

Lavoro, sgravi dal giorno dell'assunzione

05.01.2012

Il **ministero del Lavoro** ha reso note alcune risposte a interpello in merito a richieste avanzate dal Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro e dalla Confapi. Nella prima (interpello 49/2011), si chiedevano **precisazioni in merito alle modalità di computo dei 36 mesi per fruire dello sgravio contributivo totale**, previsto dall'articolo 8, comma 9 della legge 407/90 in favore delle imprese operanti nel Mezzogiorno per l'assunzione di disoccupati o cassaintegrati da almeno 24 mesi.

In particolare, il Consiglio nazionale ha chiesto da quale giorno decorre il periodo agevolato stabilito dalla legge. I tecnici del ministero hanno precisato che il beneficio compete dal giorno di assunzione del lavoratore fino a quello antecedente la medesima data di tre anni dopo. Per supportare la tesi, il ministero richiama alcuni passi della circolare Inps 188/99 che, tuttavia, disciplina una diversa fattispecie, ovvero lo sgravio triennale previsto dalla legge 448/98 per gli incrementi occupazionali realizzati dai datori di lavoro privati e dagli enti pubblici economici, operanti nelle regioni Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

La conclusione cui è giunto il ministero, comunque, appare assolutamente condivisibile. Nel secondo interpello (48/2011) la Confapi ha chiesto **precisazioni in merito ai presupposti per l'attivazione delle procedure di Cassa integrazione guadagni in deroga**, in rapporto alla fruizione di altre tipologie di ammortizzatori sociali; in particolare se, al termine di un periodo in cui si fruisce della Cig in deroga, sia comunque necessaria la sussistenza del requisito occupazionale previsto dalla legge 223/91 (più di 15 dipendenti nel semestre) per l'accesso successivo alla Cassa integrazione straordinaria (tipica). Sul punto il ministero ha precisato che il requisito occupazionale stabilito dalla legge 223/91 costituisce «presupposto indefettibile ai fini

della presentazione della domanda per Cigs, anche se l'azienda abbia già goduto di un precedente periodo di Cig in deroga».

Anche in questo caso la risposta dei tecnici ministeriali appare condivisibile. Ciò che, invece, lascia perplessi riguarda un passaggio della risposta e, nello specifico quello in cui - secondo il dicastero - nel computo dei dipendenti va incluso anche il personale occupato con contratto di inserimento. Si ricorda, infatti, che l'articolo 1 della legge 223/91 - in deroga alle disposizioni in materia di conteggio dei dipendenti - ricomprende nella base di computo sia gli apprendisti che i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro.

La risposta a interpello fornita dal ministero sembra voler assimilare i contratti di inserimento (Cil) a quelli di formazione e lavoro (la cui disciplina, peraltro, nel settore privato non è più vigente dopo la previsione contenuta nel Dlgs 276/03).

L'equiparazione operata dal ministero tra i due tipi di contratto rischia di essere priva di supporto legislativo. Va, infatti, osservato che: i due istituti contrattuali sono diversi tra loro (a causa mista i Cfl ma non i Cil); sono riservati a persone differenti; divergono anche con riferimento ai soggetti ammessi alla stipula. Giova, peraltro, ricordare che l'inclusione dei Cfl nel computo dei dipendenti da conteggiare per verificare l'accesso alla Cigs è sancito dall'articolo 1 della legge 223/91. Questa previsione si è resa necessaria per superare l'originaria disposizione (stabilita dalle leggi istitutive del Cfl) che ne prevedeva l'esclusione «dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti».

Analogha previsione (di esclusione) è stata ripresa dal Dlgs 276/03 nella parte in cui regola i Cil. Ne deriva, dunque, che anche per questi ultimi (Cil) eventuali eccezioni devono essere stabilite dalla legge e non possono essere disposte con provvedimenti amministrativi. Su tale aspetto, quindi, è opportuno un ulteriore chiarimento ministeriale che eviti la nascita di vane aspettative aziendali in alcuni casi e scongiuri l'inutile ricorso al contenzioso in altri. (*Fonte: Il Sole 24 Ore*)

fonte: *Abruzzo Sviluppo*