

Udine, 6 luglio 2016

Principi per la concessione di sgravi contributivi dopo il Jobs Act

La Riforma del Lavoro Fornero del 2012 ha previsto dei principi generali per la concessione di sgravi contributivi per le assunzioni, alcuni dei quali erano già previsti nella prassi dell'Istituto previdenziale (ved. circ. informativa interna Ufficio Lavoro RS Nr.42/kd/13).

Con il Decreto Legislativo n. 150/2015 del Jobs Act è stato **previsto il riordino degli incentivi**; inoltre la norma ha abrogato le disposizioni contenute nell'articolo 4, comma 12, lettere a) b) c) d) della legge Fornero - Legge n.92/2012 , e contestualmente le ha riportate nel nuovo testo normativo all'art. 31 del D.Lgs. 150/15, per lo più identiche a quelle previste dalla Riforma Fornero, in vigore dal 24 settembre 2015.

Principi generali di fruizione degli incentivi

Il nuovo articolo 31 "Principi generali di fruizione degli incentivi" stabilisce che 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
(tale formulazione è sostanzialmente a quella contenuta nella medesima lettera a) della Riforma Fornero)
- 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
(tale formulazione è sostanzialmente a quella di cui alla lettera b) della Riforma Fornero)
- 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**
(nella formulazione precedente, erano fatti i salvi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione fossero finalizzate **all'acquisizione di professionalità**)

sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi o effettuate presso una diversa unità produttiva)

- 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**
(tale formulazione è sostanzialmente identica a quella di cui alla lettera d) della Riforma Fornero)

Novità per il calcolo dell'incremento occupazionale

Il nuovo testo dispone che 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 12 mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, par. 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, **escludendo dal computo** della base occupazionale media di riferimento i lavoratori che nel periodo di riferimento hanno abbandonato il posto per una delle seguenti causali: dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario o licenziamento per giusta causa.

Utilizzo del contratto di somministrazione

La lettera e) prevede una nuova disciplina: 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 è computato in capo all'utilizzatore.

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, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o rapporti di collegamento o controllo.

Inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche

Come già previsto dalla Legge Fornero, 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.

(Fonti: art. 31 Decreto Legislativo n. 150/2015 Jobs Act)