

LAVORATORI IN MOBILITA' A TEMPO INDETERMINATO

Prima di entrare nel merito degli incentivi riferibili alle assunzioni dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (sia a tempo indeterminato che a tempo determinato), occorre individuare coloro che, ad oggi, sono potenzialmente iscrivibili nei predetti elenchi:

- a) lavoratori licenziati al termine di una procedura collettiva di riduzione di personale, secondo la previsione contenuta nell'art. 24 della legge n. 223/1991;
- b) lavoratori licenziati al termine della CIGS da imprese che non sono in grado di garantire l'occupazione, come indicato dall'art. 4 della legge n. 223/1991;
- c) lavoratori a domicilio licenziati al termine di una procedura collettiva, secondo l'indirizzo espresso dal Ministero del Lavoro con la nota n. 5/26855/49 MOB del 25 settembre 1993, nell'ipotesi in cui "per volontà delle parti o per lo svolgimento concreto del rapporto di lavoro a domicilio, l'elemento della precarietà nonché il rapporto stesso risulti, per l'effetto caratterizzato da una ragionevole e qualificata continuità, tale da comportare un effettivo inserimento dei lavoratori in questione nell'organizzazione aziendale". Tutto ciò, senza fruizione dell'indennità di mobilità in quanto l'art. 9 della legge n. 877/1973 non prevede l'applicazione delle disposizioni in materia di trattamento integrativo salariale;
- d) lavoratori edili con un rapporto pregresso non inferiore a diciotto mesi, nel completamento di opere pubbliche o impianti industriali di grandi dimensioni, nelle aree ove sia accertato una grave crisi occupazionale, conseguente al mancato completamento di tali attività (art. 11, comma 2, della legge n. 223/1991 e art. 6, comma 1, della legge n. 236/1993) e lavoratori già in disoccupazione edile;
- e) lavoratori edili provenienti da CIGS con un'anzianità aziendale di almeno 36 mesi di cui 24 effettivamente prestati;
- f) lavoratori impegnati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità per tutto il periodo in cui sono adibiti a tali lavorazioni;
- g) lavoratori frontalieri con trattamento speciale di disoccupazione, secondo la previsione contenuta nella legge n. 247/1997;
- h) lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo.

A partire dal 1° gennaio 2013 non sono più iscrivibili nelle liste di mobilità (perché la norma di natura temporanea non è stata, al momento, prorogata) i lavoratori dipendenti da imprese anche artigiane e cooperative di produzione e lavoro che occupano meno di quindici dipendenti, licenziati per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività ed i lavoratori in mobilità in deroga ex art. 7, comma 7 - ter della legge n. 33/2009.

L'art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991, prevede che l'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità venga incentivata sotto una duplice forma: quella contributiva e quella economica.

Per la verità, c'è un'altra possibilità di assunzione con contratto a tempo indeterminato ed è quella prevista dall'art. 7, comma 4, del D.L.vo n. 167/2011: si tratta del contratto di apprendistato per la qualificazione o la riqualificazione dei lavoratori in mobilità sui quali ci si è soffermati allorché si è parlato dell'apprendistato e che, rispetto all'incentivo contributivo, sono perfettamente allineati a quelli degli altri lavoratori in mobilità (10% per la quota a carico dei datori di lavoro) e sui quali si parlerà subito dopo.

Incentivi di natura contributiva

L'assunzione a tempo indeterminato (anche part-time) di un lavoratore in mobilità comporta un abbattimento della quota contributiva a carico del datore di lavoro per diciotto mesi: essa è pari a quella prevista, in via ordinaria, per gli apprendisti, ossia il 10% sul reddito imponibile ai fini previdenziali. La circolare n. 22/2007 dell'INPS ha chiarito che complessivamente l'aliquota, comprensiva della quota a carico del lavoratore, è pari al 19,19%.

Anche in questo caso il "godimento" è strettamente correlato sia al possesso del DURC che al rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva, anche territoriale od aziendale, applicabile.

E' appena il caso di ricordare come il "godimento" (anche quello di natura economica) non trovi applicazione se l'assunzione è stata effettuata, nei sei mesi successivi al licenziamento dalla stessa o da altra impresa collegata o controllata o con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.

Con nota n. 1074/2005 il Ministero del Lavoro ha chiarito che, in ossequio alla disciplina prevista per le società cooperative dalla legge n. 142/2001, gli incentivi previsti per l'assunzione di lavoratori in mobilità sia a tempo indeterminato che a termine, spettano anche a queste ultime.

Nell'intento di agevolare, comunque, l'assunzione e lo sviluppo in carriera del lavoratore già iscritto nelle liste di mobilità, con la risposta ad un interpello, datata 27 giugno 2006 (prot. 25/I/0001066), si è precisato che il passaggio da impiegato a dirigente durante lo svolgimento del rapporto, non fa venir meno la riduzione dell'aliquota contributiva, in quanto una diversa determinazione sfavorirebbe i possibili avanzamenti professionali del soggetto interessato.

L'INPS, con messaggio n. 3491 del 22 ottobre 1998, ha affermato che le agevolazioni previste per l'assunzione dei lavoratori in mobilità sia a termine che a tempo indeterminato valgono anche nel caso in cui la stessa avvenga per lavoro a domicilio.

Il Ministero del Lavoro, con una nota risalente al 1999, condivisa dall'INPS, ha ritenuto che in caso di maternità con relativa sospensione del rapporto, il datore di lavoro abbia diritto ad

usufruire dei benefici contributivi, cosa che comporta il differimento degli stessi per un periodo uguale a quello della sospensione. Ciò non si verifica, invece, nell'ipotesi in cui si registri una volontarietà del lavoratore (es. aspettativa), come chiarito dalla circolare INPS n. 84/1999.

Lo sgravio contributivo non ha alcun effetto nei confronti dei premi INAIL: lo hanno chiarito una nota dell'Istituto del 5 settembre 2003 ed una decisione della Corte di Cassazione, la n. 14316 del 20 giugno 2007.

Vale la pena di ricordare come, per effetto dell'art. 2, comma 71, lettera e) della legge n. 92/2012, a partire dal 1° gennaio 2017 l'art. 25, comma 9, sarà abrogato, come tutti gli articoli che disciplinano la mobilità.

Incentivi di natura economica

L'assunzione di un lavoratore in mobilità comporta anche un incentivo di natura economica: infatti, se goduta, il datore di lavoro percepisce, attraverso il sistema del conguaglio contributivo, il 50% dell'indennità di mobilità per un massimo di dodici mesi o periodo maggiore correlato all'età ed alla ubicazione geografica di residenza – Mezzogiorno od aree con un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale - (art. 8, comma 4, della legge n. 223/1991), cosa che, da un punto di vista teorico, porta, a parità di altre condizioni, a favorire l'occupazione di chi è stato da poco inserito nelle liste di mobilità rispetto a quello che è quasi al termine del periodo.

Il beneficio viene riconosciuto soltanto con un'assunzione a tempo pieno e non trova applicazione nei confronti dei giornalisti.

Anche l'art. 8, comma 4, sarà cancellato dal nostro ordinamento a partire dal 1° gennaio 2017, per effetto dell'art. 2, comma 71, lettera b), della legge n. 92/2012.

Se il lavoratore in mobilità è stato assunto con contratto di apprendistato (che è un contratto a tempo indeterminato) secondo le procedure previste dall'art. 7, comma 4, del D.L.vo n. 167/2011 e dal CCNL di riferimento, il lavoratore può essere retribuito fino a due livelli in meno o, in alternativa, in percentuale, rispetto al lavoratore qualificato.

Incentivi di natura normativa

L'unico incentivo di tal genere riguarda gli apprendisti in mobilità che, per tutta la durata del contratto, sono esclusi dal computo numerico previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti: di conseguenza, essi non rientrano nel computo sia per la quantificazione dell'organico relativo ai limiti dimensionali che consentono la piena agibilità dell'art. 18 della legge n. 300/1970, che per la base di calcolo finalizzata all'assunzione dei lavoratori disabili, postulata dalla legge n. 68/1999, mentre sono computabili, in virtù di una espressa disposizione legale che comprende nella base di calcolo anche gli apprendisti, ai fini

dei limiti dimensionali previsti per l'intervento integrativo salariale straordinario ex art. 1, comma 1, della legge n. 223/1991.