

LAVORATORI "OVER 50" E DONNE

L'art. 4 della legge n. 92/2012 si occupa, tra le altre cose, di intervenire sulla materia degli incentivi alle assunzioni, prevedendo, da un lato, nuove agevolazioni (ma vedremo, se si tratta veramente di "nuove") e, dall'altro, fissando alcuni principi finalizzati a garantirne, in via generale, una omogenea applicazione. Di questi principi che riguardano, essenzialmente, il rispetto di obblighi imposti dalla legge, delle precedenze di natura legale e contrattuale, della valutazione di eventuali nuove assunzioni in presenza di interventi integrativi salariali e della impossibilità, anche riferibili a imprese collegate o controllate, di assumere lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti, se ne è già parlato all'inizio di questa analisi.

Sulla materia, a distanza di quasi un anno dalla data di entrata in vigore della norma sono intervenute le circolari n. 111 dell'INPS del 24 luglio 2013 e n. 34 del Ministero del Lavoro, datata 25 luglio 2013. Per quel che concerne il settore agricolo, le modalità di attivazione dell'incentivo, attesa la specialità del settore, sono state chiarite con la circolare dell'Istituto n. 139 del 27 settembre 2013.

"Over 50"

Incentivi di natura contributiva

Il comma 8 dell'art. 4 prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2013, per tutte le assunzioni di lavoratori disoccupati da più di dodici mesi ultra cinquantenni, effettuate con contratto a termine, anche in somministrazione, spetti ad ogni datore di lavoro una riduzione del 50% della quota contributiva a suo carico, per un massimo di dodici mesi. Se l'assunzione viene trasformata a tempo indeterminato (comma 9) la riduzione viene prolungata per altri sei mesi, mentre se, "ab initio", è a tempo indeterminato, lo sgravio, che è del medesimo ammontare, vale per diciotto mesi dalla data di inizio del rapporto. La circolare INPS n. 111/2013 afferma che la trasformazione deve avvenire prima della scadenza del beneficio (cosa che l'Istituto chiarisce con alcuni esempi riportati al punto 2.1.1 della nota appena citata).

Lo "sconto" del 50% si applica anche ai premi INAIL: così afferma la Direzione Generale per le politiche attive e passive del lavoro con la circolare n. 34, dopo aver acquisito il parere conforme sia della Direzione Generale per le politiche previdenziali ed assicurative, che del Ministero dell'Economia. Quest'ultimo passaggio non fa altro che confermare il crescente "peso" di quest'ultimo del quale va verificato l'assenso in presenza di qualunque impegno di spesa.

La disposizione merita alcune puntualizzazioni.

La prima riguarda i requisiti soggettivi riferiti al lavoratore: deve essere un "over 50", ossia aver compiuto i cinquanta anni ed essere iscritto negli elenchi di chi è disponibile ad una occupazione da almeno dodici mesi. Va, peraltro, ricordato come, per effetto delle modifiche

introdotte con l'art. 7 del D.L. n. 76/2013, convertito, con modificazioni, nella legge n. 99/2013, si è tornati alla situazione "antecedente alla riforma Fornero", per cui si resta iscritti nelle liste per l'impiego in presenza di un reddito da lavoro dipendente o da collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto fino ad 8.000 euro lordi (4.500 da lavoro autonomo) a cui si possono aggiungere quelli, eventuali, derivanti da prestazione di lavoro accessorio fino a 5.000 euro netti (6.600 lordi, secondo un vecchio indirizzo INPS) per anno solare che non influiscono sullo "status" di disoccupato od inoccupato per effetto dell'art. 72 del D.L.vo n. 276/2003.

Vale la pena di ricordare i soggetti che, potenzialmente, possono essere compresi in tale categoria, avendo, però, l'accortezza di sottolineare come il requisito dei cinquanta anni di età restringa il campo di applicazione:

- a) gli impiegati, gli operai, e gli intermedi, disoccupati con esclusione di coloro che hanno un contratto a tempo parziale di tipo verticale. Tale ultima precisazione oltre ad essere la diretta conseguenza di quanto affermato dall'art. 19 della legge n. 2/2009, non fa altro che riprendere concetti, più volte espressi dalla Corte di Cassazione che ha ritenuto il periodo di "non lavoro" nel part-time verticale, frutto di una consapevole scelta delle parti e non, quindi, dell'accadimento di un evento involontario;
- b) i dirigenti privati;
- c) i lavoratori a domicilio;
- d) i soci lavoratori di società cooperative;
- e) i lavoratori dimissionari per giusta causa, laddove il recesso è addebitabile al comportamento del datore di lavoro, come in caso di mobbing, di mancata retribuzione, di significative condizioni peggiorative delle mansioni, di molestie sessuali, di spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra senza che sussistano "le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" (Cass. n. 1074/1999) e di comportamento particolarmente ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente (Cass. n. 5977/1985). Tali ultimi casi, elaborati dalla Giurisprudenza, traggono origine dall'art. 2119 c.c. atteso che "ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto";
- f) le mamme (o i padri che abbiano, in alternativa, usufruito dell'aspettativa) dimissionari durante il periodo di tutela della maternità, dell'adozione o dell'affido;

Come si vede, non vengono citati gli apprendisti che pure sarebbero compresi tra gli "iscrivibili", atteso che la loro età è inferiore ai cinquanta anni.

La seconda delucidazione concerne i potenziali destinatari degli incentivi: la norma parla "tout court" di datori di lavoro ma l'INPS, con la circolare n. 111/2013 esclude espressamente, per la tipicità del rapporto, i datori di lavoro domestici, quelli che assumono con contratto

intermittente (art. 34 e seguenti del D.L.vo n. 276/2003, con lavoro ripartito (art. 41 e seguenti del D.L.vo n. 276/2003) e con prestazioni di lavoro accessorio (art. 70 e seguenti del D.L.vo n. 276/2003): si tratta di tipologie contrattuali (le prestazioni accessorie non sono neanche ciò) che sono marginali, episodiche e che, come nel lavoro intermittente, dipendono esclusivamente dalla "chiamata" del datore di lavoro. La nota INPS parla, altresì, di piena applicazione della disposizione alle cooperative di produzione e lavoro che, in attuazione dell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001, stipulano con il socio lavoratore un rapporto di lavoro subordinato, distinto da quello associativo. E' appena il caso di sottolineare come la disposizione non trovi applicazione alle Pubbliche Amministrazioni (art. 1, comma 2, del D.L.vo n. 165/2001) nelle quali la normativa sui contratti a termine, in generale, è stata fortemente ristretta dall'art. 4 del D.L. n. 101/2013..

Il terzo chiarimento riguarda le modalità di assunzione a tempo determinato. Se si tratta del primo contratto con il lavoratore esso può ben essere "acausale", ma la durata non può superare i dodici mesi, termine ora prorogabile nel limite massimo temporale, dopo le novità introdotte, a partire dal 28 giugno 2013, grazie al D.L. n. 76/2013. Ovviamente, il contratto a termine può essere stipulato per un periodo più lungo (ma l'agevolazione è soltanto per dodici mesi) o anche più volte nel limite massimo dei trentasei mesi (comprensivi di eventuali rapporti in somministrazione), ma in questi casi occorre individuare la causale riferibile ad esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive (che vanno sempre ben declinate e non riferite a "clausole di stile"), non essendo possibile applicare la normativa sui contratti a termine dei lavoratori in mobilità (art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991), esplicitamente esclusa, attraverso l'art. 10, comma 1, dal campo di applicazione del D.L.vo n. 368/2001.

La piena applicazione del D.L.vo n. 368/2001 fa sì che siano pienamente applicabili sia le disposizioni sullo "stop and go" (dieci o venti giorni a seconda che il primo contratto abbia avuto una durata fino a sei mesi o superiore) che quelle concernenti il diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo indeterminato con le stesse mansioni, secondo la previsione contenuta nell'art. 4.

L'ampia dizione adoperata dal Legislatore non sembra escludere i contratti a termine stagionali che, indubbiamente, durano meno di dodici mesi ma che, in tal modo, risulterebbero agevolati. La quarta questione da risolvere riguarda il concetto di "riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro". Ci si trova di fronte, senza ombra di dubbio, ad uno sgravio contributivo, rispetto all'aliquota generale, destinato a favorire il reingresso nel mondo del lavoro di soggetti particolarmente svantaggiati che, per vari motivi, non sono fruitori di alcuna indennità di mobilità e, forse, neanche di quella di disoccupazione (seppur quest'ultima non pare, di principio, esclusa). Di conseguenza, (il discorso è del tutto analogo per l'assunzione con contratto a tempo indeterminato sia dall'inizio che dopo la conversione) non possono che trovare applicazione sia l'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006 che le successive

circolari del Ministero del Lavoro n. 5 e n. 34 del 2008, che subordinano la riduzione al possesso del DURC ed al rispetto dei trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e, se esistente, da quella territoriale od aziendale. La questione appare totalmente analoga a quella concernente sia le agevolazioni riconosciute in caso di assunzione di lavoratori in mobilità, che di disoccupati da oltre ventiquattro mesi, che di soggetti in CIGS da almeno tre mesi (con l'azienda in trattamento da almeno sei) per le quali il Dicastero del Lavoro ha ritenuto pienamente applicabile la norma del 2006, differenziandole da quelle situazioni ove per scelta politica del Legislatore interi settori (ad esempio, quello marittimo o quello agricolo di "zone svantaggiate") o tipologie contrattuali (apprendistato) hanno diritto ad una contribuzione di favore che è "propria" e non ridotta.

C'è, poi, un quinto problema da risolvere e concerne le modalità di svolgimento del rapporto in relazione alla distribuzione delle prestazioni: nel silenzio del Legislatore, si ritiene che i contratti tempo determinato od indeterminato possano essere non soltanto a tempo pieno ma anche a tempo parziale (orizzontale, verticale o misto). Tale assunto è stato confermato dall'INPS con la circolare n. 111/2013.

Il sesto chiarimento concerne la piena computabilità degli assunti a tempo indeterminato sia per quel che concerne l'applicabilità dell'art. 18 n. 300/1970, che per il calcolo del personale disabile da assumere (nel computo complessivo rientrano anche i contratti a termine di durata superiore a sei mesi).

La settima delucidazione concerne la presenza di cause sospensive collettive del rapporto (interventi integrativi per crisi o riorganizzazioni, contratti di solidarietà ex art. 1 della legge n. 863/1984 o ex art. 5 della legge n. 236/1993) in un'azienda che intende assumere un "over 50". Nuove assunzioni non sono ammesse, a meno che non si tratti di qualifiche e professionalità sostanzialmente diverse da quelle possedute dai lavoratori in trattamento integrativo.

La circolare INPS subordina, inoltre, il riconoscimento delle agevolazioni a ciò che affermano i paragrafi 2, 3 e 5 dell'art. 40 del regolamento CE n. 800/2008. In sostanza, perché possa essere riconosciuto il beneficio occorre che ci si trovi in presenza di un incremento netto dell'occupazione rispetto alla media degli ultimi dodici mesi (requisito che va valutato all'atto dell'instaurazione del rapporto) e che va effettuata rispetto all'impresa nel suo complesso e non con riferimento alla singola unità produttiva. Nel computo non vanno compresi i lavoratori che hanno ridotto volontariamente l'orario di lavoro o che hanno risolto il rapporto di lavoro per:

- a) dimissioni volontarie;
- b) invalidità sopravvenuta o decesso;

- c) pensionamento per limiti di età (forse, tra costoro potrebbero essere compresi anche i prepensionati con la procedura individuata dall'art. 4, commi da 1 a 7 – ter della legge n. 92/2012);
- d) licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Nel computo complessivo vanno considerati tutti i lavoratori in organico sia a tempo determinato (per il contratto a termine in sostituzione si computa soltanto il titolare) che indeterminato, con l'eccezione del lavoratore accessorio.

Il riconoscimento dell'incentivo (che non incide, peraltro, sulla regolarità del contratto stipulato) è, altresì, subordinato:

- a) alla circostanza che il datore di lavoro non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti definiti illegali o incompatibili dalla Commissione Europea (art. 1, par. 6, Regolamento CE n. 800/2008 e art. 46 della legge n. 234/2012);
- b) alla circostanza che il datore di lavoro non sia un'impresa in difficoltà, come definita dall'art. 1, par. 7, del Regolamento CE n. 800/2008.

La descrizione, sia pure sommaria, delle agevolazioni disposte in favore delle imprese che assumeranno, a partire dal 1° gennaio 2013, lavoratori "over 50" disoccupati da oltre un anno, suscita una domanda: si tratta di una nuova tipologia assuntiva, oppure nel nostro ordinamento già c'era qualcosa di simile?

La risposta è positiva, nel senso che fino al 31 dicembre 2012, per effetto della previsione (non strutturale ma prorogata di anno in anno) contenuta in vari commi dell'art. 2 della legge n. 191/2009, era prevista la possibilità di assumere ultracinquantenni con una contribuzione, a carico del datore di lavoro, pari al 10%.

DONNE

L'incentivo previsto dall'art. 4, comma 11, è di natura esclusivamente contributiva ed i chiarimenti sono stati forniti dall'INPS con la circolare n. 11/2013 e con il messaggio n. 12212 del 29 luglio 2013 e dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 34/2013.

Incentivi di natura contributiva

Il comma 11 parla dell'applicazione del medesimo sgravio contributivo del 50% della quota a carico dei datori di lavoro già previsto per l'assunzione degli "over 50" per l'assunzione di donne di qualsiasi età, prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea (il periodo 2007 – 2013 è stato definito dalla Decisione 2007/5618 recepita con DM del Ministro dello Sviluppo Economico 27 marzo 2008 e consultabile all'indirizzo

<http://www.dps.mef.gov.it/QSN/qsaiutidistato.asp>, come afferma la circolare n. 34/2013) e nelle aree non individuate anche con riferimento a settori specifici e professioni in favore di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

Anche in quest'ultimo caso, afferma la nota ministeriale, sarà necessario effettuare un'indagine sul tipo di attività eventualmente svolto riferendosi ai parametri reddituali e temporali identificati dal DM del Ministro del Lavoro 20 marzo 2013. In sostanza, il decreto appena citato reca implicitamente l'indicazione secondo la quale la nozione di impiego regolarmente retribuito viene riferita non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di lavoro, quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata (per il lavoro subordinato) o della remunerazione (per il lavoro autonomo): i rapporti di lavoro subordinato di durata inferiore ai sei mesi sono, pertanto, considerati "non regolarmente retribuiti" e, quindi, non possono essere presi in considerazione per la verifica del requisito. Analogamente è da dirsi per le attività di lavoro autonomo propriamente detto la cui remunerazione, su base annuale, sia inferiore ai limiti esenti da imposizione - 4.800 per lavoro autonomo propriamente detto e 8.000 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre collaborazioni ex art. 50, comma 1, lettera c-bis) del DPR n. 917/1986 -. La condizione di donna "priva di impiego regolarmente retribuito da sei mesi" non richiede, afferma la circolare n. 34/2013, la registrazione preventiva al centro per l'impiego, essendo sufficiente la verifica di ciò che la lavoratrice ha fatto (sotto l'aspetto lavorativo) nel semestre precedente l'assunzione, avendo cura di verificare, in presenza di lavoro autonomo o di collaborazione coordinata e continuativa che non siano stati superati i limiti reddituali sopra evidenziati.

Anche qui sono necessari alcuni approfondimenti.

Partiamo dalla tipologia contrattuale di riferimento: il contratto è a tempo determinato, indeterminato, a tempo pieno o parziale ed in questo c'è una prima differenza con una previsione, abbastanza analoga nei contenuti, a quella che nell'abrogato art. 54 del D.L.vo n. 276/2003, prevedeva il contratto di reinserimento per le donne, secondo una previsione, valida per tutto il 2012 in quanto contenuta nella legge di stabilità n. 183/2011 che demandava ad un decreto del Ministro del Lavoro, l'esplicitazione di alcune modalità operative.

C'è, poi, da esaminare il regolamento CE n. 800/2008 nei limiti che interessano l'incentivo sul quale si sta riflettendo: le donne assumibili, di qualsiasi età, che hanno alle spalle un impiego non retribuito regolarmente da almeno sei mesi, devono essere residenti (requisito essenziale) nelle aree potenzialmente destinatarie di aiuti strutturali comunitari e nelle zone ove si rinvergono professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo - donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo - donna in tutti i settori economici dello Stato se le stesse appartengono al genere sotto rappresentato (requisiti oggettivi). Ovviamente, perché si possa procedere occorre (in perfetto "pendant" con ciò che accadeva, nei contratti di

inserimento ex art. 54 del D.L.vo n. 276/2003) un decreto "concertato" tra Lavoro ed Economia. Questi "paletti" vengono meno in presenza del requisito dei ventiquattro mesi di lavoro non regolarmente retribuito, cosa che comporta la possibilità di assunzione su tutto il territorio nazionale.

L'INPS con il messaggio n. 12212 del 29 luglio 2013, ha aggiornato la circolare n. 111, affermando che nel "cassetto previdenziale" è disponibile il modello 92-2012 (che vale anche per gli "over 50"), elemento indispensabile per accedere al beneficio, la cui richiesta va presentata prima dell'invio della denuncia contributiva e la risposta dell'Istituto (positiva o negativa) dovrà essere fornita entro il giorno successivo.