

## **ASSUNZIONI DI LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI O IMPIEGATI IN LAVORI DI PUBBLICA UTILITA'**

Si ritiene opportuno soffermarsi su questa categoria di assunzioni incentivate, seppur "datata" nel tempo, soltanto per ricordare l'ultimo accenno intervenuto con il comma 1156, lettera f), dell'art. 1 della legge n. 296/2006, che consentì ai Comuni con meno di 5.000 abitanti e con vuoti in organico nelle qualifiche per le quali è prevista la scuola dell'obbligo (art. 16 della legge n. 56/1987), di procedere alle assunzioni di soggetti impiegati in attività socialmente utili, nel limite massimo di 2.450 unità. L'incentivo riconosciuto è quello previsto dall'art. 7, comma 6, del D.L.vo n. 81/2000.

### **Incentivi da natura economica**

Si parla di questi incentivi soltanto per completezza della trattazione. Ai datori di lavoro privati ed agli Enti pubblici economici, comprese le cooperative ed i loro consorzi, che assunsero a tempo pieno ed indeterminato i soggetti già impegnati per dodici mesi in progetti socialmente utili, fu riconosciuto un contributo pari a 18 milioni di lire (9.296 euro).

### **Incentivi di natura normativa**

I lavoratori già utilizzati in progetti socialmente utili, assunto con contratto a tempo indeterminato o a tempo parziale con un orario settimanale non inferiore alle 30 ore, non rientrano nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti per i quali la legge o il contratto collettivo prevedono dei limiti numerici.

## **CONTRIBUZIONE INTEGRATIVA IN CASO DI ACCETTAZIONE DI UN LAVORO CON 35 ANNI DI CONTRIBUZIONE**

Con i commi 132 e 133 (la cui piena operatività è rimandata all'emanazione di un decreto ministeriale "concertato") è stato previsto, fino al 31 dicembre 2010, un incentivo destinato a favorire il rientro nel ciclo produttivo dei soggetti che risultino disoccupati ma che abbiano almeno trentacinque anni di anzianità contributiva. Che si tratti di lavoratori non occupati si evince chiaramente dal testo normativo, atteso che viene precisato che gli stessi debbono essere beneficiari di "qualsiasi trattamento di sostegno al reddito non connesso a sospensioni dal lavoro": l'ampia dizione operata dal Legislatore fa sì che possano essere comprese i soggetti in disoccupazione ordinaria anche con requisiti ridotti, in mobilità, anche in deroga, mentre l'incentivo non può trovare applicazione nei confronti di quei lavoratori che pur trovandosi in difficoltà hanno ancora in essere un rapporto con il proprio datore di lavoro come nel caso delle varie ipotesi di cassa integrazione guadagni (ordinaria, straordinaria o in deroga), di solidarietà ex art. 1, comma 1, della legge n. 863/1984 o ex art. 5, comma 5, 7 e 8 della legge n. 236/1993, o di sospensione ex art. 19 della legge n. 2/2009.

L'altra condizione richiesta è rappresentata dalla accettazione di una proposta lavorativa che comporti un inquadramento retributivo inferiore di almeno il 20% rispetto a quello di provenienza: la norma non dice altro, tralasciando anche riferimenti alla distanza del posto di lavoro, pur presenti, in passato, in provvedimenti analoghi come quello dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (art. 9, comma 2, della legge n. 223/1991, ove si fa riferimento alla distanza di 50 chilometri e ad un'ora di mezzi pubblici per il trasferimento).

Ma se il lavoratore che si trova in queste condizioni (disoccupato percettore di una indennità e con trentacinque anni di anzianità contributiva) accetta l'offerta di lavoro, quale è il vantaggio che ne riceve?

### **Incentivo di natura contributiva**

Gli viene riconosciuta una contribuzione figurativa integrativa, fino alla data della maturazione del pensionamento e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2010: essa è la risultante della differenza tra il contributo accreditato per le mansioni di provenienza ed il contributo obbligatorio per il nuovo lavoro. Tale disposizione va raccordata con quanto riportato al comma 134, laddove si parla degli incentivi a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori disoccupati con un'età superiore ai cinquanta anni.

La disposizione non è, per così dire, "automatica" in quanto necessita di due passaggi: il primo è rappresentato dalla emanazione di un decreto "concertato" tra il Ministro del Lavoro e quello dell'Economia con il quale andranno disciplinate le modalità di attuazione della disposizione, mentre il secondo è rappresentato dalla domanda che l'interessato dovrà fare (presumibilmente all'INPS, ma questo lo dirà il decreto interministeriale) per poter "godere" del beneficio che risulta finanziato per l'anno corrente con 40 milioni di euro.

Alcune riflessioni, ad avviso di chi scrive, si rendono necessarie.

E', indubbiamente, prematuro prevedere quale sarà l'impatto di questo incentivo che, peraltro, a differenza di altri presenti nel nostro ordinamento, non prevede alcun vantaggio "tangibile" per il datore di lavoro: bisognerà attendere l'emanando decreto "concertato" che, al momento, avrà una valenza temporale fino al 31 dicembre di quest'anno e, soprattutto, occorrerà verificare come questo beneficio entrerà, in concorrenza, (potendo, per certi aspetti, avere un ambito di applicazione comune), con altri incentivi "consolidati" nel tempo, come ad esempio, quello relativo al reinserimento dei lavoratori in mobilità (anche qui ci sono lavoratori in trattamento di sostegno con anzianità contributiva di trentacinque anni o "in mobilità lunga" ex art. 19 della legge n. 223/1991).

C'è, poi, un'altra considerazione da fare e riguarda il riferimento al limite retributivo ridotto: la percentuale del 20% rispetto all'inquadramento precedente è l'unico elemento da prendere in considerazione, atteso che non c'è alcun rapporto con le mansioni svolte o equivalenti come, ad esempio, fa per i lavoratori in mobilità l'art. 9, comma 1, della legge n. 223/1991.

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

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

## **INCENTIVI PER LE ASSUNZIONI DEGLI "OVER 50"**

Chi assume (commi 134 e 135) prestatori di lavoro beneficiari dello "status" di disoccupazione e che hanno più di cinquanta anni "gode", per il solo 2010 ed in via sperimentale, di un incentivo che si sostanzia in un abbattimento dei contributi a proprio carico.

Gli incentivi sono stati prorogati, per l'anno 2012, dall'articolo 33, comma 25, della Legge di Stabilità ([Legge n. 183 del 12 novembre 2011](#))

Prima di andare nello specifico dei benefici occorre individuare la platea dei lavoratori la cui assunzione genera i vantaggi di natura contributiva.

Essi sono coloro che, oggetto di provvedimento di licenziamento, sono beneficiari dell'indennità di disoccupazione con requisiti normali (cinquantadue settimane di contributi da lavoro dipendente nel biennio antecedente la data del licenziamento): detto questo sono, potenzialmente, ricompresi:

- a) gli impiegati, gli impiegati e gli intermedi, con esclusione di coloro che hanno avuto un contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale. Tale esclusione è la diretta conseguenza del dettato normativo contenuto nell'art. 19 della legge n. 2/2009 che, peraltro, non fa che riprendere concetti espressi, più volte, dalla Corte di Cassazione che ha ritenuto il periodo di "non lavoro" nel part-time verticale, frutto di una scelta consapevole delle parti e non, quindi, effetto dell'accadimento di un evento involontario;
- b) i dirigenti privati;
- c) i lavoratori a domicilio (tranne i periodi intercorrenti tra una commessa e l'altra);
- d) i soci lavoratori di società cooperative, con esclusione di quelli ricadenti sotto il DPR n. 602/1970;
- e) gli apprendisti licenziati ex art. 19, comma 1, lettera c), della legge n. 2/2009, come modificato dalla legge n. 33/2009. Questa ipotesi, nel caso di specie, tenuto conto dell'età posseduta dai lavoratori, è del tutto teorica e la si cita, soltanto, per completezza di informazione;
- f) i lavoratori disoccupati, per il solo 2010 ed in via sperimentale (caratteristica, ormai, costante nel panorama delle integrazioni salariali e di quelle di disoccupazione) che possano computare anche periodi di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, per un massimo di tredici settimane e per i quali sono stati effettuati i versamenti alla gestione separata dell'INPS. Tale disposizione che è contenuta nel comma 131, il quale ha introdotto un nuovo comma, il 2 - bis, all'art. 19 della legge n. 2/2009, detta anche le modalità di calcolo: l'equivalente in giornate lavorative si ottiene dividendo il totale dell'imponibile contributivo dei versamenti relativi agli ultimi due anni per il minimale di retribuzione giornaliera;
- g) 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 modificazioni peggiorative delle mansioni, di molestie sessuali, di spostamento del lavoratore da una sede all'altra senza che ne 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 di legittimità, 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”;

- h) le mamme (o i padri) dimissionarie durante il periodo di tutela della maternità, dell'adozione o dell'affido o con un figlio di età inferiore all'anno.

I datori di lavoro privati destinatari degli incentivi sono tutti: la norma non fa alcuna distinzione sia rispetto all'organico che al settore.

### **Incentivi di natura contributiva**

Il beneficio è del tutto analogo a quello previsto per l'assunzione dei lavoratori in mobilità dall'art. 8, comma 2 (assunzione a termine per un massimo di dodici mesi) e 25, comma 9 (assunzione a tempo indeterminato, con un "bonus" contributivo di diciotto mesi) della legge n. 223/1991. Il datore di lavoro paga il 10% del contributo a proprio carico, come previsto, in via ordinaria, per gli apprendisti, dopo le modifiche intervenute con la legge n. 296/2006. La durata dell'incentivo è prolungata in favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in mobilità o che godano del trattamento normale di disoccupazione con almeno trentacinque anni di anzianità contributiva, fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento e, comunque (stando alla temporalità ed alla sperimentabilità della disposizione), fino al 31 dicembre 2010.

La norma necessita, senz'altro, di chiarimenti amministrativi: tuttavia, a mio avviso, ai fini dell'effettivo godimento, non può che trovare applicazione l'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e le successive circolari applicative del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali n. 5 e n. 34 dell'anno 2008, che lo subordinano al possesso del DURC ed al rispetto dei trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e, se esistente, da quella territoriale od aziendale. E' pur vero che, ad esempio, ai fini del riconoscimento dei benefici contributivi, la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva ha escluso le situazioni ove, per scelta del Legislatore, interi settori (es. quello marittimo o quello agricolo), aree (zone montane o svantaggiate) o tipologie contrattuali (apprendistato) hanno una contribuzione di favore, ma è anche vero che per la contribuzione "ridotta" in favore dei datori di lavoro che assumono soggetti in mobilità, la nota ministeriale non fa assolutamente sconti.

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

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