



Contenuti /

maggio '15– numero 4

Agevolazioni Contributive

Salute e Sicurezza sul lavoro
- p.1

Requisiti per Esonero
Contributivo Triennale - p.2

Agevolazioni Contributive

In questo numero troverete un approfondimento sull'argomento **“agevolazioni contributive”**, allo scopo di condividere le certezze sul tema, e anche qualche dubbio, onestamente, in un momento di grande confusione e perplessità.

Fra i requisiti essenziali vi anticipiamo quello relativo **al rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro**; nel farlo cogliamo l'occasione per informarvi in merito all'avvio di una ormai consolidata collaborazione con una struttura entrata a far parte integrante della nostra realtà, che svolge attività proprio in questo ambito, ovvero CARMA, di Carlo Mariani ([pagina web](#)).

Questa sinergia, che consente di ampliare la gamma dei servizi offerti migliorando nel contempo la qualità degli stessi, si pone l'obiettivo di una sempre maggiore attenzione nei vostri confronti.

Tutto ciò proprio in un momento particolare, in cui **la rispondenza ai dettami legislativi in tema di salute e sicurezza è sempre più condizione imprescindibile**, vuoi per l'**accesso alle agevolazioni contributive di seguito analizzate**, vuoi per l'**adempimento di iter amministrativi correlati ai rapporti di lavoro** come la flessibilità del congedo di maternità o altro ancora.



Telefono: [02 49756813](tel:0249756813)

Email: info@laboralia.it

Tutti i diritti riservati © maggio '15

L'attività di consulenza prestata da RSPP iscritti ai "Registri Professionali dei Responsabili della Salute & Sicurezza", ovvero la progettazione e la realizzazione di programmi di Formazione per Lavoratori, Preposti, Dirigenti ed RLS – e relativi aggiornamenti - erogati da docenti iscritti ai "Registri Professionali Formatori", la stesura di procedure e formazione per le Squadre Emergenza ed Antincendio sono alcuni tra i servizi offerti.

Le aziende di maggiori dimensioni o con rischi particolarmente rilevanti possono, in aggiunta a ciò, valutare l'opportunità di implementare "Sistemi di Gestione": veri e propri strumenti in grado di integrare la Salute e la Sicurezza con l'attività aziendale, per meglio gestirla e ottimizzare l'operatività e la produttività. Il tutto con la possibilità fondamentale da un lato di garantirsi "l'efficacia esimente" in caso di evento lesivo occorso ai lavoratori, dall'altro di beneficiare di una serie di incentivi e finanziamenti.

Per informazioni e ulteriori approfondimenti potete fare riferimento a noi oppure contattare direttamente Carlo Mariani alla mail c.mariani@laboralia.it, oppure al numero 348/4758338

Requisiti per l'ottenimento dell'esonero contributivo triennale e delle altre agevolazioni contributive

Per ottenere le agevolazioni contributive, sia quelle triennali per le nuove assunzioni previste dalla Riforma del Lavoro, sia quelle per l'assunzione dalle liste di mobilità, ai sensi della legge 92/2012, **tutti i datori di lavoro**, indipendentemente dal tipo di attività svolta, **sono tenuti al rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.**



Questo significa, in buona sostanza, che devono aver:

- Valutato i Rischi specifici dell'attività e predisposto il relativo "documento" (DVR),
- Incaricato un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.)
- Predisposto affinché i lavoratori abbiano ricevuto la formazione prevista nei tempi e nei modi
- Organizzato la gestione delle emergenze (antincendio primo soccorso)

e, solo nei casi previsti:

- Nominato un medico competente e attivato la sorveglianza sanitaria.

I datori di lavoro devono inoltre **rispettare integralmente gli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali** eventualmente sottoscritti e devono essere in possesso della **correntezza contributiva**, ovvero devono essere in condizione di ottenere il documento unico di regolarità contributiva (DURC).

Come se non bastasse, i datori di lavoro **hanno l'obbligo di rispettare il diritto di precedenza dei licenziati per esubero o cessati per scadenza del contratto a termine**; si tratta sicuramente del requisito che maggiormente crea problemi, sia di carattere applicativo che interpretativo, ed è stato introdotto dalla legge n. 92/2012, art. 4.

La legislazione vigente, infatti, prevede diversi e differenti diritti di precedenza: ad esempio l'*articolo 15 comma 6 della legge 264/1949* lo introduce per i lavoratori licenziati per riduzione di personale, mentre l'*articolo 5 del D.Lgs. 368/2001* lo regola in relazione ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato. La ormai famigerata legge Fornero (n.92/2012) considera essenziale, ai fini dell'ottenimento di qualsiasi agevolazione contributiva, proprio il rispetto di tali diritti di precedenza.



Diritto di precedenza per i lavoratori licenziati per motivo oggettivo.

L'art.15 co.6 della Legge n.264/1949 dispone: *“I lavoratori licenziati da un'azienda per riduzione di personale hanno la precedenza nella riassunzione presso la medesima azienda entro sei mesi”*. A tale disposizione normativa si è riferita anche la Legge n.223/1991, disponendo che *“Per i lavoratori in mobilità, ai fini del collocamento, si applica il diritto di precedenza nell'assunzione di cui al sesto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n.264, e s.s. modificazioni ed integrazioni”*.

Per quanto riguarda, dunque, il diritto di precedenza vantato dai lavoratori licenziati (sia individualmente che collettivamente) per giustificato motivo oggettivo per i 6 mesi successivi al licenziamento, dobbiamo in primo luogo precisare che **esso si applica su tutto il territorio nazionale**; ciò significa che le aziende devono valutare come gestire complessivamente gli esuberi, in modo da non precludersi la fruizione delle agevolazioni.

In caso, invece, di ricorso alla CIGS, le agevolazioni sono precluse solo per le assunzioni effettuate nelle unità locali coinvolte.

Per quanto riguarda la questione relativa alla qualifica e alla tipologia contrattuale, si tende a ritenere che il diritto di precedenza possa essere fatto valere per assunzioni effettuate con la stessa qualifica e per mansioni sostanzialmente analoghe e non possa valere per qualifiche o mansioni diverse e per altre tipologia contrattuali. Il dubbio potrebbe sussistere per mansioni di livello inferiore, sulla base del presupposto che, anche in ambito *repechage*, bisogna tener conto delle opportunità presenti in azienda anche se di livello inferiore.

Il Ministero del lavoro, con un interpellato del 2 dicembre 2014, ha affermato che *“alla luce di un'interpretazione sistematica si ritiene, pertanto, che la violazione del sopraindicato diritto di precedenza e*



la conseguente esclusione dal beneficio contributivo... possano essere fatte valere esclusivamente con riferimento alle assunzioni effettuate per la medesima qualifica e per mansioni sostanzialmente analoghe e non invece per qualifiche o mansioni diverse, in quanto solo nel primo caso si realizza una effettiva “sostituzione” del lavoratore”.

Si può ritenere che il diritto di precedenza non ricorra nella fattispecie di conversione in rapporti a tempo indeterminato relativi a contratti a tempo determinato giunti a scadenza, trattandosi di situazioni oggettivamente diversificate, in quanto la trasformazione a tempo indeterminato è uno strumento, regolato dalla norma, finalizzato alla “concreta realizzazione dei fini di politica occupazionale perseguiti dal Legislatore”, come sostenuto dalla Cassazione.

Non sussistono particolari problemi nel considerare come diritto disponibile quello relativo alla riassunzione, stante il fatto che il rapporto di lavoro si basa sul libero incontro della volontà delle parti; la rinuncia in sede transattiva al diritto di precedenza, secondo qualche pronuncia, può addirittura essere implicita, in quanto contenuta in un atto conciliativo successivo al licenziamento, nel quale il lavoratore abbia rinunciato a qualsiasi diritto comunque connesso direttamente od indirettamente con l’intercorso rapporto di lavoro e tale rinuncia viene considerata come pienamente valida, pur se inserita in un contesto ove sono state transatte situazioni già maturate.

A fronte di licenziamenti collettivi conclusi con accordo sindacale, e con il successivo accordo individuale di non opposizione al licenziamento, **è molto opportuno che il lavoratore rinunci esplicitamente al diritto di precedenza, così come nel caso di conciliazione avvenuta nell’ambito di un licenziamento individuale.**

Ovviamente in caso di licenziamenti non seguiti da una conciliazione, per tutte le assunzioni effettuate nei 6 mesi successivi bisognerà valutare se si ritiene che le agevolazioni spettino o meno, sulla base delle considerazioni sopra esposte.



Diritto di precedenza per i lavoratori a tempo determinato.

La legge 92/2012 fa riferimento anche ai contratti a tempo determinato, ovvero:

- *4-quater*: stabilisce il diritto di precedenza (fatte salve diverse disposizioni dei contratti nazionali, territoriali o aziendali) per il «lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a **termine** presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un **periodo superiore a sei mesi**». Il diritto vale nelle assunzioni a tempo **indeterminato**, per le stesse mansioni, effettuate entro i **successivi 12 mesi**.
- *4-quinquies*: stabilisce il diritto per il lavoratore, assunto a termine per attività stagionali, nel caso di nuove assunzioni a tempo determinato (per le stesse attività).
- *4-sexies*: il diritto previsto dai precedenti due commi «può essere esercitato a condizione che il **lavoratore** manifesti in tal senso la propria **volontà** al datore di lavoro entro rispettivamente **sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto** stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro».

Il lavoratore precedentemente assunto a termine deve manifestare entro sei mesi dalla cessazione del rapporto la volontà di avvalersi del diritto di precedenza (valido per 12 mesi, in caso di nuove assunzioni a tempo determinato), mentre il lavoratore stagionale deve esprimersi entro tre mesi, e il suo diritto a quel punto vale sempre per 12 mesi sui nuovi contratti a termine; il diritto quindi non è automatico ed il lavoratore deve manifestare la volontà di esercitarlo. Le circolari INPS intervenute in materia (137/2012 e la131/2013) non hanno evidenziato la necessità di un'esplicita manifestazione di volontà, ma la norma sembra una volta tanto sufficientemente chiara.