

**OGGETTO: Beneficio per il reimpiego dei lavoratori licenziati – Inps, Circolare n. 32/2014**

Con l'allegata Circolare n. 32 del 13 marzo u.s. l'Inps ha fornito indicazioni operative in merito al beneficio introdotto dal Decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro n. 264 del 19 aprile 2013, modificato dal Decreto Direttoriale n. 390 del 3 giugno 2013, in virtù della mancata proroga delle disposizioni relative all'iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati per GMO (art. 6 della L. n. 223/91) e dei relativi benefici previsti in caso di assunzione (art. 8 e 25 della L. n. 223/91) (Cfr. Comunicazione Ance del 23 maggio 2013).

In particolare, l'Istituto nel ribadire quanto previsto dal decreto, in merito al beneficio economico (190 euro mensili per 12 mesi), autorizzato nel limite di risorse stanziato (20.000.000 euro), in favore dei datori di lavoro che nel 2013 hanno assunto[1] lavoratori i quali, nei dodici mesi precedenti l'assunzione, siano stati licenziati da imprese con almeno 15 dipendenti per giustificato motivo oggettivo, ha fornito alcune precisazioni in merito alle modalità operative per l'invio delle istanze e la fruizione degli importi autorizzati.

In primo luogo, è stato precisato che ai fini del riconoscimento del beneficio suddetto, il lavoratore che accetti l'estinzione del rapporto in sede di conciliazione successiva al preavviso per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, è equiparato al lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo.

E' stato, inoltre, chiarito che il beneficio è riconosciuto in caso di proroga e trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto instaurato nel 2013 e rispondente ai requisiti previsti dal decreto, nonché in caso di proroga e trasformazione a tempo indeterminato avvenuta nel 2013, di un contratto stipulato prima del 2013 con lavoratori iscritti nelle liste c.d. "piccola mobilità" (art. 4, comma 1, D.L. n. 148/93) qualora il lavoratore sia stato licenziato nei 12 mesi precedenti l'originaria assunzione.

Con riferimento, poi, ai requisiti per l'accesso al beneficio, l'Istituto ha chiarito che il lavoratore potrà essere oggetto di più assunzioni agevolate da parte dello stesso o di diversi datori di lavoro, purché non siano trascorsi 12 mesi dal momento del licenziamento. Pertanto, se un lavoratore è stato licenziato il 01/05/2012 e viene assunto con un contratto a tempo determinato dal 01/02/2013 al 31/03/2013 per poi essere riassunto dallo stesso datore di lavoro o da un altro il 01/05/2013 per tre mesi, si avrà diritto al beneficio per entrambi i rapporti in quanto rientranti nel periodo di 12 mesi previsto.

Nel precisare che il beneficio non si applica qualora sia comunque applicabile un diverso incentivo previsto dalla normativa statale o regionale, è stato chiarito che lo stesso è subordinato al rispetto delle seguenti condizioni:

- della regolarità contributiva;
- degli obblighi di sicurezza sul lavoro;
- degli accordi o contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali o aziendali;
- dell'applicazione dei principi di cui all'art. 4, commi 12, 13 e 15 della L. n. 92/2012 (principi generali per le assunzioni);
- del rispetto delle previsioni di cui al regolamento (CE) n. 1998/2006 ("de minimis");
- della circostanza che il datore di lavoro non sia un'impresa in difficoltà.

Con riferimento alla durata e alla misura del beneficio, sono state fornite dall'Istituto le seguenti precisazioni:

se il contratto a tempo determinato dura meno di 6 mesi il bonus spetterà in misura ridotta;

- in caso di proroga e trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto precedentemente agevolato, il bonus spetterà rispettivamente per un periodo complessivo massimo di 6 e 12 mesi;
- in caso di proroga e trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto instaurato prima del 2013 con lavoratori iscritti nelle liste della c.d. "piccola mobilità", il limite massimo del bonus sarà calcolato a decorrere dalla data della proroga e della trasformazione;
- in caso di rapporto a tempo parziale il beneficio è proporzionalmente ridotto;
- in caso di un aumento della percentuale oraria di lavoro (da part time a full time) il bonus rimane fissato nella misura inizialmente autorizzata dall'Inps;
- in caso di riduzione dell'orario di lavoro (da tempo pieno a part time) il datore di lavoro è tenuto a ridurre proporzionalmente il bonus.

Con specifico riferimento al contratto di apprendistato è stato precisato quanto segue:

- il beneficio non è applicabile ai contratti di apprendistato (ai quali già si applica un regime contributivo agevolato);
- per i rapporti di apprendistato instaurati nel 2013 (ex art. 7, co. 4, del D.Lgs n. 167/01) con lavoratori precedentemente licenziati per GMO e comunque iscritti nelle liste di mobilità non è possibile riconoscere il regime agevolato di cui alla L. n. 223/91, ma è riconosciuto il beneficio introdotto dal decreto, per un periodo di 12 mesi.

In merito, infine, agli adempimenti per l'ammissione al beneficio è stato chiarito che è necessario inoltrare all'Inps, pena decadenza, la specifica istanza entro 30 giorni dalla pubblicazione della circolare in oggetto (13 marzo 2014), esclusivamente in via telematica accedendo al modulo "LICE" disponibile nel cassetto previdenziale Aziende sul sito internet dell'istituto: [www.inps.it](http://www.inps.it).

In caso di proroga o trasformazione di un rapporto agevolato ai sensi del decreto deve essere presentata una nuova istanza.

Decorsi i suddetti 30 giorni, i sistemi informativi centrali dell'Istituto provvederanno a definire le istanze pervenute, a darne avviso con un apposito messaggio sul sito e a comunicare ai singoli datori di lavoro, in caso di accoglimento dell'istanza, l'importo complessivo spettante e le quote di ripartizione mensile.

I datori di lavoro ammessi al beneficio, le cui posizioni contributive saranno connesse al codice di autorizzazione "4N" che dal 01.01.2013 assume il nuovo significato di "datore di lavoro ammesso al bonus previsto dai decreti direttoriali del Ministero del Lavoro n. 264/2013 e n. 390/2013", potranno fruire del beneficio mediante conguaglio o compensazione con i contributi dovuti.

-----  
 [1] Assunzione a tempo determinato o indeterminato, anche part time o a scopo di somministrazione.