incentivabilità della persona verificando la presenza o meno di comunicazioni obbligatorie e non tiene conto di eventuali periodi di lavoro autonomo svolti. Il servizio è a disposizione dei centri per l'impiego, degli operatori iscritti all'albo informatico delle agenzie per il lavoro, dei soggetti iscritti all'albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro e dei cittadini stessi.

Fruizione incentivi: il riepilogo delle norme da rispettare

1. rispetto degli obblighi di legge e di CCNL nella “precedenza” all'assunzione, ex art. 31, comma 1, lett. a) e b), Dlgs. n. 150/2015
2. tutela dello stato di crisi e rispetto della riduzione dell'organico, ex art. 31, comma 1, lett. c) e d), Dlgs. n. 150/2015
3. “ribaltamento” del beneficio in capo all'utilizzatore, in caso di assunzione con contratto di somministrazione, ex art. 31, comma 1, lett. e), Dlgs. n. 150/2015
4. rispetto dell'incremento occupazionale netto, ex art. 31, comma 1, lett. f), Dlgs. n. 150/2015
5. cumulabilità dei periodi coperti da agevolazioni contributive, ex art. 31, comma 2, Dlgs. n. 150/2015
6. rispetto degli aspetti temporali in merito alle comunicazioni obbligatorie, ex art. 31, comma 3, Dlgs. n. 150/2015
7. rispetto delle norme comunitarie in merito alla regola del cd. “de minimis”, ex Regolamento UE n. 1408/2013
8. regolarità contributiva (DURC), ex art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006
9. rispetto dei contenuti dei CCNL applicati in azienda, ex art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006
10. rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, ex art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006