

Agevolazioni contributive e riforma del lavoro – Inail, Circolare n. 28/2014

27 Giugno 2014

L'Inail, con l'allegata Circolare n. 28 del 23 maggio scorso, ha fornito indicazioni in merito all'applicazione, anche al premio assicurativo, delle agevolazioni contributive introdotte dalla L. n. 92/2012 recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" (art. 4, commi 12, 13, 14 e 15) per l'assunzione di lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi e donne di qualunque età prive di un impiego da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e residenti in particolari aree.

Sul punto, è stato precisato che l'applicabilità dell'incentivo suddetto anche al premio Inail è stato confermato dal Ministero del Lavoro e dal Ministero dell'Economia, ai quali è stato sottoposto un parere specifico sul tema, in quanto la norma non recava alcun riferimento esplicito sull'applicabilità dell'incentivo anche al premio Inail.

E' stato, dunque, comunicato che, a partire dal 1° gennaio 2013, i datori di lavoro che assumano le categorie di lavoratori suddette potranno beneficiare di una riduzione pari al 50% dei premi Inail, nei seguenti casi e per le seguenti durate:

- assunzioni a tempo indeterminato (anche a part-time): per un periodo massimo di 18 mesi;
- assunzioni a tempo determinato (anche a part-time): per un periodo massimo di 12 mesi;
- proroga del rapporto a tempo determinato: fino al limite massimo di 12 mesi;
- trasformazioni, avvenute entro la scadenza del beneficio, a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato (anche a part-time): fino al limite complessivo di 18 mesi;
- rapporti di somministrazione: l'incentivo spetta all'agenzia di somministrazione, per un periodo massimo di 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato e per un periodo massimo di 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato.

L'incentivo non spetterà, invece, per i contratti di lavoro intermittente, i contratti di lavoro accessorio, i contratti di lavoro domestico, i contratti di lavoro ripartito nonché in tutti i casi di pagamento di premio speciale unitario.

Sono state, inoltre, indicate le caratteristiche che i soggetti interessati devono possedere affinché i datori di lavoro che li assumono possano beneficiare dell'incentivo in questione, con riferimento alle seguenti tipologie di lavoratori:

- lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi;
- donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in aree svantaggiate;
- donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico caratterizzati da una disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

Con riferimento, invece, alle condizioni oggettive di spettanza dell'incentivo, è stato precisato che la fruizione del beneficio dovrà risultare compatibile con il mercato comune e, pertanto, ai sensi del Regolamento CE n. 800/2008 gli aiuti non dovranno superare il 50% dei costi ammissibili (costi

salariali durante un periodo di 12 mesi successivi all'assunzione).

L'assunzione, la proroga e la trasformazione (anche in somministrazione) dovrà, inoltre, costituire un aumento netto del numero dei dipendenti dell'impresa interessata rispetto alla media dei 12 mesi precedenti, considerando l'intera organizzazione del lavoro e non in relazione alla singola unità produttiva presso cui si svolge il lavoro.

Qualora tale ipotesi non si realizzi per dimissioni volontarie del lavoratore, invalidità sopravvenuta o decesso del lavoratore, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, l'incentivo sarà comunque applicabile.

Inoltre, è stato precisato che, in sede di proroga e/o trasformazione a tempo indeterminato, l'incentivo dovrà essere soggetto ad una nuova valutazione dell'effettivo incremento e il lavoratore non verrà computato dalla forza media occupata nei dodici mesi precedenti la proroga o la trasformazione, fatto salvo il caso in cui il la stessa proroga o trasformazione riguardi un rapporto non agevolato (instaurato prima del 2013 o quando non aveva ancora 50 anni).

La valutazione dell'incremento occupazionale sarà effettuato in Ula (unità di lavoro annuo) secondo il criterio convenzionale riportato nella circolare in oggetto.

Gli incentivi non saranno riconosciuti, inoltre, alle imprese in difficoltà, secondo quanto previsto all'art. 1, punto 7 del Regolamento CE n. 800/2008 e saranno condizionati al rispetto delle seguenti condizioni:

- regolarità nell'adempimento degli obblighi contributivi che, nel caso della somministrazione, dovrà riguardare l'agenzia di somministrazione;
- rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro che, nel caso di somministrazione, dovrà riguardare sia l'agenzia di somministrazione che l'utilizzatore;
- rispetto degli accordi e dei contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, anche in caso di utilizzazione dei lavoratori in somministrazione;
- la non sussistenza di provvedimenti indicati nell'Allegato A al d.m. 24 ottobre 2007 ovvero dovrà essere decorso il periodo indicato dalla norma in materia.

E', inoltre, indispensabile, ai fini della fruizione dei benefici in questione, il rispetto dei principi generali stabiliti dalla Legge Fornero (L. n. 92/2012) e, pertanto, l'incentivo non spetterà nelle seguenti ipotesi:

- assunzioni costituenti un obbligo preesistente;
- assunzioni in violazione del diritto di precedenza;
- assunzioni presso datori di lavoro che hanno in atto sospensioni lavorative per crisi o riorganizzazione;
- assunzioni di lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti presso altre aziende con assetto proprietario sostanzialmente coincidente o controllate o collegate.

Con riferimento, poi, alle condizioni necessarie per fruire dell'incentivo in caso di assunzione per somministrazione, sono stati forniti specifici chiarimenti in merito all'ipotesi in cui il datore di lavoro utilizzatore effettui una somministrazione agevolata con un lavoratore e successivamente lo assuma alle proprie dipendenze nonché nel caso in cui il datore di lavoro ponga in essere con lo stesso lavoratore un rapporto di lavoro agevolato o non agevolato e poi lo utilizzi mediante contratto di somministrazione.

Nell'ipotesi di invio tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie relative all'instaurazione e alla modifica di rapporti di lavoro e di somministrazione, è stato precisato che viene meno la parte di incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data tardiva della comunicazione.

Nel caso in cui ricorrano i presupposti sia per l'ottenimento dell'incentivo per l'assunzione di lavoratori svantaggiati che per l'applicazione dell'incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato di

disoccupati di qualunque età disoccupati da almeno 24 mesi, si applicherà quest'ultimo, mentre nel caso di assunzione con contratto a termine sarà possibile godere:

- inizialmente dell'incentivo di cui alla L. n. 92/2012 per un rapporto a termine per un periodo massimo di 12 mesi complessivi;
- successivamente dell'incentivo di cui alla L. n. 407/1990 per la trasformazione a tempo indeterminato per 36 mesi dalla decorrenza della trasformazione;
- esclusivamente dell'incentivo di cui alla L. n. 92/2012 se, al momento della trasformazione, il lavoratore abbia un'anzianità di disoccupazione superiore a 12 mesi (come se il rapporto fosse cessato).

Per quanto attiene gli adempimenti necessari per l'ottenimento dell'incentivo in parola e a quanto non riportato nella presente si rinvia alla nota in oggetto.

16717-Circolare Inail n_28-2014.pdf [Apri](#)