

I chiarimenti del ministero del lavoro sugli sgravi per l'integrazione di soggetti in mobilità

# Riassunzioni più convenienti

## Incentivi estesi ai lavoratori licenziati e ripresi dopo sei mesi

Pagine a cura  
di DANIELE CIRIOLI

**R**iassunzioni agevolate dei lavoratori in mobilità. Gli sgravi contributivi e gli incentivi economici, che sono previsti a favore dei datori di lavoro che assumono soggetti iscritti nelle liste di mobilità, spettano anche nel caso di riassunzione di lavoratori precedentemente licenziati, a patto che ciò avvenga una volta che sia trascorso un periodo non inferiore a sei mesi dal licenziamento. La precisazione è arrivata dal ministero del lavoro con l'interpello n. 18/2009, in risposta a un quesito dei dottori commercialisti.

**Le agevolazioni.** Gli incentivi sono di tipo contributivo ed economico. Previsti a favore dei datori di lavoro operanti in qualsiasi settore produttivo, vengono riconosciuti in caso di assunzione di soggetti iscritti nelle liste di mobilità.

L'incentivo di tipo contributivo (riduzione degli oneri a carico del datore di lavoro) scatta quando le assunzioni avvengono:

- con contratto a termine per non più di 12 mesi (lo sconto contributivo è totale per la durata del contratto a termine e il datore di lavoro versa i contributi in misura prevista per gli apprendisti);

- con trasformazione del contratto a termine, con cui è stato assunto originariamente il soggetto iscritto nelle liste di mobilità, a tempo indeterminato (lo sconto contributivo è totale per altri 12 mesi dopo la trasformazione e il datore di lavoro versa i contributi in misura prevista per gli apprendisti);

- con contratto a tempo indeterminato (lo sconto contributivo è totale per la durata di 18 mesi e il datore di lavoro versa i contributi in misura prevista per gli apprendisti).

L'incentivo di tipo economico interessa le imprese che assumono a tempo pieno e indeterminato, o in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato prima della scadenza del contratto a termine, di lavoratori che iscritti nelle liste di mobilità beneficiano anche della relativa indennità.

L'incentivo, mensile, è pari al 50% dell'indennità di mobilità cui avrebbe goduto il lavoratore; dura per un periodo massimo di 12 mesi che si eleva a 24 mesi per i lavoratori con età superiore a 50 anni e

MOBILITÀ E INCENTIVI	
<b>Incentivi ai lavoratori soci di coop</b> 	Anche le coop hanno titolo agli incentivi sui soci assunti dalle liste di mobilità. La praticabilità è diventata possibile con l'entrata in vigore della riforma del lavoro nelle cooperative (legge n. 142/2001), perché adesso il socio lavoratore stabilisce, con la propria adesione sociale, un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinato o autonoma o in qualsiasi altra forma. Dall'instaurazione di tale rapporto di lavoro ne derivano gli effetti di natura fiscale, previdenziale e giuridico ( <i>Ministero del lavoro, interpello n. 1074/2005</i> )
<b>Il cambio qualifica del lavoratore</b> 	Gli sgravi contributivi sulla mobilità restano confermati anche con un cambio qualifica. Il passaggio del lavoratore al diverso inquadramento professionale rispetto a quello originario (di assunzione), in altre parole, non preclude al datore di lavoro di continuare a beneficiare degli incentivi previsti per le assunzioni di soggetti iscritti nelle liste di mobilità. Poiché, in caso contrario, si realizzerebbe un trattamento sfavorevole per i lavoratori con riguardo ai possibili avanzamenti di carriera ( <i>Ministero del lavoro, interpello n. 1066/2006</i> )
<b>Riassunzione dell'impresa</b> 	La riassunzione del lavoratore iscritto nelle liste di mobilità dà diritto all'impresa alle agevolazioni per il reimpiego di soggetti disoccupati quando siano trascorsi 6 mesi e non più 12 dal suo licenziamento. La novità, in vigore dal 30 gennaio 2003, scaturisce dalla riduzione (da 12 a 6 mesi) del periodo di vigenza del diritto di precedenza, riconosciuto ai lavoratori licenziati, a essere riassunti in caso di nuove assunzioni operate dall'impresa presso cui erano occupati ( <i>Ministero del lavoro, interpello n. 1564/2006</i> )
<b>Incentivi e lavoro a termine</b> 	La liberalizzazione del rapporto a termine aumenta le opportunità per beneficiare degli incentivi per le assunzioni di lavoratori in mobilità. Si distinguono due ipotesi. La prima: se il contratto di lavoro è stipulato per un periodo pari o inferiore a 12 mesi, ricorrendo anche il tassativo requisito temporale (durata di 12 mesi) prevista dalla legge n. 223/1991, il datore di lavoro può fruire degli incentivi contributivi, come se l'assunzione non fosse stata effettuata ai sensi del dlgs n. 368/2001, ma in virtù delle disposizioni incentivanti. La seconda: se il contratto individuale di lavoro (a termine) non presenta aspetti di conformità alle disposizioni incentivanti perché è stato stipulato per un periodo superiore a 12 mesi, non possono ritenersi soddisfatte le condizioni imposte dalla legge n. 223/1991; pertanto, il contratto di lavoro resta disciplinato dal dlgs n. 368/2001 e non possono essere riconosciute le agevolazioni contributive ( <i>Ministero del lavoro, nota n. 6446/2005</i> )
<b>Mobilità e cure termali</b> 	I lavoratori in mobilità hanno diritto alle cure termali erogate dall'Inps. Poiché le cure termali hanno la funzione di prevenire o ritardare uno stato invalidante per permettere all'assicurato lo svolgimento dell'attività lavorativa, tale principio vale pure per gli assicurati in mobilità, che possono riprendere il lavoro allo scadere di tale periodo o anche prima. ( <i>Inps, messaggio n. 18060/2006</i> )
<b>Stranieri e iscrizione nelle liste</b>	Gli stranieri in attesa di rinnovo del permesso di soggiorno per lavoro subordinato possono essere iscritti nelle liste di mobilità dei centri per l'impiego. ( <i>Ministero del lavoro, interpello n. 19/2007</i> )



a 36 mesi nelle aree del Mezzogiorno.

**Ok ai bonus in caso di riassunzione.** Gli incentivi, in base al dettato normativo di disciplina, spettano al datore di lavoro il quale, «senza esservi tenuto», riassume quegli stessi lavoratori, precedentemente posti in mobilità, che si trovano a essere ormai

privi del diritto di precedenza nelle assunzioni, pari a sei mesi, così come previsto dalla legge n. 264/1949 (modificata dal dlgs n. 297/2002).

Inoltre, secondo la consolidata interpretazione giurisprudenziale di legittimità, il riconoscimento delle agevolazioni è previsto dalla legge in base a effettive esigenze economiche e che non pongano, quindi, in essere condotte dirette esclusivamente al godimento degli incentivi mediante fittizie interruzioni dei rapporti lavorativi.

Eventualità, questa, che il legislatore ha inteso evitare proprio attraverso la previ-

sione del termine temporale di sei mesi, considerato sufficientemente ampio per contrastare possibili comportamenti elusivi della disciplina (così, tra le tante, Cassazione n. 1112/2004).

Per quanto specificamente attiene all'ipotesi del trasferimento di azienda, il ministero del lavoro ha spiegato che la nozione di «azienda» cui fanno riferimento le norme in materia è quella di entità economica caratterizzata dall'impiego complessivo di mezzi (secondo il dettato dell'art. 2555 del codice civile) e di lavoratori stabilmente organizzati al fine di svolgere un'attività produttiva, non rilevando invece il soggetto titolare ovvero l'imprenditore datore di lavoro (così Cassazione n. 1113 del 2005). L'articolo 2112 del codice civile, al comma 5 individua espressamente il concetto di «trasferimento d'azienda», stabilendo che esso si realizza mediante «qualsiasi operazio-

ne che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata (...) che conserva nel trasferimento la propria identità», a prescindere dalla tipologia negoziale utilizzata. In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

Con riferimento alle eventuali agevolazioni contributive, la Suprema corte ha precisato, più volte, che il loro riconoscimento presuppone l'effettiva cessazione dell'azienda originaria e la sussistenza, in caso di nuove assunzioni da parte di altra impresa, di reali esigenze economiche.

Ne consegue che ove l'azienda originaria, intesa nel suo complesso, abbia continuato o riprenda a operare, non rilevando né se titolare sia lo stesso imprenditore o altro subentrante né lo strumento negoziale utilizzato per la cessione, «la prosecuzione del rapporto o la sua riattivazione presso la nuova impresa costituiscono non la manifestazione di una libera opzione del datore di lavoro, ma l'effetto di un preciso obbligo previsto dalla legge, come tale non meritevole dei benefici della decontribuzione» (così, tra le tante, Cassazione n. 5554/2007).

In conclusione, il ministero del lavoro ribadisce che «il diritto ai benefici economici previsti dalla legge non sussiste con riferimento ai lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di imprese dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risultino con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. Le disposizioni intendono garantire che le agevolazioni contributive vengano riconosciute esclusivamente per assunzioni dettate da reali esigenze economiche e non perché finalizzate al solo godimento degli incentivi attraverso fittizie interruzioni dei rapporti di lavoro già precedentemente decise. In conclusione, dunque, l'azienda che ha posto in mobilità i lavoratori può riassumerli usufruendo di benefici contributivi ed economici una volta che siano trascorsi sei mesi dal licenziamento» (così anche nell'interpello n. 1564 del 13 luglio 2006).

**10 ONLINE**  
Il testo dell'interpello sul sito [www.italiaoggi.it/docio7](http://www.italiaoggi.it/docio7)

# Indennità, il reddito detta le condizioni

**N**on c'è incompatibilità tra l'iscrizione nelle liste di mobilità e la percezione della relativa indennità con lo svolgimento di attività di lavoro subordinato o autonomo e assimilato se il reddito di lavoro percepito non supera, rispettivamente, 8 mila euro (lavoro dipendente) e 4,5 mila euro (lavoro autonomo e assimilato).

**La mobilità.** La mobilità è uno degli strumenti previsti dalla legge (ammortizzatori sociali) per rendere meno pesanti (per i lavoratori) le conseguenze derivanti dalla perdita del lavoro.

A differenza della cassa integrazione guadagni, infatti, la mobilità non è alternativa al licenziamento, ma lo presuppone (c'è mobilità, cioè, in conseguenza del licenziamento).

In particolare, con la procedura di mobilità lo stato offre, a determinate condizioni, sostegno economico ai lavoratori licenziati e attiva i meccanismi necessari per favorirne la rioccupazione.

Non è, dunque, semplicemente un aiuto economico, ma

I LIMITI DI REDDITO	
Limite	Campo di applicazione
<b>Euro 8.000,00 annui</b>	Se alla formazione del reddito complessivo concorrono uno o più redditi di lavoro dipendente e assimilati (redditi di cui agli articoli 49, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lett. a), e 50, comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), del Tuir)
<b>Euro 7.500,00 annui</b>	Se alla formazione del reddito complessivo concorrono uno o più redditi di pensione (redditi di cui all'articolo 49, comma 2, lett. a), del Tuir)
<b>Euro 7.750,00 annui</b>	Se alla formazione del reddito complessivo di soggetti di età non inferiore a 75 anni concorrono uno o più redditi di pensione (redditi di cui all'articolo 49, comma 2, lett. a), del Tuir)
<b>Euro 4.800,00 annui</b>	Se alla formazione del reddito complessivo concorrono uno o più redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, redditi di lavoro autonomo, reddito delle imprese minori e redditi diversi (redditi di cui agli articoli 50, comma 1, lettere e), f), g), h) e i), ad esclusione di quelli derivanti dagli assegni periodici indicati nell'articolo 10, comma 1, lettera c), fra gli oneri deducibili, 53, 66 e 67, comma 1, lettere i) e l), del Tuir)

tivi per la cessazione dell'attività.

**Mobilità e reddito.** Rispondendo a un quesito della direzione regionale del lavoro dell'Abruzzo, il ministero

del lavoro (nota protocollo n. 2262/2008) ha dichiarato flessibile il mantenimento dell'iscrizione nelle liste di mobilità se, in considerazione della durata e dell'esiguità del reddito percepito, l'attività autonoma si

presenta come occasionale.

A tal fine ha fissato a 7 milioni di vecchie lire (oggi 3,615 mila euro) e a 4 mesi di durata nell'anno solare i limiti da rispettare (limiti che, in base alle norme dell'epoca consentono il

mantenimento dell'iscrizione dei lavoratori nella prima classe del collocamento ordinario). La Cassazione, invece, ha praticamente affermato il riconoscimento al lavoratore in mobilità che svolga lavoro autonomo di conservare il diritto all'iscrizione nella lista di mobilità e all'indennità di mobilità.

Tuttavia, ha posto il problema dell'individuazione di un limite per il riconoscimento del beneficio costituito dalla percezione della prestazione previdenziale, individuazione rimessa alla discrezionalità del legislatore. Quest'ultimo infatti ha adottato vari criteri (per il lavoro subordinato a tempo pieno, per quello a part-time, per il lavoro autonomo con riferimento ai percettori di mobilità lunga), ma non un criterio per l'ipotesi generale del lavoro autonomo.

Sempre secondo la Cassazione, per colmare la carenza bisogna agire per analogia. Così facendo, il ministero conclude che sussiste compatibilità tra iscrizione nelle liste di mobilità, percezione della relativa indennità e lo svolgimento di attività di lavoro autonomo nel rispetto del limite di reddito (ex dlgs n. 181/2000) per la conservazione dello status di disoccupazione. Ossia, fino a euro 8 mila per il lavoro dipendente e a euro 4.500 per quello autonomo.



consente, in certi casi, il passaggio dei lavoratori licenziati da aziende in crisi ad altre che hanno bisogno di manodopera.

Ordinariamente, la disciplina (legge n. 223/1991) prevede che possano attivare procedura di mobilità:

- le imprese con più di 15 dipendenti ammesse alla cassa integrazione guadagni straordinaria che, nel corso del programma di risanamento, dichiarano di non essere in grado di garantire il reimpiego di tutti i lavoratori sospesi e di non poter attivare misure alternative;

- le imprese che occupano più di 15 dipendenti (compresi apprendisti e contratti di formazione) che, in seguito a una riduzione o trasformazione dell'attività o di lavoro, decidono di effettuare un licenziamento collettivo. Perché il licenziamento possa essere definito collettivo occorrono almeno cinque licenziamenti nell'arco di 120 giorni, in una o più unità produttive (intendendo per unità produttiva una sede, uno stabilimento ecc.) nell'ambito della stessa provincia;

- le imprese che occupano più di 15 dipendenti che intendono effettuare licenziamenti collet-

## IN EDICOLA A SOLI € 5,00



ItaliaOggi

MILANO  
FINANZA

## IN EDICOLA



www.italiaoggi.it