

PRINCIPI GENERALI PER LA SPETTANZA DI TUTTI I BENEFICI CONTRIBUTIVI

Con la riforma del mercato del lavoro, legge 28.6.2012, n. 92 art. 4 commi 12-15, il legislatore ha definito una disciplina omogenea delle condizioni di spettanza dei benefici contributivi, introducendo i seguenti principi generali applicabili a tutti gli incentivi.

1. Esclusione dei benefici contributivi nel caso di assunzioni effettuate in attuazione, o in violazione, di preesistenti obblighi normativi.

Non è possibile usufruire delle agevolazioni contributive quando:

- il datore di lavoro assume un lavoratore nei cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione;
- il datore di lavoro assume un lavoratore diverso da quello nei cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione. In questo caso, l'incentivo potrà essere riconosciuto qualora il datore di lavoro o l'utilizzatore abbiano preventivamente offerto l'assunzione al lavoratore titolare del diritto e questi abbia rifiutato.

L'obbligo del rispetto dei suddetti vincoli sussiste sia in caso di assunzione diretta, sia nel caso in cui il lavoratore venga utilizzato come somministrato. Le disposizioni normative fanno riferimento al datore di lavoro nel suo complesso e non allo stabilimento o all'unità produttiva. Pertanto se l'azienda è strutturata in più unità produttive, anche in luoghi molto distanti, dovrà verificare attentamente la propria situazione sia con riferimento a ciascuna struttura sia in relazione al complesso delle unità produttive.

Le limitazioni non si applicano in caso di richiesta dei benefici previsti dall'art. 13 della Legge n. 68/1999 (assunzione di disabili).

10 PRINCIPALI NORME SUL DIRITTO DI PRECEDENZA

Art. 15 legge n. 4/1949

Diritto di precedenza per le assunzioni (a tempo determinato o indeterminato) in favore dell'ex dipendente a tempo indeterminato che negli ultimi sei mesi sia stato oggetto di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo 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.

Art. 5 D.lgs. n. 368/2001

Diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato in favore dell'ex dipendente a tempo determinato per più di 6 mesi (anche con più rapporti di lavoro), il cui rapporto di lavoro sia cessato negli ultimi dodici mesi.

Per i lavoratori stagionali: diritto di precedenza a favore del lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Art. 47, c. 6 legge n. 428/1990

Diritto di precedenza per le assunzioni (a tempo determinato o indeterminato) in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale, negli ultimi dodici mesi o nel periodo più lungo stabilito dall'accordo collettivo, è trasferita un'azienda o un suo ramo. La disposizione si applica anche nei casi di accordo per aziende in crisi di cui al comma 5 della stessa legge.

CCNL - Obblighi di assunzioni previsti dalla contrattazione collettiva

Un'azienda che subentri ad un'altra in un appalto di servizi (esempio imprese di pulizia) ha l'obbligo di assumere i dipendenti della precedente azienda.

2. Richiesta benefici in presenza di sospensioni dell'attività lavorativa per crisi o riorganizzazione (CIGS- CIG in Deroga)

Gli incentivi non spettano quando il datore di lavoro o l'utilizzatore in somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale (CIGS), anche ai sensi dell'art. 19 del DL n. 185/2008 (CIG in deroga), salvo nei casi in cui esse siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva. In questo caso si considera solo la situazione della singola unità produttiva (per unità produttiva non si intende lo stabilimento o l'unità locale).

3. Presenza di assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero rapporti di collegamento o controllo.

La nuova disciplina degli incentivi conferma sostanzialmente il quadro normativo già in vigore per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità e lo estende a tutte le altre tipologie di assunzioni agevolate. Stabilisce infatti che gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che al momento del licenziamento presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo. In caso di lavoratore utilizzato mediante l'istituto della somministrazione, la verifica della mancanza delle condizioni ostative va fatta con riferimento anche all'utilizzatore.

4. Limitazioni al cumulo dei benefici contributivi fruiti in relazione ad uno stesso lavoratore.

La nuova disciplina prevede che, per stabilire il diritto alla fruizione degli incentivi e la loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto a titolo di lavoro somministrato o subordinato, equiparando l'utilizzazione "diretta" e "indiretta" del lavoratore. Non si cumulano invece le prestazioni di somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori (anche se fornite dalla stessa agenzia di somministrazione), salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero rapporti di collegamento o controllo.

5. Invio tardivo delle Comunicazioni Telematiche Obbligatorie

In caso di inoltro tardivo delle comunicazioni obbligatorie (Unilav, Unisomm), si perde la parte di incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione. In caso di rettifica della comunicazione telematica, vale la data del primo invio. La compilazione del campo "Tipo agevolazione" nei moduli Unilav o Unisomm è facoltativa e l'omissione o l'errore, non incide sul diritto ai benefici.

6. Documento unico di regolarità contributiva (DURC)

I benefici contributivi e normativi sono subordinati al possesso della regolarità contributiva da parte del datore di lavoro (DURC interno), oltre all'inesistenza di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi in ordine alla commissione delle violazioni delle norme a tutela delle condizioni di lavoro (di cui all'allegato A del DM 24 ottobre 2007), ovvero il decorso del periodo indicato dallo stesso D.M. in relazione a ciascun illecito (legge Finanziaria 2007).

La regolarità viene accertata direttamente dagli Enti previdenziali al momento della richiesta del beneficio. Il datore di lavoro deve inoltre essere 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 o del dirigente responsabile, di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi in ordine alla commissione delle violazioni, in materia di tutela delle condizioni di lavoro, di cui all'allegato A del Decreto Ministeriale 24/10/2007 o il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato per ciascun illecito (cd. "cause ostative").**

Il possesso del secondo requisito sopradescritto deve essere attestato alla DTL competente mediante autocertificazione. In caso di somministrazione, la regolarità contributiva riguarda l'agenzia di somministrazione, mentre la violazione delle norme in materia di tutela delle condizioni di lavoro riguarda sia l'agenzia di somministrazione, sia il datore di lavoro che utilizza il lavoratore somministrato. Pertanto anche l'utilizzatore è tenuto ad autocertificare l'inesistenza a suo carico di provvedimenti, in ordine alla commissione delle violazioni all'allegato A del citato decreto.

Fonti: Legge 28.6.2012, n. 92, art. 4 commi 12-15; Circolare INPS n. 137 del 12.12.2012; Messaggio Inps 20123 del 6/12/2012.