

I NUOVI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE PREVISTI DALLA LEGGE N. 191/2009

Nel meritevole intento di favorire, in qualsiasi modo, la ricollocazione al lavoro di soggetti con particolari difficoltà che hanno perso il posto di lavoro a seguito della crisi mondiale, il Legislatore, con la legge n. 191/2009, ha aggiunto, al sistema delle assunzioni incentivate, cresciuto a dismisura nel corso degli anni e, il più delle volte, senza alcun percorso logico, ulteriori benefici destinati alle imprese che prendono nel proprio organico prestatori che si trovano in particolari condizioni e che, è bene precisarlo, erano privi di incentivi diretti, correlati alla loro ricollocazione.

L'obiettivo di questa breve e sintetica riflessione è quello di esaminare i "bonus", previsti nella Finanziaria per l'anno 2010 o anche prorogati dopo l'esperienza della legge n. 33/2009, riferiti alla assunzione di particolari categorie di lavoratori, senza soffermarsi sui benefici economici riconosciuti alle Agenzie di Lavoro (dei quali si parlerà, dopo, in uno specifico capitolo) le quali, svolgendo la propria attività di mediazione sul mercato, dovrebbero collocare personale disponibile a tempo indeterminato, determinato (non meno di due anni in una prima ipotesi e non meno di dodici mesi in un'altra) e nel caso di soggetti disabili, anche con il contratto di inserimento.

E' l'art. 2 della legge n. 191/2009 a prevedere le varie ipotesi.

CREDITO D'IMPOSTA PER NUOVE ASSUNZIONI IN AREE SVANTAGGIATE

Con l'art. 2, e con i commi compresi tra 549 e 548 della legge n. 244/1997, il Legislatore ha istituito per il triennio 2008 – 2010 un credito d'imposta di 333 euro per ogni nuovo assunto (416 euro se donna) in favore dei datori di lavoro che incrementano il proprio organico nelle Regioni Abruzzo, Molise, Calabria, Puglia, Campania, Basilicata, Sicilia e Sardegna.

Incentivo di natura fiscale

Il credito d'imposta è calcolato sulla differenza tra il numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato rilevato in ciascun mese ed il numero dei dipendenti con uguale tipologia contrattuale occupati tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2007. Per i lavoratori a tempo parziale a tempo indeterminato il computo va effettuato "pro – quota" (art. 6 del D.L.vo n. 61/2000). L'incremento va considerato per le società collegate o controllate (e qui vale la previsione dell'art. 2359 c.c.) al netto delle diminuzioni verificatesi nel gruppo. Se un'impresa è di nuova costituzione dopo il 1° gennaio 2008 ogni nuova assunzione a tempo indeterminato (anche parziale e in questo caso vale il principio della proporzionalità) va considerato incremento occupazionale. Il credito d'imposta è utilizzabile in compensazione e non concorre alla formazione del reddito e del valore della produzione per l'IRAP.

Con l'art. 37 bis della legge n. 31/2008 sono state introdotte alcune modifiche postulate dal rispetto dei principi comunitari: esso è garantito dal richiamo ai limiti ed alle condizioni previste dal Regolamento CE n. 2204/2002.

Successivamente il DM del Ministro dell'Economia del 12 marzo 2008 e la circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 48/E del 10 luglio 2008 hanno fissato le modalità attuative che possono così sintetizzarsi:

- a) i lavoratori assunti ad incremento dell'occupazione non debbono aver prima mai lavorato , o debbono aver perso il posto di lavoro, o debbono essere in procinto di perderlo, o sono portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992, o sono donne rientranti nella definizione di lavoratore svantaggiato;
- b) è necessario il rispetto della contrattazione collettiva nazionale di lavoro anche con riferimento ai dipendenti che non danno diritto al credito d'imposta;
- c) è necessario il rispetto integrale della normativa in materia di sicurezza sul lavoro, richiamata, "in primis", dal D.L.vo n. 81/2008;
- d) è necessario che il datore di lavoro, durante tutto il 2007, non abbia ridotto il proprio organico: fanno eccezione i collocamenti a riposo.

Il credito d'imposta viene meno:

- a) se su base annuale il numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato e a termine, compresi quelli con contratto a contenuto formativo (es. apprendistato, inserimento, ecc.) risulta inferiore o pari al numero complessivo dei dipendenti occupati mediamente tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2007;
- b) se i posti di lavoro non sono conservati per un periodo minimo di tre anni: nelle piccole e medie

imprese il limite è fissato a due anni;

- c) se vengano accertate violazioni non formali che comportino l'irrogazione di sanzioni non inferiori a 5.000 euro, alla normativa fiscale e contributiva in materia di lavoro, o alla normativa sulla salute e sicurezza dei lavoratori, e qualora vi sia stata una condanna definitiva per condotta antisindacale ex art. 28 della legge n. 300/1970.

Il possesso del DURC ed il rispetto della contrattazione collettiva sono, quindi, essenziali per il "godimento" del beneficio.

IRAP

Per il 2012 le Regioni possono disporre la deduzione dalla base imponibile dell'IRAP delle somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato (articolo 22, comma 7, della Legge n. 183/2011)

MERIDIONE - AGEVOLAZIONI PER LE ASSUNZIONI

L'art. 2 del Decreto Legge n. 70/2011 - c.d. "decreto dello sviluppo" - riconosce agevolazioni, sotto forma di credito d'imposta, in favore di quei datori di lavoro ubicati in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Calabria, Puglia, Sicilia e Sardegna, che assumono in pianta stabile lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" secondo la definizione fornita dal Regolamento 800/2008/CE. Si ritiene opportuno fissare i punti fondamentali della nuova disposizione:

- a. beneficiari: la norma che parla di "datori di lavoro" ricomprende in tale accezione sia le imprese che i datori di lavoro non imprenditori;
- b. assunzioni aggiuntive: l'incremento occupazionale va calcolato come differenza tra il numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato rilevato ogni mese ed il numero dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato occupati nei dodici mesi precedenti. I lavoratori a tempo indeterminato e parziale si calcolano "pro quota" rispetto all'orario previsto nel CCNL, per effetto dell'art. 6 del D.L.vo n. 61/2000 (comma 5). L'incremento della base occupazionale va computato al netto delle diminuzioni verificatesi nelle società controllate o collegate ex art. 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. E' considerata società collegata quella in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria, o quella nella quale un'altra impresa dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria, o quella in cui si verifica l'influenza di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali. L'art. 2359 c.c. precisa, inoltre, altri criteri di valutazione nel c.d. "controllo per partecipazione". Per il concetto di collegamento anche per interposta persona, in attesa di chiarimenti amministrativi, si può ritenere estensibile la definizione fornita dall'art. 8, comma 4-bis della legge n. 223/1991 il quale, parlando dei benefici economici in favore di chi assume lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, parla di esclusione per quelle imprese che presentano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'azienda che ha licenziato, o risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo;. Tutte le assunzioni a tempo indeterminato dei datori di lavoro di nuova costituzione che "nascono" dopo l'entrata in vigore del Decreto Legge, sono considerate nuove assunzioni;
- c. lavoratori che fanno scattare il beneficio: si tratta dei prestatori assunti a tempo indeterminato appartenenti alle categorie degli "svantaggiati" o dei "particolarmente svantaggiati", secondo la definizione che si evince dal Regolamento 88/2008/CE. Sono considerati "svantaggiati" i lavoratori disoccupati da almeno sei mesi, o privi di diploma di scuola media superiore, o con un'età superiore ai cinquanta anni, o che vivano soli con una o più persone a carico, o che siano occupati in professioni o settori con elevato tasso di parità uomo-donna, o, infine, siano membri di una minoranza nazionale. Sono considerati "particolarmente svantaggiati" i lavoratori privi di occupazione da almeno ventiquattro mesi. Tutto questo si trova al comma 2 che recepisce i commi 18 e 19 dell'art. 2 del Regolamento 88/2008/CE. Da ciò si deduce che i portatori di handicap rientrano nella categoria degli "svantaggiati" e dei "particolarmente svantaggiati" soltanto in presenza degli specifici requisiti sopra riportati e che valgono per la generalità dei lavoratori;
- d. vantaggio economico: nel caso di assunzione di lavoratori svantaggiati viene riconosciuto un "bonus" sotto forma di credito d'imposta pari al 50% dei costi salariali sostenuti nei dodici mesi successivi all'assunzione. Tale "bonus" è corrisposto per ventiquattro mesi qualora l'assunzione riguardi soggetti

“particolarmente svantaggiati”. Si ritiene che tali benefici non rientrino nel c.d. “computo de minimis” vista la previsione dell’art. 7, paragrafo 3, del regolamento 800/2008/CE;

- e. credito d’imposta: va indicato (art. 2, comma 6) nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d’imposta per il quale è concesso ed è utilizzabile soltanto in compensazione entro tre anni dalla data di assunzione. Esso non concorre alla formazione del reddito e del valore della produzione ai fini dell’imposta regionale sulle attività produttive (IRAP);
- f. decadenza dalla fruizione del credito: ciò avviene se il numero complessivo dei dipendenti è inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei dodici mesi precedenti, se i posti di lavoro creati non siano conservati per almeno tre anni, o due anni nel caso di piccole e medie imprese e nel caso in cui vengano accertate violazioni non formali, sia alla normativa fiscale che a quella contributiva da lavoro dipendente per le quali siano state irrogate sanzioni non inferiori a 5.000 euro, oppure violazioni alla normativa sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori, nonché nelle ipotesi in cui la Magistratura abbia emanato provvedimenti definitivi contro il datore di lavoro ex art. 28 della legge n. 300/1970 (condotta antisindacale). Poiché le assunzioni debbono esser a tempo indeterminato, la risoluzione del rapporto dopo tre anni o dopo due anni che è il periodo “minimo” per il godimento del credito d’imposta (per le piccole e medie imprese), presuppone una risoluzione del rapporto per giusta causa o giustificato motivo, con le relative tutele legali “reali” od “obbligatorie” correlate. Chiarimenti amministrativi dovranno, altresì, valutare situazione nelle quali il rapporto di lavoro si risolve per volontà del lavoratore (es. dimissioni). La norma relativa al limite delle violazioni non formali entro il quale, comunque, si ha diritto al credito d’imposta (5.000 euro), andrà chiarita alla luce di quanto afferma l’art. 1, comma 1175 della legge n. 296/2006 che subordina il riconoscimento di benefici normativi e contributivi al possesso del DURC ed al rispetto dei trattamenti economici previsti dalla contrattazione collettiva nazionale o, se esistente, da quella territoriale od aziendale. Per completezza di informazione si ricorda, inoltre, che la definizione di piccola e media impresa discende dalla regolamentazione comunitaria: infatti è considerata piccola quella con meno di cinquanta dipendenti e con un fatturato annuo o un totale attivo dello stato patrimoniale inferiore a dieci milioni di euro, media quella con un organico inferiore alle duecentocinquanta unità, con un fatturato annuo inferiore ai cinquanta milioni di euro o un totale attivo dello stato patrimoniale inferiore a quarantatre milioni di euro. Le disposizioni europee forniscono anche la definizione di micro impresa (che non rileva ai fini della presente agevolazione, ritenendosi assorbita in quella piccola) che è quella di un’azienda con un numero di dipendenti pari o inferiore a nove e con un fatturato annuo inferiore a due milioni di euro;
- g. godimento effettivo dei benefici: il credito d’imposta è in linea con la decisione assunta il 24 – 25 marzo 2011 nel “Patto Europa plus” destinato a favorire, con fiscalità di vantaggio, le Regioni del Mezzogiorno.