

LAVORATORI IN MOBILITA' CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO NON SUPERIORE A 12 MESI

L'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991, incentiva sotto l'aspetto contributivo e sotto quello normativo l'assunzione a termine di lavoratori in mobilità per un massimo di dodici mesi, come mezzo per facilitare il loro reingresso nel mondo del lavoro.

Incentivi di natura contributiva

Fermo restando il possesso del DURC ed il rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla pattuizione collettiva, ai vari livelli, la quota di contribuzione a carico del datore sulla retribuzione imponibile è pari al 10%. Se nel corso del rapporto lo stesso è trasformato a tempo indeterminato il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi. Lo stesso beneficio trova applicazione anche a favore dell'Agenzia del Lavoro che assume, per la successiva utilizzazione, lavoratori in mobilità (art. 1, comma 155, della legge n. 311/2004). Anche in questo caso vale la regola secondo la quale l'incentivo non è riconosciuto se l'assunzione avviene nei sei mesi successivi dal licenziamento ed è effettuata da altra impresa in rapporto di colleganza e controllo con la precedente. L'agevolazione contributiva, anche attraverso più contratti a termine con il medesimo datore di lavoro, non può superare i dodici mesi, cosa che comporta la piena legittimità del contratto a tempo determinato stipulato, ma senza il riconoscimento dei benefici.

Va, peraltro, ricordato il contenuto dell'art. 4, comma 13, della legge n. 92/2012, il quale afferma che "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 e che non si cumulano le prestazioni 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 coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo".

L'agevolazione contributiva non trova applicazione nei confronti dei premi assicurativi dovuti all'INAIL.

Anche in questo caso ci si trova di fronte ad una norma che da "strutturale" è diventata "a tempo", nel senso che l'art. 2, comma 71, lettera b), ne prevede l'abrogazione a partire dal 1° gennaio 2017.

Incentivi di natura economica

Non è previsto alcun specifico incentivo in caso di assunzione a termine: tuttavia, se il contratto stesso viene trasformato a tempo indeterminato, oltre all'agevolazione contributiva per dodici mesi sopra riportata, spetta, se goduta dal lavoratore, un'indennità, sotto forma di

conguaglio, pari al 50% per un massimo di dodici mesi, elevabile a ventiquattro o trentasei mesi (a seconda dell'età e dell'ubicazione geografica), in maniera del tutto analoga a come previsto per l'assunzione "ab initio" a tempo indeterminato dall'art. 8, comma 4.

La trasformazione del rapporto a tempo indeterminato va comunicata entro cinque giorni al centro per l'impiego (art. 1, comma 1185, della legge n. 296/2006): il ritardo comporta l'irrogazione della sanzione amministrativa compresa tra 100 e 500 euro (peraltro, diffidabile ed "estinguibile" nella misura minima), ma non la perdita del beneficio legato alla riduzione contributiva ed economica, la cui decorrenza è legata al momento di ricezione della comunicazione (Cass., 17 maggio 2005, n. 10298).

Incentivi di natura normativa

L'assunzione di un lavoratore a tempo determinato è regolata, per espressa disposizione contenuta nell'art. 10, comma 1, del D.L.vo n. 368/2001 (dopo le chiare modifiche intervenute con la legge n. 99/2013), dalla legge n. 223/1991. Ciò da un punto di vista strettamente operativo presenta alcune peculiarità che possono così sintetizzarsi:

- a) la mancata applicazione del D.L.vo n. 368/2001 fa sì che le motivazioni alla base del singolo contratto possono ben andare al di là di quelle, peraltro estremamente ampie, previste dall'art. 1, il c.d. "causalone", ossia le esigenze tecnico, produttive, organizzative e sostitutive. Ovviamente, la differenza era maggiore, sotto la vigenza della legge n. 230/1962 che prevedeva alcune causali ben specifiche e determinate: vale la pena di ricordare come sotto l'aspetto interpretativo sia il Ministero del Lavoro che la Cassazione avevano anticipato il Legislatore sostenendo che il contratto a termine per i lavoratori in mobilità traeva origine da un altro scopo (quello della facilitazione al reingresso sul mercato del lavoro per i soggetti espulsi dai processi produttivi) era "fuori" dalla casistica della legge n. 230/1962. Tuttavia, la precisazione intervenuta con la legge n. 99/2013 che ha, espressamente, inserito il contratto a termine per i lavoratori in mobilità all'interno del comma 1 (che ricomprende le tipologie contrattuali che il Legislatore "battezza" fuori dall'ombrello applicativo del D.L.vo n. 368/2001), è stata quanto mai opportuna, atteso che alcune sentenze di merito erano, di recente, intervenute ritenendo pienamente applicabile il "causalone";
- b) la non applicazione del D.L.vo n. 368/2001, fa sì che i mesi lavorati ex art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991, non si sommino con gli altri contratti a termine eventualmente svolti ai sensi delle leggi appena citate, sì da non essere compresi nel computo complessivo dei trentasei mesi (i contratti di natura stagionale non vi rientrano) trascorsi i quali il rapporto, se continua, si considera a tempo indeterminato e, in ogni caso, un nuovo contratto a termine (nella previsione massima prevista dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva) può essere stipulato davanti al

funzionario della Direzione territoriale del Lavoro e con l'assistenza di un rappresentante sindacale per il lavoratore;

- c) il contratto a termine agevolato non può durare, per lo stesso datore di lavoro, ed ai soli fini del riconoscimento dell'agevolazione, più di dodici mesi. A tale termine si può giungere attraverso un contratto iniziale ed una successiva proroga che, ovviamente, può essere anche superiore al contratto iniziale. Il contratto può avere anche una durata più lunga ma gli incentivi sono limitati a dodici mesi e, in ogni caso, debbono tenere conto della previsione, relativa al cumulo, introdotta dall'art. 4, comma 13, della legge n. 92/2012 alla quale si è già accennato;
- d) trascorsi sei mesi dal licenziamento, lo stesso datore di lavoro può riassumere, sia a tempo determinato che indeterminato, gli stessi lavoratori posti in mobilità usufruendo dei benefici economici e contributivi: questo afferma il Ministero del Lavoro con la nota n. 25/I/0001564 del 13 luglio 2006, rispondendo ad un interpello.