

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

Le agevolazioni contributive ed economiche previste dalla normativa vigente per i datori di lavoro che assumono lavoratori di specifiche categorie

Mattia Passero

INDICE

Introduzione	4
I lavoratori destinatari del sistema degli incentivi	5
Incentivi per l'assunzione di lavoratori in CIGS	6
Chi sono i lavoratori in CIGS	6
La normativa in materia di CIGS	8
<i>Limiti dimensionali posti dalla normativa in materia di CIGS</i>	8
<i>Limiti temporali posti dalla normativa in materia di CIGS</i>	8
Gli incentivi.....	9
Le esclusioni	10
Incentivi per l'assunzione di lavoratori in CIGS "in deroga"	11
La normativa "in deroga"	11
Chi sono i lavoratori in CIGS "in deroga"	11
Gli incentivi.....	11
Le esclusioni	13
Incentivi per l'assunzione di lavoratori in mobilità	14
Chi sono i lavoratori in mobilità	14
Gli incentivi.....	16
Chiarimenti.....	18
Le esclusioni	18
Incentivi per l'assunzione di lavoratori in mobilità "in deroga"	19
La normativa "in deroga"	19
Chi sono i lavoratori in mobilità "in deroga"	19
Gli incentivi.....	20
Chiarimenti.....	21
Le esclusioni	22
Incentivi per l'assunzione di disoccupati da almeno 24 mesi	23
Chi sono i lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi	23
Gli incentivi.....	23
Le esclusioni	23
Incentivi per l'assunzione di disoccupati con trattamento speciale di disoccupazione da almeno 12 mesi	24
Chi sono i lavoratori disoccupati con trattamento speciale di disoccupazione.....	24
Per quanto tempo spetta il trattamento speciale di disoccupazione	24
Gli incentivi.....	25
Gli incentivi normativi	26
Le esclusioni	26
Incentivi per l'assunzione di lavoratori in mobilità non indennizzata ex lege 236/93	27
Chi sono i lavoratori in mobilità ex lege 236/93.....	27
Gli incentivi.....	27
Le esclusioni	28
Incentivi per l'assunzione con "contratto di inserimento" di soggetti rientranti in una delle categorie previste dal d. l.gs. n. 276/03	29
Che cosa è il "contratto di inserimento"	29
Quali datori di lavoro possono stipulare il contratto di inserimento.....	30
Quali soggetti possono essere assunti con contratto di inserimento	30
Gli incentivi.....	31
<i>Gli incentivi minimi</i>	31

<i>Gli incentivi ulteriori</i>	31
<i>Gli incentivi previsti</i>	32
<i>Gli incentivi normativi</i>	33
Incentivi per l'assunzione dei disabili tutelati ex lege 68/99	34
I soggetti per i quali è possibile fruire degli incentivi.....	34
Gli incentivi.....	34
Incentivi per l'assunzione di soggetti rientranti in una delle categorie previste dalla l. n. 381/91	35
I soggetti per i quali è possibile fruire degli incentivi.....	35
I datori di lavoro che possono fruire degli incentivi	35
Gli incentivi.....	36
Precisazioni	37

Introduzione

Il nostro Ordinamento giuridico, al fine di rendere “conveniente” l’assunzione di soggetti

- che hanno perso il posto di lavoro o
- che sono in procinto di perderlo o
- che sono a rischio di esclusione sociale,

prevede una serie di agevolazioni contributive ed economiche a favore dei datori di lavoro che li assumono.

Attraverso la conoscenza del complesso sistema degli incentivi previsti dalla normativa vigente si intende fornire gli strumenti utili per favorire l’incontro tra datori di lavoro e lavoratori appartenenti a particolari categorie di lavoratori.

Il documento, rivolto agli operatori presso i Centri per l’Impiego e agli operatori del reimpiego che si occupano di promuovere l’incontro tra domanda e offerta di lavoro, illustra tutte le tipologie di lavoratori destinatari dell’intervento normativo e le agevolazioni previste per ogni specifica categoria trattata.

I lavoratori destinatari del sistema degli incentivi

Il sistema degli incentivi previsti dalla normativa vigente riguarda:

- i lavoratori in CIGS;
- i lavoratori in CIGS “in deroga”;
- i lavoratori in mobilità;
- i lavoratori in mobilità “in deroga”;
- i disoccupati da almeno 24 mesi;
- i disoccupati con trattamento speciale di disoccupazione da almeno 12 mesi;
- i lavoratori in mobilità non indennizzata *ex lege* 236/93;
- i soggetti rientranti in una delle categorie previste dal d. l.gs. n. 276/03;
- i disabili tutelati *ex lege* 68/99;
- i soggetti rientranti in una delle categorie previste dalla L. n. 381/91.

Sono previste specifiche agevolazioni a favore dei datori di lavoro disposti ad assumere lavoratori appartenenti a ciascuna categoria, che di seguito si illustrano.

Incentivi per l'assunzione di lavoratori in CIGS

Chi sono i lavoratori in CIGS

I lavoratori in CIGS (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria) sono lavoratori sospesi dal lavoro a causa di situazioni aziendali strutturali e durevoli.¹

¹ La CIGS viene concessa per far fronte a situazioni aziendali strutturali e durevoli che determinano una eccedenza di personale. Tali situazioni, dette "cause integrabili" e specificatamente individuate dalla legge n. 223/91, sono la ristrutturazione, riconversione o riorganizzazione aziendale, la crisi aziendale di particolare rilevanza sociale, le procedure concorsuali.

Il datore di lavoro che intende richiedere la CIGS deve avviare una procedura articolata in varie fasi, qui di seguito elencate.

Procedura di consultazione sindacale (art. 2, D.P.R. n. 218/00)

Il datore di lavoro che intende richiedere la CIGS deve darne tempestiva comunicazione, anche tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato, alle RSU o, in mancanza, alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori comparativamente più rappresentative operanti nella provincia.

Entro tre giorni dalla comunicazione, il datore di lavoro o i rappresentanti dei lavoratori devono presentare la domanda di esame congiunto della situazione aziendale al competente ufficio della regione, se le unità produttive interessate sono ubicate nella stessa regione, al Ministero del lavoro, se le unità produttive interessate sono ubicate in Regioni diverse.

Agli incontri per l'esame congiunto in sede regionale partecipano anche funzionari della DPL, se le unità produttive interessate sono ubicate nella stessa provincia, ovvero, funzionari della DRL se le unità produttive interessate sono ubicate in province diverse della medesima regione.

Costituisce oggetto dell'esame congiunto:

- il programma che l'impresa intende attuare comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione, nonché le misure previste per la gestione degli esuberanti;
- i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità della rotazione tra lavoratori. L'impresa, ove non intenda attuare il meccanismo della rotazione, deve indicarne le ragioni tecnico-organizzative.

Il Ministero del lavoro, qualora abbia approvato il programma ma non ritenga giustificate le ragioni della mancata rotazione tra lavoratori che espletano le medesime mansioni, può promuovere un accordo tra le parti e, in assenza di un accordo entro tre mesi dal decreto di concessione della CIGS, stabilire, con proprio decreto, l'adozione di meccanismi di rotazione. Ove l'azienda non ottemperi a quanto previsto dal decreto ministeriale, è tenuta a versare il contributo addizionale calcolato sulla integrazione salariale corrisposta ai propri dipendenti in misura doppia e pari al 9% (6% per le imprese fino a cinquanta dipendenti), dal 1° al 24° mese, maggiorata del 150% e pari all'11,25% (7,5%, per le imprese fino a cinquanta dipendenti) dal 25° mese.

La procedura di consultazione sindacale deve concludersi entro 25 giorni (10 giorni per le aziende fino a 50 dipendenti) dalla data di ricezione, da parte dell'Ufficio competente, della domanda di esame congiunto.

Di norma l'esame congiunto deve esaurirsi prima che l'impresa attui le sospensioni ad eccezione dei casi di fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria e dei casi eccezionali (eventi calamitosi, incendio dello stabilimento, ecc.).

Al termine dell'esame congiunto, ove questo si sia svolto presso il Ministero del lavoro, dovrà essere acquisito il parere delle regioni interessate. Tale parere dovrà pervenire entro 20 giorni, decorsi i quali il Ministero potrà, comunque, procedere.

La richiesta di CIGS (artt. 3, 4 e 5, D.P.R. n. 218/00)

Indipendentemente dalla sede in cui si è svolto l'esame congiunto, la richiesta di CIGS deve essere presentata dall'impresa al Ministero del lavoro – Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione.

In caso di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale e in caso di richiesta di pagamento diretto dell'indennità di CIGS da parte dell'INPS ai sensi dell'art. 2, c. 6, l. n. 223/91, la richiesta deve essere presentata, contemporaneamente, anche al Servizio ispezione del lavoro della DPL territorialmente competente che, decorsi almeno tre mesi dall'inizio della CIGS, effettua gli accertamenti spettanti di propria competenza e ne trasmette gli esiti al Ministero del lavoro – Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione e, decorsi 12 mesi dall'inizio della CIGS, entro 20 giorni dalla eventuale presentazione della richiesta di proroga effettua gli accertamenti volti a verificare la regolare attuazione del programma.

In presenza di programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione di aziende con più di mille dipendenti, aventi unità territoriali situate in due o più regioni diverse, la Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi

all'occupazione dovrà fare richiesta, corredata della documentazione istruttoria, del parere del Comitato tecnico ministeriale, che lo esprime entro 20 giorni dalla data di ricezione della documentazione medesima.

La richiesta deve essere presentata entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso nella settimana in cui è iniziata la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro. Tale termine è perentorio e può essere derogato solo in caso di domanda relativa al primo periodo nelle procedure concorsuali.

Essa deve essere presentata su apposito modello predisposto dal Ministero del lavoro, da compilarsi in ogni sua parte a pena di improcedibilità della domanda, e corredata della documentazione richiesta in relazione alla causale della CIGS e della copia del verbale di esame congiunto.

Fase istruttoria e concessione del Ministero (art. 8, D.P.R. n. 218/00)

Acquisita la domanda di CIGS e la documentazione, il Ministero del lavoro procede all'istruttoria della domanda medesima.

Completato l'esame istruttorio, se la domanda è conforme ai criteri previsti per la concessione del trattamento di CIGS, viene emanato, a firma del Ministro, il decreto di approvazione del programma, almeno dieci giorni prima del termine di conclusione del procedimento di concessione del trattamento di CIGS.

Il decreto di concessione del trattamento di CIGS viene emanato, a firma del Direttore generale della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione, entro i seguenti termini:

- a) trenta giorni dalla data di ricezione della domanda da parte della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione, nei casi di crisi aziendale;
- b) trenta giorni dalla data di ricezione della domanda da parte della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione, nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, relativamente alla concessione del primo semestre;
- c) trenta giorni dalla data di ricezione della relazione ispettiva da parte della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione, nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, relativamente alla concessione del secondo semestre dei primi dodici mesi. Nel caso in cui le verifiche ispettive siano svolte dai Servizi ispettivi di più DPL, il termine decorre dalla data di ricezione dell'ultima relazione;
- d) sessanta giorni dalla data di ricezione della domanda da parte della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione, nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, relativamente ai periodi successivi ai primi dodici mesi di trattamento;
- e) sessanta giorni dalla data di ricezione della domanda, relativa al primo semestre, da parte della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione, nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale riguardanti imprese con più di mille dipendenti, aventi unità aziendali situate in due o più regioni;
- f) trenta giorni dalla data di ricezione della relazione ispettiva da parte della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione, relativamente alla concessione del secondo semestre dei primi dodici mesi, nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale riguardanti imprese con più di mille dipendenti, aventi unità aziendali situate in due o più regioni. Nel caso in cui le verifiche ispettive siano svolte dai Servizi ispettivi di più DPL, il termine decorre dalla data di ricezione dell'ultima relazione;
- g) sessanta giorni dalla data di ricezione della relazione ispettiva da parte della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione, relativamente alla concessione del secondo semestre dei primi dodici mesi, nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale riguardanti imprese con più di mille dipendenti, aventi unità aziendali situate in due o più regioni e qualora la Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione ritenga necessario sottoporre la situazione verificata al vaglio del Comitato tecnico. Nel caso in cui le verifiche ispettive siano svolte dai Servizi ispettivi di più DPL, il termine decorre dalla data di ricezione dell'ultima relazione;
- h) novanta giorni dalla data di ricezione della domanda, relativa ai periodi successivi ai primi dodici mesi, da parte della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione, nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale riguardanti imprese con più di mille dipendenti, aventi unità aziendali situate in due o più regioni;
- i) trenta giorni dalla data di ricezione della domanda da parte della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione, nei casi di imprese assoggettate alla procedura di amministrazione straordinaria e nei casi di dichiarazione di fallimento, di omologazione del concordato preventivo, di liquidazione coatta amministrativa.

Il decreto di concessione del trattamento di CIGS ha validità annuale.

Nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, il decreto relativo ai primi dodici mesi ha validità semestrale. Per il secondo semestre dei primi dodici mesi e per gli eventuali successivi periodi, il trattamento è concesso solo in caso di esito positivo degli accertamenti ispettivi relativi alla regolare attuazione del programma.

Essi, se pure sospesi, sono ancora dipendenti dell'azienda che utilizza l'intervento di cassa integrazione salariale straordinaria.

Il lavoratore sospeso in CIGS percepisce un trattamento economico, la cosiddetta integrazione salariale², a carico dell'INPS.

La normativa in materia di CIGS³

Limiti dimensionali posti dalla normativa in materia di CIGS

L'intervento di integrazione guadagni straordinaria può essere concesso solo ad imprese e cooperative di produzione e lavoro che abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti (50 dipendenti, per le imprese commerciali e turistiche) nel semestre precedente la data di presentazione della domanda di CIGS.

Limiti temporali posti dalla normativa in materia di CIGS

L'intervento di integrazione guadagni straordinaria non può superare dei precisi limiti temporali che variano in relazione alla causa integrabile⁴ e precisamente:

- non può superare i 2 anni, con possibilità di due proroghe ciascuna di 12 mesi, per riorganizzazione, riorganizzazione o riconversione aziendale;
- non può superare i 12 mesi, per crisi aziendale: una nuova erogazione non può essere disposta prima che sia trascorso un periodo pari a 2/3 di quello relativo alla precedente concessione;
- non può superare i 12 mesi, in caso di crisi per cessazione di attività;
- non può superare i 12 mesi, con possibilità di una proroga di 6 mesi, in caso di procedure concorsuali;

Le proroghe possono essere concesse solo in presenza di specifici requisiti⁵.

Autorizzazione dell'INPS

Dopo la pubblicazione del DM di concessione della CIGS sulla Gazzetta Ufficiale, entro venticinque giorni dalla fine del periodo di paga in corso alla data di pubblicazione del decreto stesso, l'azienda deve presentare, alla sede INPS competente per territorio, la domanda di autorizzazione compilata su apposito modello I.G.I. 15/str..

L'INPS, con apposito modello I.G.I. 6/str., comunica al datore di lavoro che può porre a conguaglio le somme erogate agli aventi diritto e se è dovuto il contributo addizionale. Il contributo addizionale non è dovuto da parte delle imprese sottoposte a procedure concorsuali.

² L'integrazione salariale è il trattamento economico, a carico dell'INPS, corrisposto al lavoratore sospeso in CIGS ed è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate comprese fra le ore 0 e il limite dell'orario contrattuale, ma comunque non oltre le 40 ore settimanali. L'importo dell'integrazione salariale non può, comunque, superare un limite massimo variabile a seconda della retribuzione di riferimento e aggiornato ogni anno in ragione dell'80% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT. Così, ad esempio, per l'anno 2007, l'integrazione salariale è pari ad €844,06 (€794,77 al netto dell'aliquota apprendisti, pari al 5,84%), per le retribuzioni fino ad €1.826,07 e ad €1.014,48 (€955,23 al netto dell'aliquota apprendisti, pari al 5,84%), per le retribuzioni superiori ad €1.826,07.

³ (vedi nota 6)

⁴ (vedi nota 1)

Gli incentivi

Gli incentivi previsti dalla normativa a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in CIGS sono diversi a seconda della durata della sospensione.

- Se il lavoratore è sospeso in CIGS da almeno 24 mesi,

la normativa⁶ prevede che per un periodo di 36 mesi, la contribuzione previdenziale ed assistenziale a carico del datore di lavoro che lo assume sia ridotta nella misura

- del 50%, se il datore di lavoro non è impresa operante nel Mezzogiorno o non è impresa artigiana;
- del 100%, se il datore di lavoro è impresa operante nel Mezzogiorno o è impresa artigiana.

Occorre precisare che l'incentivo è previsto solo in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato, part-time o full-time.

- Se il lavoratore è sospeso in CIGS per almeno 3 mesi, anche non continuativi, e dipendente da impresa beneficiaria dell'intervento di integrazione salariale da almeno 6 mesi,

la normativa⁷ prevede che per un periodo di 12 mesi la quota di contribuzione previdenziale ed assistenziale a carico del datore di lavoro, sia pari a quella prevista per gli apprendisti, e, inoltre, che il datore di lavoro abbia diritto a ricevere un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità⁸ che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, per un periodo non superiore a 9 mesi. Tale periodo è elevato a 21 mesi, se il lavoratore è ultracinquantenne, e a 33 mesi, se il lavoratore è ultracinquantenne e residente nel Mezzogiorno.

⁵ Per **riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale**, le proroghe, ciascuna di durata non superiore a 12 mesi, possono essere concesse solo nei seguenti casi: - quando i programmi presentano una particolare complessità in ragione delle caratteristiche dei processi produttivi;- quando i programmi presentano una particolare complessità in ragione della rilevanza della ricaduta occupazionale.

Per **crisi aziendale**, una nuova erogazione non può essere disposta prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione.

Per **procedure concorsuali**, la proroga, per un periodo di sei mesi, può essere concessa quando sussistano fondate prospettive continuazione o ripresa dell'attività e salvaguardia, anche parziale, dei livelli occupazionali tramite cessione dell'azienda o di sue parti.

⁶ Art. 8, comma 9, legge n. 407/90 (per la consultazione del testo vedi l'appendice legislativa).

⁷ Art. 4, comma 3, legge n. 236/93; art. 8, c. 4, l. n. 223/91 (per la consultazione del testo vedi l'appendice legislativa).

⁸ L'indennità di mobilità è calcolata sulla base del trattamento di CIGS che il lavoratore ha percepito o avrebbe percepito nel periodo immediatamente antecedente la risoluzione del rapporto, nella misura percentuale del 100%, per i primi 12 mesi, e dell'80% dal tredicesimo mese in poi.

L'importo dell'indennità di mobilità non può, comunque, superare un limite massimo variabile a seconda della retribuzione di riferimento. Così, ad esempio, per l'anno 2007, l'indennità di mobilità, spettante per i primi 12 mesi, è pari ad €844,06 (€794,77 al netto dell'aliquota apprendisti, pari al 5,84%), per le retribuzioni fino ad €1.826,07 e ad €1.014,48 (€955,23 al netto dell'aliquota apprendisti, pari al 5,84%), per le retribuzioni superiori ad €1.826,07. L'indennità di mobilità spettante dal 13° mese in poi, sarà pari all'80% degli importi lordi suddetti: non si applica l'aliquota apprendisti.

Occorre precisare che, anche in questo caso, l'incentivo è previsto solo in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato e full-time.

Le esclusioni

L'incentivo a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in CIGS da almeno 24 mesi è escluso:

- in caso di assunzione a tempo determinato;
- quando l'assunzione, anche se a tempo indeterminato, è effettuata in sostituzione di lavoratori licenziati o sospesi, per qualsiasi causa, nei sei mesi precedenti;
- per quei lavoratori sospesi in CIGS, nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa che al momento della sospensione presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

L'incentivo a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in CIGS per almeno 3 mesi è escluso:

- in caso di assunzione a tempo determinato;
- in caso di assunzione a tempo indeterminato part-time;
- per quei datori di lavoro che abbiano sospensioni in atto o abbiano proceduto a riduzione di personale, nei 12 mesi precedenti, salvo che l'assunzione avvenga per acquisire professionalità diverse da quelle dei lavoratori interessati alle sospensioni e riduzioni;
- per quei lavoratori sospesi in CIGS, nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa che al momento della sospensione presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

Incentivi per l'assunzione di lavoratori in CIGS "in deroga"

La normativa "in deroga"⁹

Il Ministro del Lavoro, in deroga alla normativa vigente in materia di CIGS, può concedere trattamenti di CIGS, in presenza di programmi finalizzati alla gestione di crisi occupazionali o miranti al reimpiego dei lavoratori coinvolti.

Inoltre, il Ministro del Lavoro, in deroga alla normativa vigente in materia di CIGS, può concedere una proroga, per un periodo di 12 mesi, del trattamento di CIGS per cessazione di attività, in presenza di programmi finalizzati alla ricollocazione dei lavoratori.

La normativa "in deroga" supera, dunque, i limiti dimensionali e temporali posti dalla normativa in materia di CIGS, per cui il Ministro del Lavoro può concedere trattamenti di CIGS anche ad imprese con meno di 15 dipendenti - per i periodi stabiliti con decreto - ed anche per periodi più lunghi rispetto a quelli previsti dalla legge. In quest'ultimo caso si parlerà di proroga del trattamento di mobilità.

Chi sono i lavoratori in CIGS "in deroga"

I lavoratori in CIGS "in deroga" sono i lavoratori sospesi sulla base di specifici provvedimenti adottati dal Ministro del Lavoro in forza della normativa "in deroga".

Gli incentivi

I datori di lavoro che assumono lavoratori sospesi in CIGS "in deroga" sulla base di specifici provvedimenti adottati dal Ministro del lavoro in forza dell'art. 1, comma 155, legge n. 311/04 e dell'art. 1, comma 1, legge n. 291/04, hanno diritto a fruire delle agevolazioni previste in caso di assunzione dei lavoratori in CIGS¹⁰.

Occorre precisare che non tutti i lavoratori sospesi in CIGS "in deroga" sono destinatari degli incentivi, ma solo quelli sospesi in CIGS "in deroga" ai sensi dell'art. 1, comma 155, legge n. 311/04 e dell'art. 1, comma 1, legge n. 291/04.

Tale precisazione è necessaria dal momento che vi sono lavoratori sospesi in CIGS "in deroga" in forza di leggi successive¹¹ a quelle sopra citate e per i quali non trovano applicazione i benefici previsti in materia di CIGS.

⁹ Art. 1, comma 155, legge n. 311/04; art. 1, comma 410, legge n. 266/05; art. 1, comma 1190, legge n. 296/06; art.1, comma 1, legge n. 291/04. (per la consultazione del testo vedi l'appendice normativa)

¹⁰ Art. 13, comma 2, lettera c), legge n. 80/05 (per la consultazione del testo vedi l'appendice normativa)

¹¹ Art. 1, comma 410, legge n. 266/05; art. 1, comma 1190, legge n. 296/06 (per la consultazione del testo vedi l'appendice normativa)

Gli incentivi previsti dalla normativa a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in CIGS “in deroga” sono diversi a seconda della durata della sospensione.

E così,

- Se il lavoratore è sospeso in CIGS da almeno 24 mesi,

la normativa¹² prevede che per un periodo di 36 mesi, la contribuzione previdenziale ed assistenziale a carico del datore di lavoro che lo assume sia ridotta nella misura

- del 50%, se il datore di lavoro non è impresa operante nel Mezzogiorno o impresa artigiana
- del 100%, se il datore di lavoro è impresa operante nel Mezzogiorno o impresa artigiana.

L’incentivo è previsto solo in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato, part-time o full-time.

- Se il lavoratore è sospeso in CIGS per almeno 3 mesi, anche non continuativi, e dipendente da impresa beneficiaria dell’intervento di integrazione salariale da almeno 6 mesi,

la normativa¹³ prevede che per un periodo di 12 mesi la quota di contribuzione previdenziale ed assistenziale a carico del datore di lavoro, sia pari a quella prevista per gli apprendisti, e, inoltre, che per un periodo non superiore a 9 mesi (elevato a 21 mesi, se il lavoratore è ultracinquantenne, e a 33 mesi se il lavoratore è ultracinquantenne e residente nel Mezzogiorno), il datore di lavoro abbia diritto a ricevere un contributo mensile pari al 50% dell’indennità di mobilità¹⁴ che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.¹⁵

¹² (vedi nota 3)

¹³ (vedi nota 4)

¹⁴ L’indennità di mobilità è calcolata sulla base del trattamento di CIGS che il lavoratore ha percepito o avrebbe percepito nel periodo immediatamente antecedente la risoluzione del rapporto, nella misura percentuale del 100%, per i primi 12 mesi, e dell’80% dal tredicesimo mese in poi. L’importo dell’indennità di mobilità non può, comunque, superare un limite massimo variabile a seconda della retribuzione di riferimento. Così, ad esempio, per l’anno 2007, l’indennità di mobilità, spettante per i primi 12 mesi, è pari ad €844,06 (€794,77 al netto dell’aliquota apprendisti, pari al 5,84%), per le retribuzioni fino ad €1.826,07 e ad €1.014,48 (€955,23 al netto dell’aliquota apprendisti, pari al 5,84%), per le retribuzioni superiori ad €1.826,07. L’indennità di mobilità spettante dal 13° mese in poi, sarà pari all’80% degli importi lordi suddetti: non si applica l’aliquota apprendisti.

La misura del trattamento è ridotta del 10% in caso di prima proroga, del 30%, in caso di seconda proroga e del 40% per le proroghe successive.

¹⁵ Con riferimento al diritto del datore di lavoro che assume un lavoratore sospeso in CIGS “in deroga” per almeno 3 mesi, anche non continuativi, e dipendente da impresa beneficiaria dell’intervento di integrazione salariale da almeno 6 mesi, a ricevere il contributo mensile pari al 50% dell’indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore si pongono alcuni dubbi interpretativi: infatti, in base alla normativa “in deroga”, il Ministro del Lavoro può concedere la CIGS anche ad aziende con meno di 15 dipendenti.

Tuttavia, poiché i lavoratori dipendenti da imprese con meno di 15 dipendenti non hanno diritto a percepire l’indennità di mobilità, non si comprende come possa, poi, il datore di lavoro che assume percepire il 50% dell’indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore: quale indennità di mobilità?

Va, peraltro, segnalato che l’INPS, con la circolare n. 12/0615, nell’illustrare le ipotesi di agevolazioni contributive in caso di assunzione dei lavoratori in CIGS “in deroga”, espressamente prevede, senza limitazione, il diritto del datore di lavoro che assume il lavoratore in CIGS “in deroga” per almeno 3 mesi, anche non continuativi, e dipendente da

L'incentivo è previsto solo in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato e full-time.

Le esclusioni

L'incentivo a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in CIGS "in deroga" da almeno 24 mesi è escluso:

- in caso di assunzione a tempo determinato;
- quando l'assunzione, anche se a tempo indeterminato, è effettuata in sostituzione di lavoratori licenziati o sospesi, per qualsiasi causa, nei sei mesi precedenti;
- per quei lavoratori sospesi in CIGS "in deroga", nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa che al momento della sospensione presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

L'incentivo a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in CIGS per almeno 3 mesi è escluso:

- in caso di assunzione a tempo determinato;
- in caso di assunzione a tempo indeterminato part-time;
- per quei datori di lavoro che abbiano sospensioni in atto o abbiano proceduto a riduzione di personale, nei 12 mesi precedenti, salvo che l'assunzione avvenga per acquisire professionalità diverse da quelle dei lavoratori interessati alle sospensioni e riduzioni;
- per quei lavoratori sospesi in CIGS "in deroga", nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa che al momento della sospensione presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

impresa beneficiaria dell'intervento di integrazione salariale da almeno 6 mesi, a percepire 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore.

Incentivi per l'assunzione di lavoratori in mobilità

Chi sono i lavoratori in mobilità

I lavoratori in mobilità sono i lavoratori licenziati a seguito di una specifica procedura di riduzione di personale che devono osservare le aziende ammesse al trattamento di CIGS che non siano in grado di garantire il reimpiego di tutti i lavoratori sospesi e che intendano licenziare anche un solo lavoratore e le imprese con più di 15 dipendenti che, per riduzione o trasformazione di attività o di lavoro intendono procedere ad almeno 5 licenziamenti, nell'arco di 120 giorni.¹⁶

¹⁶ La procedura di mobilità:

Contributo d'ingresso (l. n. 223/91)

Il datore di lavoro che intende avviare la procedura di mobilità deve versare il cosiddetto contributo d'ingresso all'INPS. Deve, cioè, versare una somma, a titolo di anticipazione, pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale spettante a ciascun lavoratore eccedente.

Il contributo d'ingresso non è dovuto dai datori di lavoro non imprenditori.

Comunicazione alle RSA

Il datore di lavoro, versato il contributo d'ingresso, entro 7 giorni, deve dare comunicazione preventiva, in forma scritta, alle RSA e alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle RSA, la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata anche tramite l'associazione dei datori di lavoro cui l'impresa aderisce o conferisce mandato – tale opzione non è prevista, ovviamente, per i datori di lavoro non imprenditori.

Nella comunicazione devono esser indicati:

- i motivi che determinano la situazione di eccedenza;
- i motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee ad evitare la dichiarazione di mobilità;
- il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale eccedente e del personale abitualmente impiegato;
- i tempi di attuazione del programma di mobilità;
- le eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale;
- il metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali non previste dalla legge e dai contratti collettivi.

Alla comunicazione deve esser allegata la ricevuta del versamento del contributo d'ingresso.

Copia della comunicazione e della ricevuta del versamento deve essere contestualmente inviata alla DPL.

Esame congiunto

Entro sette giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, le RSA e le rispettive associazioni possono richiedere un esame congiunto, per esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'esubero di personale e le eventuali possibilità di un diversa utilizzazione del personale eccedente, anche attraverso il ricorso a contratti di solidarietà.

Ove la riduzione di personale sia inevitabile, viene esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento, intese a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati.

La procedura deve esaurirsi entro 45 giorni dalla data di ricevimento della richiesta di esame congiunto da parte dell'impresa.

Essa può concludersi con un accordo. Detto accordo può prevedere anche la possibilità di assegnazione a mansioni diverse, in deroga al divieto di modificare in peggio le mansioni stesse, nonché la possibilità di distaccare o comandare, temporaneamente, i lavoratori presso altre imprese.

Esaurito l'esame congiunto, il datore di lavoro deve dare comunicazione scritta alla Direzione Provinciale del lavoro (alla Direzione Regionale del lavoro, se l'eccedenza riguarda unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione, al Ministero del lavoro, se l'eccedenza riguarda unità produttive ubicate in più regioni indicando l'esito della consultazione e i motivi dell'eventuale mancato raggiungimento dell'accordo. Analoga comunicazione può essere inviata anche alle associazioni sindacali dei lavoratori.

Esame presso la Direzione Provinciale del Lavoro (o la Direzione Regionale del lavoro o il Ministero del lavoro)

Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, la Direzione Provinciale del lavoro (o la Direzione Regionale del lavoro o il Ministero del lavoro, a seconda dei casi sopra esaminati) ha il potere di convocare le parti per effettuare un ulteriore esame, anche formulando proposte per il raggiungimento di un accordo.

Il lavoratore collocato in mobilità percepisce un trattamento economico, la cosiddetta indennità di mobilità¹⁷, a carico dell'INPS, per un periodo che varia a seconda dell'età e della residenza del lavoratore e, precisamente:

L'esame deve concludersi entro 30 giorni (10 giorni se il numero dei lavoratori eccedenti è inferiore a 10 dal ricevimento della comunicazione da parte dell'organo competente).

Licenziamento

Raggiunto l'accordo sindacale, o esaurita la procedura sopra descritta, il datore di lavoro può collocare in mobilità i lavoratori eccedenti, comunicando a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini del preavviso. Contestualmente, il datore di lavoro deve inviare comunicazione scritta alla Direzione Regionale del lavoro, alla Commissione Regionale per l'impiego e alle rispettive associazioni di categoria, con indicazione, puntuale, dell'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, dei loro nominativi, del loro luogo di residenza, della loro qualifica, del loro livello di inquadramento, della loro età e del loro carico di famiglia, nonché della modalità con cui sono stati applicati i criteri di scelta.

Criteri di scelta

Nel caso di raggiungimento dell'accordo sindacale, i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità vengono concordati in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative dell'azienda.

Nel caso di mancato raggiungimento dell'accordo sindacale, i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità sono indicati dalla legge e sono i seguenti:

- carichi di famiglia;
- anzianità;
- esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

Essi devono essere rispettati in concorso fra di loro.

Il datore di lavoro, nell'effettuare i licenziamenti, deve rispettare le norme sul collocamento obbligatorio delle categorie protette, nel senso che il licenziamento dei lavoratori appartenenti alle categorie protette deve ritenersi precluso laddove, al termine della procedura di mobilità, la percentuale degli invalidi occupati risulti inferiore alla quota prevista dalla legge.

Il datore di lavoro, inoltre, non può collocare in mobilità una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata, con riguardo alle mansioni prese in considerazione.

Contributo da versarsi all'INPS

L'impresa che intende avviare la procedura di mobilità deve versare il cosiddetto contributo d'ingresso all'INPS. Deve, cioè, versare una somma, a titolo di anticipazione, pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale spettante a ciascun lavoratore eccedente.

Il contributo d'ingresso non è dovuto dai datori di lavoro non imprenditori.

Al termine della procedura, l'impresa è tenuta a versare all'INPS, in trenta rate mensili, per ciascun lavoratore collocato in mobilità, una somma pari a sei volte l'indennità di mobilità iniziale, se il licenziamento è avvenuto dopo l'utilizzazione della CIGS, pari a nove volte l'indennità di mobilità iniziale se il licenziamento è avvenuto per riduzione di personale senza la preventiva utilizzazione della CIGS. In entrambi in casi, laddove vi sia stato accordo sindacale, l'impresa è tenuta a versare all'INPS, in trenta rate mensili, per ciascun lavoratore collocato in mobilità, una somma pari a tre volte l'indennità di mobilità iniziale.

Se il lavoratore è collocato in mobilità dopo la fine del dodicesimo mese successivo a quello di emanazione del DM di approvazione della CIGS e del dodicesimo mese successivo a quello del completamento del programma di CIGS, la somma che l'impresa è tenuta a versare viene maggiorata del 5% per ogni periodo di trenta giorni intercorrente tra l'inizio del tredicesimo mese e la data del completamento del programma.

Il contributo non è dovuto dai datori di lavoro non imprenditori e dalle imprese assoggettate a procedura concorsuale.

L'impresa, inoltre, non è tenuta a pagare le rimanenti rate qualora il lavoratore perda il diritto al trattamento di mobilità a seguito di rinuncia ad offerte di lavoro, a tempo indeterminato, professionalmente equivalente o con un livello retributivo non inferiore al dieci per cento rispetto alle mansioni di provenienza, presso altre aziende, da parte dell'impresa stessa, ovvero qualora il lavoratore, accettando l'offerta, abbia prestato lavoro.

Nel caso in cui il datore di lavoro rinunci a collocare in mobilità i lavoratori o ne collochi un numero inferiore a quello risultante dalla comunicazione di cui all'art. 4, c. 2, l. n. 223/91, procede al recupero delle somme pagate in eccedenza, mediante conguaglio dei contributi.

¹⁷ L'indennità di mobilità è calcolata sulla base dell'trattamento di CIGS che il lavoratore ha percepito o avrebbe percepito nel periodo immediatamente antecedente la risoluzione del rapporto, nella misura percentuale del 100%, per i primi 12 mesi, e dell'80% dal tredicesimo mese in poi.

L'importo dell'indennità di mobilità non può, comunque, superare un limite massimo variabile a seconda della retribuzione di riferimento. Così, ad esempio, per l'anno 2007, l'indennità di mobilità, spettante per i primi 12 mesi, è pari ad €844,06 (€794,77 al netto dell'aliquota apprendisti, pari al 5,84%), per le retribuzioni fino ad €1.826,07 e ad €1.014,48 (€955,23 al netto dell'aliquota apprendisti, pari al 5,84%), per le retribuzioni superiori ad €1.826,07.

- per 12 mesi, se il lavoratore ha meno di 40 anni e non è residente nel Mezzogiorno¹⁸;
- per 24 mesi, se il lavoratore ha compiuto i 40 anni e non è residente nel Mezzogiorno¹⁹;
- per 36 mesi, se il lavoratore ha compiuto i 50 anni e non è residente nel Mezzogiorno²⁰;
- per 24 mesi, se il lavoratore ha meno di 40 anni ed è residente nel Mezzogiorno²¹;
- per 36 mesi, se il lavoratore ha compiuto i 40 anni ed è residente nel Mezzogiorno²²;
- per 48 mesi, se il lavoratore ha compiuto i 50 anni ed è residente nel Mezzogiorno²³.

L'indennità di mobilità non può, comunque, essere corrisposta per un periodo superiore all'anzianità maturata alle dipendenze dell'azienda che ha avviato la procedura di mobilità.

Ad esempio:

- se il lavoratore, che ha compiuto 50 anni ed è residente nel Mezzogiorno, ha lavorato alle dipendenze dell'azienda che ha avviato la procedura di mobilità per 20 mesi, percepirà l'indennità di mobilità per 20 mesi e non per 48 mesi.
- se il lavoratore, che ha meno di 40 anni e non è residente nel Mezzogiorno, ha lavorato alle dipendenze dell'azienda che ha avviato la procedura di mobilità per 10 mesi, percepirà l'indennità di mobilità per 10 mesi e non per 12 mesi.

Gli incentivi

Gli incentivi previsti a favore dei datori di lavoro, che assumono lavoratori in mobilità sono diversi a seconda del tipo di contratto stipulato e dell'età del lavoratore e, precisamente,

- se il lavoratore, **qualunque sia la sua età anagrafica, viene assunto con contratto a tempo determinato, non superiore a 12 mesi,**

la normativa²⁴ prevede che la contribuzione previdenziale ed assistenziale a carico del datore di lavoro sia pari a quella prevista per gli apprendisti;

L'indennità di mobilità spettante dal 13° mese in poi, sarà pari all'80% degli importi lordi suddetti: non si applica l'aliquota apprendisti.

¹⁸ D.P.R. 218/78 - **Regioni:** Abruzzo; Molise; Campania; Puglia; Basilicata; Calabria; Sicilia; Sardegna. **Province:** Latina; Frosinone. Comuni: della provincia di Rieti già compresi nell'ex circondario di Cittaducale; compresi nella zona del comprensorio di bonifica del fiume Tronto; della provincia di Roma compresi nella zona della bonifica di Latina; Isola d'Elba; Isola del Giglio; Isola Capraia.

¹⁹ (vedi nota 19)

²⁰ (vedi nota 19)

²¹ (vedi nota 19)

²² (vedi nota 19)

²³ (vedi nota 19)

²⁴ Art. 8, comma 2, legge n. 223/91 (per la consultazione del testo vedi l'appendice normativa).

- **se il lavoratore, qualunque sia la sua età anagrafica, viene assunto con contratto a tempo determinato, non superiore a 12 mesi, trasformato nel corso del suo svolgimento in contratto a tempo indeterminato part-time,**

la normativa²⁵ prevede che la contribuzione previdenziale ed assistenziale a carico del datore di lavoro sia pari a quella prevista per gli apprendisti per un ulteriore periodo di 12 mesi a partire dall'ultimo mese di contratto a tempo determinato, quindi per un periodo complessivo di 23 mesi;

- **se il lavoratore viene assunto con contratto a tempo determinato, non superiore a 12 mesi, trasformato nel corso del suo svolgimento in contratto a tempo indeterminato full-time,**

la normativa²⁶ prevede che la contribuzione previdenziale ed assistenziale a carico del datore di lavoro sia pari a quella prevista per gli apprendisti per un ulteriore periodo di 12 mesi a partire dall'ultimo mese di contratto a tempo determinato, quindi per un periodo complessivo di 23 mesi, e, in aggiunta, che il datore di lavoro abbia diritto a ricevere un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità²⁷ che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, per un periodo non superiore a 12 mesi. Tale periodo è elevato a 24 mesi, se il lavoratore è **ultracinquantenne**, e a 36 mesi se il lavoratore è **ultracinquantenne e residente nel Mezzogiorno**²⁸;

- **se il lavoratore, qualunque sia la sua età anagrafica, viene assunto con contratto a tempo indeterminato, part-time,**

la normativa²⁹ prevede che la contribuzione previdenziale ed assistenziale a carico del datore di lavoro sia pari a quella prevista per gli apprendisti, per un periodo di 18 mesi;

- **se il lavoratore viene assunto con contratto a tempo indeterminato e full-time,**

la normativa³⁰ prevede che la contribuzione previdenziale ed assistenziale a carico del datore di lavoro sia pari a quella prevista per gli apprendisti, per un periodo di 18 mesi, e, in aggiunta, che il datore di lavoro abbia diritto a ricevere un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità³¹ che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, per un periodo non superiore a 12 mesi. Tale

²⁵ (vedi nota 25).

²⁶ Art. 8, commi 2 e 4, legge n. 223/91 (per la consultazione del testo vedi l'appendice normativa).

²⁷ (vedi nota 18)

²⁸ (vedi nota 19)

²⁹ Art. 25, comma 9, legge n. 223/91 (per la consultazione del testo vedi l'appendice normativa).

³⁰ Artt. 8, comma 4, e 25, comma 9, legge n. 223/91(per la consultazione del testo vedi l'appendice normativa)

³¹ (vedi nota 18)

periodo è elevato a 24 mesi, se il lavoratore è **ultracinquantenne**, e a 36 mesi se il lavoratore è **ultracinquantenne e residente nel Mezzogiorno**³².

Chiarimenti

Con riferimento al contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, spettante al datore di lavoro che assume con contratto a tempo indeterminato e full-time il lavoratore in mobilità, deve precisarsi che esso può essere corrisposto solo per il periodo residuo di percezione, da parte del lavoratore, dell'indennità di mobilità.

Seguono alcuni esempi:

- se il lavoratore, di età inferiore a 40 anni e non residente nel Mezzogiorno e, pertanto avente diritto a percepire l'indennità di mobilità per 12 mesi, al momento dell'assunzione, ha già percepito la stessa per 10 mesi, il contributo spetterà al datore di lavoro per 2 mesi;
- se il lavoratore, di età inferiore a 50 anni, ma superiore a 40, e non residente nel Mezzogiorno e, pertanto avente diritto a percepire l'indennità di mobilità per 24 mesi, al momento dell'assunzione, ha già percepito la stessa per 12 mesi, il contributo spetterà al datore di lavoro per 12 mesi;
- se il lavoratore, di età superiore a 50 anni e residente nel Mezzogiorno e, pertanto avente diritto a percepire l'indennità di mobilità per 48 mesi, al momento dell'assunzione, ha già percepito la stessa per 36 mesi, il contributo spetterà al datore di lavoro per 12 mesi.
- se il lavoratore, di età superiore a 50 anni e residente nel Mezzogiorno e, pertanto avente diritto a percepire l'indennità di mobilità per 48 mesi, al momento dell'assunzione, ha già percepito la stessa per 12 mesi, il contributo spetterà al datore di lavoro per 36 mesi.

Le esclusioni

Gli incentivi a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in mobilità sono esclusi per quei lavoratori collocati in mobilità nei 6 mesi precedenti da parte di impresa dello stesso o di diverso settore di attività che al momento del licenziamento presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo:

- quando non si realizza un effettivo incremento dell'occupazione;
- quando il datore è obbligato, dalla legge, all'assunzione.

³² (vedi nota 19)

Incentivi per l'assunzione di lavoratori in mobilità "in deroga"

La normativa in materia di mobilità prevede che possono essere iscritti nelle liste di mobilità, senza diritto a percepire la relativa indennità, anche i lavoratori licenziati a seguito di "licenziamento collettivo" da privati datori di lavoro non imprenditori che occupino più di 15 dipendenti e i lavoratori licenziati a seguito di trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, da imprese che occupano meno di quindici dipendenti³³.

La normativa "in deroga"³⁴

Il Ministro del Lavoro, in deroga alla normativa vigente in materia di mobilità, può concedere trattamenti di mobilità, in presenza di programmi finalizzati alla gestione di crisi occupazionali o miranti al reimpiego dei lavoratori coinvolti.

La normativa "in deroga" supera i limiti dimensionali e temporali posti dalla normativa in materia di mobilità, per cui il Ministro del Lavoro può concedere trattamenti di mobilità anche a lavoratori licenziati da imprese con meno di 15 dipendenti o da privati datori di lavoro non imprenditori - per i periodi stabiliti con decreto - ed anche per periodi più lunghi rispetto a quelli previsti dalla legge. In quest'ultimo caso si parlerà di proroga del trattamento di mobilità.

Chi sono i lavoratori in mobilità "in deroga"

I lavoratori in mobilità "in deroga" sono i lavoratori beneficiari dei trattamenti di mobilità sulla base di specifici provvedimenti adottati dal Ministro del Lavoro in forza della normativa "in deroga".

Essi percepiscono l'indennità di mobilità³⁵ per il periodo stabilito con il provvedimento di concessione o di proroga

³³ Art. 24, commi 1 e 1-bis, legge n. 223/91; art. 8, comma 1, legge n. 236/93 (per la consultazione del testo vedi l'appendice normativa).

³⁴ Art. 1, comma 155, legge n. 311/04; art. 1, comma 410, legge n. 266/05; art. 1, comma 1190, legge n. 296/06. (per la consultazione del testo vedi l'appendice normativa)

³⁵ L'indennità di mobilità è calcolata sulla base dell'trattamento di CIGS che il lavoratore ha percepito o avrebbe percepito nel periodo immediatamente antecedente la risoluzione del rapporto, nella misura percentuale del 100%, per i primi 12 mesi, e dell'80% dal tredicesimo mese in poi.

L'importo dell'indennità di mobilità non può, comunque, superare un limite massimo variabile a seconda della retribuzione di riferimento. Così, ad esempio, per l'anno 2007, l'indennità di mobilità, spettante per i primi 12 mesi, è pari ad €844,06 (€794,77 al netto dell'aliquota apprendisti, pari al 5,84%), per le retribuzioni fino ad €1.826,07 e ad €1.014,48 (€955,23 al netto dell'aliquota apprendisti, pari al 5,84%), per le retribuzioni superiori ad €1.826,07. L'indennità di mobilità spettante dal 13° mese in poi, sarà pari all'80% degli importi lordi suddetti: non si applica l'aliquota apprendisti.

La misura del trattamento è ridotta del 10% in caso di prima proroga, del 30%, in caso di seconda proroga e del 40% per le proroghe successive.

Gli incentivi

I datori di lavoro, comprese le agenzie di somministrazione³⁶, che assumono lavoratori collocati in mobilità “in deroga” sulla base di specifici provvedimenti adottati dal Ministro del Lavoro in forza dell’art. 1, comma 155, legge n. 311/04, hanno diritto a fruire delle agevolazioni previste in caso di assunzione dei lavoratori in mobilità³⁷.

Occorre precisare che non tutti i lavoratori collocati in mobilità “in deroga” sono destinatari degli incentivi, ma solo quelli collocati in mobilità “in deroga” ai sensi dell’art. 1, comma 155, legge n. 311/04.

Tale precisazione è necessaria dal momento che vi sono lavoratori collocati in mobilità “in deroga” in forza di leggi successive³⁸ a quelle sopra citate e per i quali non trovano applicazione i benefici previsti in materia di mobilità.

Gli incentivi previsti a favore dei datori di lavoro, comprese le agenzie di somministrazione³⁹, che assumono lavoratori in mobilità “in deroga” sono diversi a seconda del tipo di contratto stipulato e, precisamente:

- se il lavoratore viene assunto con contratto a tempo determinato, non superiore a 12 mesi,

la normativa⁴⁰ prevede che la contribuzione previdenziale ed assistenziale a carico del datore di lavoro sia pari a quella prevista per gli apprendisti;

- se il lavoratore viene assunto con contratto a tempo determinato, non superiore a 12 mesi, trasformato nel corso del suo svolgimento in contratto a tempo indeterminato part-time,

la normativa⁴¹ prevede che la contribuzione previdenziale ed assistenziale a carico del datore di lavoro sia pari a quella prevista per gli apprendisti per un ulteriore periodo di 12 mesi a partire dall’ultimo mese di contratto a tempo determinato, quindi per un periodo complessivo di 23 mesi;

³⁶ Art. 13, comma 2, lettera c), legge n. 80/05 (per la consultazione del testo vedi l’appendice normativa)

³⁷ (vedi nota 37)

³⁸ Art. 1, comma 410, legge n. 266/05; art. 1, comma 1190, legge n. 296/06 (per la consultazione del testo vedi l’appendice normativa)

³⁹ (vedi nota 37)

⁴⁰ Art. 8, comma 2, legge n. 223/91 (per la consultazione del testo vedi l’appendice normativa).

⁴¹ (vedi nota 25).

- **se il lavoratore viene assunto con contratto a tempo determinato, non superiore a 12 mesi, trasformato nel corso del suo svolgimento in contratto a tempo indeterminato full-time.**

la normativa⁴² prevede che la contribuzione previdenziale ed assistenziale a carico del datore di lavoro sia pari a quella prevista per gli apprendisti per un ulteriore periodo di 12 mesi a partire dall'ultimo mese di contratto a tempo determinato, quindi per un periodo complessivo di 23 mesi, e, in aggiunta, che il datore di lavoro abbia diritto a ricevere un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità⁴³ che sarebbe stata corrisposta al lavoratore sulla base del provvedimento di concessione o di proroga.

- **se il lavoratore viene assunto con contratto a tempo indeterminato, part-time.**

la normativa⁴⁴ prevede che la contribuzione previdenziale ed assistenziale a carico del datore di lavoro sia pari a quella prevista per gli apprendisti, per un periodo di 18 mesi;

- **se il lavoratore viene assunto con contratto a tempo indeterminato e full-time.**

la normativa⁴⁵ prevede che la contribuzione previdenziale ed assistenziale a carico del datore di lavoro sia pari a quella prevista per gli apprendisti, per un periodo di 18 mesi, e, in aggiunta, che il datore di lavoro abbia diritto a ricevere un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità⁴⁶ che sarebbe stata corrisposta al lavoratore sulla base del provvedimento di concessione o di proroga.

Chiarimenti

Con riferimento al contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, spettante al datore di lavoro che assume con contratto a tempo indeterminato e full-time il lavoratore in mobilità "in deroga", deve precisarsi che esso può essere corrisposto solo per il periodo residuo di percezione, da parte del lavoratore, dell'indennità di mobilità.

Ad esempio:

- se il lavoratore, avente diritto a percepire l'indennità di mobilità per 12 mesi sulla base del provvedimento di concessione o di proroga, al momento dell'assunzione, ha già percepito la stessa per 10 mesi, il contributo spetterà al datore di lavoro per 2 mesi.

⁴² Art. 8, commi 2 e 4, legge n. 223/91 (per la consultazione del testo vedi l'appendice normativa).

⁴³ (vedi nota 36)

⁴⁴ Art. 25, comma 9, legge n. 223/91 (per la consultazione del testo vedi l'appendice normativa).

⁴⁵ Artt. 8, comma 4, e 25, comma 9, legge n. 223/91(per la consultazione del testo vedi l'appendice normativa)

⁴⁶ (vedi nota 36)

Le esclusioni

Gli incentivi a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in mobilità “in deroga” sono esclusi:

- per quei lavoratori collocati in mobilità “in deroga”, nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o di diverso settore di attività che al momento del licenziamento presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell’impresa che assume ovvero risulta con quest’ultima in rapporto di collegamento o controllo;
- quando non si realizza un effettivo incremento dell’occupazione;
- quando il datore è obbligato dalla legge all’assunzione.

Incentivi per l'assunzione di disoccupati da almeno 24 mesi

Chi sono i lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi

Sono i lavoratori, iscritti presso il Centro per l'Impiego territorialmente competente, che si trovino in stato di disoccupazione da almeno 24 mesi e per i quali non risultino, al Centro per l'Impiego stesso, comunicazioni di assunzione.

Gli incentivi

In caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato, part-time o full-time, di un disoccupato da almeno 24 mesi, la normativa⁴⁷ prevede che per un periodo di 36 mesi, la contribuzione previdenziale ed assistenziale a carico del datore di lavoro che lo assume sia ridotta nella misura

- del 50%, se il datore di lavoro non è impresa operante nel Mezzogiorno o non è impresa artigiana;
- del 100%, se il datore di lavoro è impresa operante nel Mezzogiorno o è impresa artigiana.

Le esclusioni

In caso di:

- assunzione a tempo determinato;
- assunzione con contratto a tempo determinato, trasformato poi, in contratto a tempo indeterminato: l'assunzione deve avvenire, fin dall'origine, con contratto a tempo indeterminato;
- quando l'assunzione, anche se a tempo indeterminato, è effettuata in sostituzione di lavoratori licenziati o sospesi, per qualsiasi causa, nei sei mesi precedenti.

⁴⁷ Art. 8, comma 9, legge n. 407/90 (per la consultazione del testo vedi l'appendice legislativa).

Incentivi per l'assunzione di disoccupati con trattamento speciale di disoccupazione da almeno 12 mesi

Chi sono i lavoratori disoccupati con trattamento speciale di disoccupazione⁴⁸

I disoccupati con trattamento speciale di disoccupazione⁴⁹ sono i lavoratori dipendenti da imprese edili e affini che siano stati licenziati per una di queste cause:

- cessazione dell'attività aziendale;
- ultimazione del cantiere o delle singole fasi lavorative;
- riduzione di personale;
- stato di grave crisi occupazionale conseguente al completamento di impianti industriali o di opere pubbliche di grandi dimensioni;
- mancata ripresa dell'attività al termine di un programma di CIGS.

In caso di licenziamento per cessazione dell'attività aziendale o per ultimazione del cantiere o delle singole fasi lavorative o per riduzione di personale, il lavoratore ha diritto al trattamento se ha almeno 10 contributi mensili o 43 contributi settimanali per il lavoro prestato nell'edilizia.

In caso di licenziamento per stato di grave crisi occupazionale conseguente al completamento di impianti industriali o di opere pubbliche di grandi dimensioni o per mancata ripresa dell'attività al termine di un programma di CIGS, il lavoratore ha diritto al trattamento se ha svolto attività lavorativa per un periodo non inferiore a 18 mesi, presso l'impresa.

Per quanto tempo spetta il trattamento speciale di disoccupazione⁵⁰

In linea generale, il trattamento viene corrisposto dall'INPS per un periodo di 90 giorni.

⁴⁸ legge n. 427/75; legge n. 223/91 (per la consultazione del testo vedi l'appendice legislativa).

⁴⁹ L'indennità di disoccupazione viene calcolata in misura percentuale sulla retribuzione media giornaliera ed è pari all'80%.

L'importo dell'indennità di disoccupazione non può, comunque, superare un limite massimo, diverso a seconda della causa dello stato di disoccupazione, e così:

- nei casi di cessazione dell'attività aziendale, di ultimazione del cantiere o delle singole fasi lavorative e di riduzione di personale, esso, per l'anno 2007, è pari ad € 579,49 (€ 545,65 al netto dell'aliquota apprendisti, pari al 5,84%);
- nei casi stato di grave crisi occupazionale conseguente al completamento di impianti industriali o di opere pubbliche di grandi dimensioni e di mancata ripresa dell'attività al termine di un programma di CIGS, esso, per l'anno 2007, è pari ad €844,06 (€794,77 al netto dell'aliquota apprendisti, pari al 5,84%), per le retribuzioni fino ad €1.826,07 e ad €1.014,48 (€955,23 al netto dell'aliquota apprendisti, pari al 5,84%), per le retribuzioni superiori ad €1.826,07.

⁵⁰ (vedi nota 50)

Tuttavia, nei casi di crisi economica settoriale o locale e di stato di grave crisi occupazionale conseguente al completamento di impianti industriali o di opere pubbliche di grandi dimensioni o di mancata ripresa dell'attività al termine di un programma di CIGS, il trattamento viene corrisposto per periodi ben più lunghi.

Infatti, nel caso di crisi economica settoriale o locale, dichiarata con Decreto Ministeriale su proposta della Direzione Provinciale del Lavoro, il trattamento viene corrisposto per un periodo di 180 giorni, prorogabile trimestralmente con Decreto Ministeriale.

E, nel caso di stato di grave crisi occupazionale conseguente al completamento di impianti industriali o di opere pubbliche di grandi dimensioni o di mancata ripresa dell'attività al termine di un programma di CIGS, il trattamento viene corrisposto per un periodo non superiore a 18 mesi (elevabile a 27 mesi nelle aree del Mezzogiorno).

Gli incentivi

Gli incentivi sono previsti dalla normativa a favore dei datori di lavoro che assumono, con contratto di reinserimento⁵¹. Il contratto di reinserimento, che può essere anche part-time o a termine, deve essere stipulato per iscritto e copia del contratto stesso deve esser inviata, entro 30 giorni, alla Direzione Provinciale del Lavoro e alla sede INPS territorialmente competenti.

Gli incentivi economici, che consistono in una riduzione della quota di contribuzione previdenziale ed assistenziale a carico del datore di lavoro, hanno una durata diversa a seconda della durata della disoccupazione.

E così,

- se il lavoratore è disoccupato da meno di 2 anni,

la normativa⁵² prevede che la quota di contribuzione previdenziale ed assistenziale a carico del datore di lavoro che lo assume sia ridotta nella misura del 75%, per i primi 12 mesi, ovvero, a richiesta del datore di lavoro, del 37,50% per i primi 24 mesi;

- se il lavoratore è disoccupato da più di 2 anni e meno di 3 anni,

la normativa⁵³ prevede che la quota di contribuzione previdenziale ed assistenziale a carico del datore di lavoro che lo assume sia ridotta nella misura del 75%, per i primi 24 mesi, ovvero, a richiesta del datore di lavoro, del 37,50% per i primi 48 mesi;

⁵¹ Art. 20, legge n. 223/91 (per la consultazione del testo vedi l'appendice legislativa).

⁵² (vedi nota 52)

⁵³ (vedi nota 52)

- se il lavoratore è disoccupato da più di 3 anni,

la normativa⁵⁴ prevede che la quota di contribuzione previdenziale ed assistenziale a carico del datore di lavoro che lo assume sia ridotta nella misura del 75%, per i primi 36 mesi, ovvero, a richiesta del datore di lavoro, del 37,50% per i primi 72 mesi.

Gli incentivi normativi

I lavoratori assunti con contratto di reinserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Le esclusioni

Gli incentivi a favore dei datori di lavoro che assumono disoccupati con trattamento speciale di disoccupazione da almeno 12 mesi sono esclusi per quei datori di lavoro che abbiano sospensioni dal lavoro in atto ovvero abbiano proceduto a riduzione di personale nei 12 mesi precedenti, salvo che l'assunzione avvenga ai fini di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle riduzioni o sospensioni.

⁵⁴ (vedi nota 52)

Incentivi per l'assunzione di lavoratori in mobilità non indennizzata ex lege 236/93⁵⁵

Chi sono i lavoratori in mobilità ex lege 236/93

Essi sono i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro da parte di imprese⁵⁶ che occupano meno di 15 dipendenti e che, ai sensi della predetta legge possono essere iscritti nelle liste di mobilità.

Detti lavoratori, se pure iscritti nelle liste di mobilità, non hanno diritto alla relativa indennità.

Gli incentivi

Gli incentivi previsti a favore dei datori di lavoro, che assumono lavoratori in mobilità sono diversi a seconda del tipo di contratto stipulato e, precisamente:

- se il lavoratore viene assunto con contratto a tempo determinato, non superiore a 12 mesi,

la normativa⁵⁷ prevede che la contribuzione previdenziale ed assistenziale a carico del datore di lavoro sia pari a quella prevista per gli apprendisti;

- se il lavoratore viene assunto con contratto a tempo determinato, non superiore a 12 mesi, trasformato nel corso del suo svolgimento in contratto a tempo indeterminato part-time o full-time,

la normativa⁵⁸ prevede che la contribuzione previdenziale ed assistenziale a carico del datore di lavoro sia pari a quella prevista per gli apprendisti per un ulteriore periodo di 12 mesi a partire dall'ultimo mese di contratto a tempo determinato, quindi per un periodo complessivo di 23 mesi;

- se il lavoratore viene assunto con contratto a tempo indeterminato, part-time o full-time,

la normativa⁵⁹ prevede che la contribuzione previdenziale ed assistenziale a carico del datore di lavoro sia pari a quella prevista per gli apprendisti, per un periodo di 18 mesi;

⁵⁵ Art. 4, comma 1, legge 236/93 (per la consultazione del testo vedi l'appendice normativa).

⁵⁶ Compresa le imprese artigiane e le cooperative di produzione e lavoro.

⁵⁷ Art. 8, comma 2, legge n. 223/91 (per la consultazione del testo vedi l'appendice normativa).

⁵⁸ Art. 8, comma 2, legge n. 223/91 (per la consultazione del testo vedi l'appendice normativa).

⁵⁹ Art. 25, comma 9, legge n. 223/91 (per la consultazione del testo vedi l'appendice normativa).

Le esclusioni

Gli incentivi a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in mobilità ex lege 236/93 sono esclusi:

- per quei lavoratori collocati in mobilità, nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo;
- quando non si realizza un effettivo incremento dell'occupazione;
- quando il datore è obbligato dalla legge all'assunzione.

Incentivi per l'assunzione con "contratto di inserimento" di soggetti rientranti in una delle categorie previste dal d. lgs. n. 276/03

Che cosa è il "contratto di inserimento"

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro a tempo determinato, finalizzato all'inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di soggetti.

Presupposto necessario per la stipulazione del contratto di inserimento è la predisposizione di un progetto individuale⁶⁰, concordato con il lavoratore, mirato alla individuazione di un percorso di adattamento delle competenze professionali del lavoratore stesso nel contesto lavorativo.

⁶⁰ Nel progetto di inserimento devono essere indicati:

- la durata del contratto (*non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi – 36 mesi in caso di assunzione di persona riconosciuta affetta da un grave handicap fisico, mentale o psichico*);
- il periodo di prova (*come stabilito dal CCNL applicabile*);
- l'orario di lavoro (*come stabilito dal CCNL applicabile*);
- il livello di inquadramento iniziale (*non inferiore a due livelli rispetto alla categoria spettante ai sensi del CCNL applicabile, giusta le mansioni affidate. Si precisa che il sottoinquadramento è escluso in caso di assunzione di donne*);
- il livello finale di inquadramento;
- le mansioni da svolgere;
- il luogo di svolgimento della prestazione;
- l'indicazione che sarà effettuata formazione teorica per 16 ore per l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro e organizzazione aziendale accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore;
- l'indicazione della persona che guiderà il lavoratore nella formazione e nell'addestramento;
- l'indicazione che il progetto di inserimento è stato definito sulla base di quanto previsto dal d. lgs. n. 276/03 e dall'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004;
- l'indicazione che il progetto di inserimento non sostituisce il contratto di assunzione.

Si riporta di seguito un modello di progetto di inserimento.

PROGETTO DI INSERIMENTO

Tra il datore di lavoro..... C.F./P.IVA con sede in alla Via

e il lavoratore C.F. nato a ilresidente in alla Via

viene definito il seguente progetto di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore nel contesto lavorativo:

durata:

periodo di prova:

orario di lavoro:

livello di inquadramento iniziale:

livello di inquadramento finale:

mansioni:

Il progetto prevede la formazione teorica di 16 ore per l'apprendimento delle nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro e organizzazione aziendale, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

La formazione e l'addestramento saranno guidati dal sig

Il presente progetto di inserimento è stato definito sulla base di quanto disposto dal d. lgs. n. 276/03 e dall'accordo interconfederale dell'11.2.04 e non sostituisce il contratto di assunzione.

Luogo e data

Il datore di lavoro

Il lavoratore.....

Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi.

In caso di contratto di inserimento stipulato con persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico la durata del rapporto può essere elevata fino a 36 mesi.

Il contratto di inserimento può essere prorogato più volte ma la proroga non può eccedere i limiti di 18 e 36 mesi.

Quali datori di lavoro possono stipulare il contratto di inserimento

I datori di lavoro ammessi a stipulare contratti di inserimento sono:

- gli enti pubblici economici, le imprese e i loro consorzi;
- i gruppi di impresa;
- le associazioni professionali, socio-culturali, sportive. Restano esclusi gli studi professionali, anche se costituiti in forma associata, dal momento che questi ultimi non possono rientrare nella nozione di associazione professionale;
- le fondazioni;
- gli enti di ricerca, pubblici e privati;
- le organizzazioni e associazioni di categoria.

Per poter assumere con contratto di inserimento il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

Ai fini del calcolo della predetta percentuale, non si considerano

- i contratti risolti per dimissioni o per licenziamento per giusta causa;
- i contratti risolti durante il periodo di prova;
- i contratti non trasformati in contratti di lavoro a tempo indeterminato per rifiuto del lavoratore;
- 4 contratti di inserimento non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Quali soggetti possono essere assunti con contratto di inserimento

Possono essere assunti con contratto di inserimento:

- i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- i disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni;
- i lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;

- i lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- le donne di qualsiasi età e di qualsiasi territorio nazionale;
- le persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Gli incentivi

Gli incentivi minimi

È prevista una agevolazione minima consistente nella riduzione dell'onere contributivo a carico del datore di lavoro, nella misura del 25%. Tale agevolazione non si applica nel caso di contratto di inserimento stipulato con soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, a meno che questi non rientrano nelle altre categorie.

Gli incentivi ulteriori

Per la fruizione degli ulteriori incentivi si richiede che:

- l'ammontare del beneficio non sia superiore al 50% (60% per i lavoratori disabili) del costo salariale annuo del lavoratore assunto;
- l'assunzione con contratto di inserimento determini un incremento netto del numero dei dipendenti dello stabilimento interessato, a meno che la vacanza del posto si sia determinata per dimissioni, pensionamento, riduzione volontaria dell'orario di lavoro, licenziamento per giusta causa;
- il contratto di inserimento abbia una durata pari almeno a 12 mesi;
- il lavoratore assunto sia in una di queste condizioni:
 - disoccupato di lunga durata da 29 fino a 32 anni;
 - lavoratore con più di 50 anni di età che sia privo di un posto di lavoro;
 - lavoratore che desideri riprendere una attività lavorativa e che non abbia lavorato per almeno 2 anni;
 - donna di qualsiasi età e residente nelle seguenti regioni: *Lazio* (limitatamente alle province di Latina e Frosinone, ai comuni della provincia di Rieti già compresi nell'ex circondario di Cittaducale, ai comuni della provincia di Roma compresi nella zona della bonifica di Latina); *Molise*; *Campania*; *Puglia*; *Basilicata*; *Calabria*; *Sicilia*; *Sardegna*;
 - persona riconosciuta affetta da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Gli incentivi previsti

Gli incentivi previsti dalla normativa a favore dei datori di lavoro che assumono, con contratto di inserimento, variano in base al settore di appartenenza del datore di lavoro ed all'ubicazione territoriale dello stesso.

E così,

- se il datore di lavoro non ha natura di impresa ed è ubicato nel Centro-Nord,

la normativa prevede che la quota di contribuzione previdenziale ed assistenziale a suo carico sia ridotta nella misura del 25%;

- se il datore di lavoro ha natura di impresa ed è ubicato nel Centro-Nord,

la normativa prevede che la quota di contribuzione previdenziale ed assistenziale a suo carico sia ridotta nella misura del 25%;

- se il datore di lavoro ha natura di impresa commerciale e turistica con meno di 15 dipendenti ed è ubicato nel Centro-Nord,

la normativa prevede che la quota di contribuzione previdenziale ed assistenziale a suo carico sia ridotta nella misura del 40%;

- se il datore di lavoro ha natura di impresa artigiana ed è ubicato nel Centro-Nord,

la normativa prevede che la quota di contribuzione previdenziale ed assistenziale a suo carico sia pari a quella prevista per gli apprendisti;

- se il datore di lavoro non ha natura di impresa ed è ubicato nel Mezzogiorno,

la normativa prevede che la quota di contribuzione previdenziale ed assistenziale a suo carico sia ridotta nella misura del 50%;

- se il datore di lavoro ha natura di impresa ed è ubicato nel Mezzogiorno,

la normativa prevede che la quota di contribuzione previdenziale ed assistenziale a suo carico sia pari a quella prevista per gli apprendisti;

- se il datore di lavoro ha natura di impresa commerciale e turistica con meno di 15 dipendenti ed è ubicato nel Mezzogiorno,

la normativa prevede che la quota di contribuzione previdenziale ed assistenziale a suo carico sia pari a quella prevista per gli apprendisti;

- Se il datore di lavoro ha natura di impresa artigiana ed è ubicato nel Mezzogiorno,

la normativa prevede che la quota di contribuzione previdenziale ed assistenziale a suo carico sia pari a quella prevista per gli apprendisti.

Gli incentivi normativi

I lavoratori assunti con contratto di inserimento non vengono computati nell'organico aziendale, ai fini delle disposizioni di legge e di contratto collettivo.

Inoltre, i lavoratori assunti con contratto di inserimento possono essere sottoinquadri per non più di due livelli.

Va precisato, però, che la possibilità del sottoinquadramento è esclusa in caso di assunzione delle donne, con contratto di inserimento.

Incentivi per l'assunzione dei disabili tutelati ex lege 68/99

I soggetti per i quali è possibile fruire degli incentivi

I soggetti per i quali è possibile fruire degli incentivi, specificamente individuati dal legislatore, sono i “disabili tutelati”, ovvero i disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 67%, che abbiano sottoscritto apposita convenzione con l'ufficio della provincia competente e che abbiano presentato apposita domanda al medesimo ufficio, entro il 30 giugno di ciascun anno.

Gli incentivi

Gli incentivi a favore dei datori di lavoro che assumono i disabili tutelati sono diversi a seconda della percentuale di riduzione della capacità lavorativa.

E così,

- se il disabile ha una riduzione della capacità lavorativa superiore al 67%, ma non al 79%, il datore di lavoro che lo assume ha diritto alla fiscalizzazione dei contributi, nella misura del 50%, per 5 anni;

- se il disabile ha una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%, il datore di lavoro che lo assume ha diritto alla fiscalizzazione totale dei contributi, per 8 anni.

In ogni caso, il datore di lavoro ha diritto al rimborso parziale degli oneri connessi alla riorganizzazione del posto di lavoro necessaria per accogliere il disabile.

Incentivi per l'assunzione di soggetti rientranti in una delle categorie previste dalla l. n. 381/91

I soggetti per i quali è possibile fruire degli incentivi

I soggetti per i quali è possibile fruire degli incentivi, specificamente individuati dal legislatore, sono:

- gli ex degenti di istituti psichiatrici;
- le persone detenute o internate in istituti penitenziari;
- i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro esterno;
- gli invalidi fisici, psichici e sensoriali;
- i soggetti in trattamento psichiatrico;
- i tossicodipendenti;
- gli alcolisti;
- i minori in età lavorativa in situazione di difficoltà familiare.

I datori di lavoro che possono fruire degli incentivi

Possono fruire degli incentivi

- le cooperative sociali⁶¹ che organizzano attività all'interno o all'esterno degli istituti penitenziari, previa stipulazione, con le amministrazioni penitenziarie, di apposite convenzioni⁶² e che affidano prestazioni lavorative a persone detenute o internate negli istituti penitenziari;
- le cooperative sociali⁶³ che assumono invalidi fisici, psichici e sensoriali, a soggetti in trattamento psichiatrico, a tossicodipendenti, ad alcolisti e a minori in età lavorativa in situazione di difficoltà familiare;

⁶¹ Le cooperative sociali sono quelle che hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità attraverso lo svolgimento di attività agricole, industriali, commerciali o di servizi finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate – art. 1, legge n. 381/91.

⁶² Nella convenzione con l'amministrazione penitenziaria vengono definiti l'oggetto, le condizioni di svolgimento dell'attività lavorativa, la formazione e il trattamento retributivo in misura non inferiore a quanto previsto dalla normativa vigente per il lavoro carcerario (2/3 di quanto previsto dal CCNL di settore) – art. 5, comma 1, legge n. 193/97.

⁶³ (vedi nota 65)

- le cooperative sociali⁶⁴ che assumono ex degenti di istituti psichiatrici, anche giudiziari, condannati e internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro esterno;
- le aziende pubbliche o private che organizzano attività all'interno degli istituti penitenziari, previa stipulazione, con le amministrazioni penitenziarie, di apposite convenzioni⁶⁵ e che affidano prestazioni lavorative a persone detenute o internate negli istituti penitenziari.

Gli incentivi

Gli incentivi sono diversi a seconda del settore di appartenenza del datore di lavoro e della categoria a cui appartiene il soggetto assunto

E così,

- se il datore di lavoro è una cooperativa sociale che assume persone detenute o internate negli istituti penitenziari, ex degenti di istituti psichiatrici giudiziari, persone condannate e internate ammesse al lavoro esterno,

la normativa⁶⁶ prevede che l'aliquota contributiva complessiva⁶⁷ sia ridotta nella misura dell'80%, per il periodo della prestazione lavorativa.

Tale agevolazione si applica anche nei 6 mesi successivi allo stato di detenzione.

- Se il datore di lavoro è una cooperativa sociale che assume invalidi fisici, psichici e sensoriali, oggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazione di difficoltà familiare,

la normativa⁶⁸ prevede che l'aliquota contributiva complessiva sia ridotta a zero;

- se il datore di lavoro è una azienda pubblica o privata che assume persone detenute o internate negli istituti penitenziari,

la normativa⁶⁹ prevede che l'aliquota contributiva complessiva sia ridotta nella misura dell'80%, per il periodo della prestazione lavorativa.

Tale agevolazione si applica anche nei 6 mesi successivi allo stato di detenzione.

⁶⁴ (vedi nota 65)

⁶⁵ (vedi nota 66)

⁶⁶ Art. 4, comma 3-bis, della legge n. 381/91, come modificato dall'art. 1, comma 2, della legge n. 193/00; art. 1 del decreto del Ministro della giustizia del 9 novembre 2001 (per la consultazione del testo vedi appendice normativa).

⁶⁷ Quota a carico del datore di lavoro e quota a carico del lavoratore.

⁶⁸ Art. 4, comma 3, della legge n. 381/91, come modificato dall'art. 1, comma 2, della legge n. 193/00 (per la consultazione del testo vedi appendice normativa).

⁶⁹ Art. 2, legge n. 193/00 (per la consultazione del testo vedi appendice normativa).

Precisazioni

La normativa⁷⁰ prevede che le persone svantaggiate debbano costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa sociale e, compatibilmente con il loro status, essere socie della cooperativa stessa. La condizione di persona svantaggiata deve risultare da documentazione della Pubblica Amministrazione, fatto salvo il diritto alla riservatezza⁷¹.

⁷⁰ Art. 4, comma 2, della legge n. 381/91(per la consultazione del testo vedi appendice normativa).

⁷¹ (vedi nota 74)