

INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI: È BENE SAPERE CHE...

Requisiti necessari per accedere agli incentivi all'occupazione

- Regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- Assenza di violazioni delle norme in materia di lavoro e legislazione sociale, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e rispetto degli altri obblighi di legge;
- Rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il rispetto riguarda anche la retribuzione che deve essere corrisposta “al personale impiegato nell’appalto di opere e servizi e nell’eventuale subappalto”: il trattamento economico complessivo non deve essere inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l’attività oggetto dell’appalto”.

Il diritto ai benefici resta valido in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di leggi. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

Quando non spettano:

- se **l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente**, stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva (anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione).
- se **l'assunzione viola il diritto di precedenza**, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, **alla riassunzione di un altro lavoratore** licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine (anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine).
- se **sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale** (salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive).



- se il **datore di lavoro che assume, o utilizza in somministrazione, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore nei 6 mesi precedenti** (ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo).

A chi spettano se è l'assunzione avviene tramite contratto di somministrazione:

I benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro di somministrazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore (anche nel caso in cui l'incentivo sia soggetto al regime de minimis).

Come calcolare l'incremento occupazionale netto, se richiesto dall'incentivo:

Il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti (dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunto limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa).

Come calcolare la durata degli incentivi:

Occorre cumulare i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto (subordinato o somministrato). Non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, tranne che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

Attenzione all'inoltro della comunicazione obbligatoria.

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie (sia per l'instaurazione che per la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione) produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativo al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Normativa comunitaria sugli aiuti di Stato.

Un aiuto di Stato consiste nell'intervento di un'autorità pubblica (a livello nazionale, regionale ovvero locale), effettuato tramite risorse pubbliche, per sostenere alcune imprese o attività produttive. Un'impresa che beneficia di un tale aiuto ne risulta avvantaggiata rispetto ai suoi concorrenti. Gli aiuti di Stato sono vietati, tranne in alcuni casi, dalla normativa europea e dal Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) che disciplina la materia agli art. 107 e 108. Gli aiuti di Stato possono essere autorizzati quando sono giustificati da obiettivi d'interesse generale. L'art. 107 definisce quali aiuti sono e quali possono considerarsi compatibili con il mercato interno: aiuti destinati allo sviluppo delle regioni più svantaggiate, ai servizi d'interesse economico generale, alla promozione delle attività delle piccole e medie imprese, alla ricerca e allo sviluppo, alla protezione dell'ambiente, alla formazione, all'occupazione e alla cultura. I paesi dell'UE devono comunicare alla

Commissione europea gli aiuti che essi erogano, ad eccezione di alcuni casi specifici. Ai sensi dell'art. 108 del TFUE, la Commissione europea ha il compito di esaminare gli aiuti di Stato concessi dai paesi dell'UE, sia pianificati che già operativi, in modo da garantire che essi non ostacolino la concorrenza.

