

Ancora poca chiarezza sull'applicazione dei benefici economici e contributivi della legge Fornero

La legge 28 giugno 2012 n. 92 (c.d. legge Fornero), oltre a disegnare nuovi scenari nel mercato del lavoro modificando vari istituti del diritto e della previdenza sociale, ha riformato la disciplina degli incentivi alle assunzioni.

Comune denominatore dell'intera disposizione è il principio generale per cui non è possibile riconoscere incentivi nei casi in cui il datore di lavoro non è libero di scegliere chi assumere. Ai sensi dell'articolo 4, gli incentivi non spettano nel caso in cui venga reclutato un lavoratore nei cui confronti sussiste un obbligo di assunzione oppure venga assunto un lavoratore in luogo di quello nei cui confronti sussiste un obbligo di assunzione. In altri termini, l'assunzione deve essere libera e svincolata da qualsiasi imposizione stabilita *ex lege* o dalla contrattazione collettiva.

A distanza di poco più di due anni l'interpretazione della norma sembra non essere ancora del tutto chiara. Lo dimostra [l'istanza di interpello al Ministero del lavoro e delle politiche sociali presentata dall'Unione Nazionale Istituti di Vigilanza](#) per conoscere il parere della Direzione generale in ordine della corretta interpretazione della disciplina degli incentivi economici e contributivi all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità. Nello specifico l'istante ha chiesto di chiarire se gli incentivi previsti dalla disposizione normativa spettino anche nei confronti di imprese per cui è stato regolarmente omologato un accordo di ristrutturazione di debiti di cui all'art. 182-*bis* della legge fallimentare; nei confronti di imprese che intendono assumere lavoratori licenziati a seguito di licenziamenti collettivi effettuati per crisi aziendale e nei confronti di imprese che, in caso di cambio di appalto per servizi identici e ripetitivi, non procedano all'assunzione dei lavoratori occupati nell'altra impresa.

Nell'istanza sono presentate due ipotesi: da una parte il caso di assunzioni avvenute a seguito di crisi di impresa (accordo di ristrutturazione di debiti e licenziamento collettivo) e dall'altra l'ipotesi di assunzioni effettuate in violazione di un obbligo preesistente (assunzione di personale diverso dal precedente in caso di cambio di appalto).

Il Ministero del lavoro ha risposto che i datori di lavoro non possono fruire degli incentivi. L'affermazione si fonda su due ragioni. La prima motivazione è da rinvenire nel fatto che in caso di sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, gli incentivi sono riconosciuti solo se l'assunzione dei medesimi lavoratori risulti finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle che i dipendenti possedevano durante il precedente rapporto di lavoro (ormai cessato) oppure sia effettuata presso una diversa unità produttiva.

Il secondo motivo attiene la violazione di un diritto di precedenza all'assunzione contemplato dal CCNL di categoria. Tale violazione si presenta nel caso in cui il datore di lavoro assumesse

Ancora poca chiarezza sull'applicazione dei benefici economici e contributivi della legge Fornero

personale diverso da quello già occupato dall'altra impresa in caso di cambio di appalto.

A riguardo, è utile richiamare la circolare INPS numero 137 del 2012, con la quale l'Istituto ha chiarito gli aspetti operativi della norma, definendo i presupposti e le modalità di fruizione degli incentivi per imprese e lavoratori. La circolare aiuta a comprendere cosa si intenda per assunzioni effettuate in attuazione di un obbligo preesistente e per assunzioni effettuate in violazione di un obbligo preesistente, due fattispecie che, se attuate, non danno diritto alla fruizione di incentivi. In merito alla prima tipologia, informazioni utili sono rinvenibili nell'articolo 15 della legge 264 del 1949, ove si chiarisce che il diritto di precedenza spetta nelle assunzioni di ex dipendenti a tempo indeterminato che sono stati oggetto di licenziamenti individuali o collettivi rispettivamente per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti l'attività produttiva e per riduzione di personale. Per quanto attiene invece l'obbligo scaturente dalla contrattazione collettiva, si può fare riferimento alle disposizioni collettive applicabili alle imprese di pulizia, per cui l'azienda che subentri ad un'altra in un appalto di servizi è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda. La seconda tipologia invece, si riferisce al caso in cui un datore di lavoro decidesse di assumere un lavoratore diverso da quello in capo al quale spetta l'obbligo di assunzione.

Va ricordato che dal 1° gennaio 2017 verrà meno la possibilità di iscriversi nelle liste di mobilità e che, quindi, a partire da tale data risulteranno espressamente abrogate le disposizioni che prevedono incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle citate liste.

Il contenuto dell'istanza è utile anche alla luce delle novità introdotte dalla Legge di Stabilità del 2015 che ha riformato la materia in tema di incentivi all'assunzione. L'INPS con la circolare n. 17 del 29 gennaio 2015 ha fornito istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi al nuovo esonero contributivo prevedendo espressamente che il diritto alla fruizione dell'incentivo è ancora subordinato al rispetto dei principi sistematizzati nella legge n. 92/2012.

Carmen Di Stani

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@Carmendst89

Ancora poca chiarezza sull'applicazione dei benefici economici e contributivi della legge Fornero

Scarica il pdf 