

AGEVOLAZIONI PER L'ASSUNZIONE DI RICERCATORI

La fuga di cervelli all'estero è un fatto che, purtroppo, è abbastanza ricorrente nel nostro Paese. Di qui la necessità di una serie di provvedimenti (l'ultimo è nell'art. 17 della legge n. 2/2009 destinato a favorire il rientro in Italia di ricercatori scientifici residenti all'estero) destinati ad una serie di soggetti individuati, "in primis", dall'art. 5 del DM n. 593/2000:

- a) imprese che esercitano attività individuale diretta alla produzione di beni e servizi;
- b) imprese che svolgono attività di trasporto per terra, per acqua o per aria;
- c) imprese artigiane di produzione come individuate dalla legge n. 443/1985;
- d) centri di ricerca con personalità giuridica autonoma;
- e) consorzi e società consortili con particolari caratteristiche;
- f) i parchi scientifici e tecnologici individuati con deliberazione ministeriale.

Incentivi di natura fiscale

L'art. 14, comma 3, del DM n. 593/2000 riconosce l'agevolazioni nel modo seguente:

- a) 25.822,84 euro di cui 20.658,28 nella forma di credito d'imposta e 5.164,59 euro a fondo perduto per ogni persona assunta;
- b) 50% nella forma di credito d'imposta dell'importo dei contratti di ricerca;
- c) 60% nella forma del credito imposta, dell'importo delle borse di studio.

L'art. 17 della legge n. 2/2009 ha previsto che i redditi da lavoro dipendente od autonomo dei docenti o ricercatori che siano non occasionalmente residenti all'estero e che abbiano fatto ricerca o docenza documentata per almeno due anni continuativi all'estero e che dal 29 novembre 2008 o in uno dei cinque anni solari successivi vengono a svolgere la propria attività e, di conseguenza, divengono fiscalmente residenti in Italia, sono imponibili solo per il 10%, ai fini dell'IRPEF, e non concorrono alla formazione del valore dell'IRAP. Tale incentivo fiscale, a partire dal 1° gennaio 2009, si applica nel primo anno d'imposta e nei due successivi, purchè rimanga la residenza fiscale nello Stato.

INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI ALTRE CATEGORIE DI LAVORATORI

Nell'intento di favorire, in qualsiasi modo, la ricollocazione del personale espulso dai processi produttivi, il Legislatore (comma 151) ha ipotizzato, anche qui in via sperimentale e soltanto per l'anno 2010 e prevedendo una spesa di 12 milioni, un incentivo finalizzato a favorire le assunzioni.

Vediamo di cosa si tratta.

La disposizione si rivolge ai datori di lavoro che nei dodici mesi precedenti non abbiano proceduto a riduzioni di personale con la stessa qualifica posseduta dai lavoratori che si intendono assumere e, al contempo, non abbiano in corso sospensioni dal lavoro ex art. 1 della legge n. 223/1991 (ossia, un trattamento integrativo salariale straordinario). I "costituendi" rapporti di lavoro debbono essere a tempo pieno ed indeterminato e debbono riguardare i lavoratori destinatari dell'indennità di disoccupazione ordinaria o dell'indennità di disoccupazione speciale edile prevista dall'art. 9 della legge n. 427/1975, il cui importo (il dato va riportato per completezza di informazione) è stato agganciato, dal comma 150, alla previsione contenuta nell'art. 1, comma 27, della legge n. 247/2007: in sostanza, esso viene rivalutato annualmente nella misura del 100% dell'indice ISTAT.

L'incentivo, che è a domanda, non è di immediata operatività, atteso che la stessa è rinviata all'emanazione di un decreto "concertato" tra il Ministro del Lavoro e quello dell'Economia: esso verrà concesso dall'INPS attraverso i congruati contributivi e consiste nel numero delle mensilità di sostegno non ancora erogate, detratta la contribuzione figurativa. La disposizione termina richiamando il rispetto dell'art. 8, comma 4 – bis della legge n. 223/1991.

Incentivi di natura economica

Così come è scritta, la norma merita alcuni approfondimenti.

Il primo riguarda il campo di applicazione: ripetendo, pressoché pedissequamente, quanto già previsto per la ricollocazione dei lavoratori in CIGS o in mobilità in deroga dall'art. 7 – ter, comma 7, della legge n. 33/2009, il Legislatore limita la possibilità di assunzione ai datori di lavoro del settore industriale che non hanno in corso sospensioni dal lavoro e che nel semestre precedente hanno occupato mediamente più di quindici dipendenti (in questo modo, infatti, va spiegato il riferimento all'art. 1 della legge n. 223/1991). Nel computo

rientrano anche gli apprendisti, i dirigenti, i lavoratori a domicilio, gli assunti con contratto di inserimento (se si sostiene l'analogia con i contratti di formazione e lavoro allora compresi) mentre i lavoratori a tempo parziale e quelli "a chiamata" contano in proporzione all'orario svolto. Anche l'incentivo è del tutto analogo a quello previsto dall'art. 7 – ter, comma 7, della legge n. 33/2009, consistendo nel numero delle mensilità non ancora erogate, detratta la contribuzione figurativa. C'è, piuttosto, un elemento che lascia perplessi: per quale motivo si è voluto limitare il campo di applicazione riferito alle imprese con almeno quindici dipendenti del settore industriale (o assimilato), mentre per gli "over 50" che "godono" i benefici del trattamento di disoccupazione, i possibili destinatari sono tutti i datori di lavoro, a prescindere dal settore e dal numero dei dipendenti?

Il secondo approfondimento concerne il requisito derivante dal fatto che il datore di lavoro non deve aver effettuato licenziamenti di lavoratori con la stessa qualifica nei dodici mesi precedenti. Il riferimento a tale periodo era, in passato, legato al diritto di precedenza alla riassunzione che, fino al 29 gennaio 2003, data di entrata in vigore del D.L.vo n. 297/2002, era, appunto, di un anno. Oggi esso appare, quantomeno singolare, atteso che con il provvedimento appena citato il diritto di precedenza (peraltro, disponibile da parte del lavoratore) è stato ridotto a sei mesi, con una modifica all'art. 15, comma 6, della legge n. 269/1949, cosa che si è direttamente riverberata anche sulla analoga disposizione relativa ai lavoratori in mobilità, contenuta nell'art. 8 della legge n. 223/1991.

Il terzo chiarimento riguarda la qualifica dei lavoratori da assumere: l'ostacolo c'è soltanto se la qualifica è la stessa dei lavoratori licenziati, cosa che in caso di mansioni diverse od equivalenti, non pare esserci.

La quarta riflessione concerne l'entità dell'incentivo: esso non è fisso ma è strettamente correlato al numero delle mensilità non ancora corrisposte ai lavoratori: da ciò discende (cosa non nuova, atteso che il principio è lo stesso che regola l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori in mobilità (art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991) che per il datore di lavoro potrebbe essere più conveniente assumere un lavoratore all'inizio del "godimento" del trattamento, piuttosto che uno verso la fine.

Il quinto approfondimento è frutto della necessità che il datore di lavoro sia in regola da un punto di vista contributivo e che applichi, regolarmente, i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva: nell'ottica di quanto affermato dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e delle circolari del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 5 e n. 34 del 2008, gli incentivi rientrano tra i c.d. "benefici contributivi" per i quali è necessario il rispetto sia della contrattazione nazionale (e, se presente, di quella territoriale od aziendale) e l'assenza di cause ostative al rilascio del Documento Unico di regolarità Contributiva (DURC), contenute nella tabella allegata al D.M. 24 ottobre 2007.

Il sesto riguarda il richiamo effettuato dal Legislatore all'art. 8, comma 4 – bis della legge n. 223/1991. Qui sono specificate alcune condizioni come quella che l'assunzione non debba riguardare lavoratori licenziati non solo dallo stesso datore di lavoro negli ultimi sei mesi ma anche da società o imprese unite al datore di lavoro che ha effettuato i recessi, da rapporti di colleganza o di controllo. Ovviamente, senza entrare nel merito di altre riflessioni che ci porterebbero lontano, si può affermare che nella "colleganza" rientrano anche i rapporti datoriali di natura familiare, mentre per quel che concerne il concetto di imprese controllate e collegate occorre far riferimento all'art. 2359 c.c. .

Per completezza di informazione e seguendo un indirizzo amministrativo "consolidato" (tale previsione fu inserita nella circolare del Ministero dell'Economia già nel 1994 allorquando fu trattata la materia degli incentivi occupazionali ex lege n. 489/1994), si ricorda che nelle imprese in forma societaria si considerano controllate:

- a) quelle in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili in assemblea: a tal proposito, vanno computati anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e ad interposta persona, mentre non vanno calcolati i voti spettanti per conto terzi (tali principi si applicano anche alla ipotesi relativa al punto b);
- b) quelle in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;
- c) quelle che sono sotto influenza dominante di un'altra società, in virtù di particolari vincoli contrattuali.

Sono, invece, da considerare collegate le società nelle quali un'altra esercita un'influenza notevole: questo si presume allorquando nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno 1/5 dei voti ovvero 1/10 se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati.

[Min.Lavoro: riduzione contributiva per i datori che assumono lavoratori con indennità](#)

[Min.Lavoro: incentivi per assumere lavoratori con indennità ordinaria o edile](#)