

Ai gentili clienti
Loro sedi

Stop alla mobilità: nel 2017 ci sarà solo la NASPI

Premessa

A decorrere dal prossimo 01.01.2017 sarà **definitivamente superato il sistema della mobilità**, con inclusione dei **lavoratori nelle tutele previste dalla NASPI**. Mentre dal punto di vista delle tutele apprestate ai lavoratori i **due trattamenti possono considerarsi assimilabili, il passaggio da mobilità a NASPI risulta meno conveniente per i datori di lavoro**, considerato che la maggior parte delle agevolazioni relative alla riassunzione verranno abrogate. In particolare, **mentre l'istituto della mobilità garantiva contemporaneamente uno sgravio contributivo e la fruizione di una quota dell'indennità residua che sarebbe spettata al lavoratore** (sia nelle ipotesi di assunzione a tempo pieno che indeterminato, nel caso dello sgravio contributivo), ora viene prevista solamente la possibilità di **fruire di una quota delle indennità NASPI spettanti al lavoratore** (in misura ridotta rispetto alla mobilità), e solo **per le assunzioni a tempo indeterminato**.

Di seguito illustriamo il dettaglio del **passaggio al regime NASPI dal prossimo 01.01.2017**.

Agevolazioni previste dalla mobilità (fino al 31.12.2016)

Di seguito illustriamo le agevolazioni previste dall'attuale sistema di mobilità:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

L'assunzione a tempo indeterminato (anche part-time) di un lavoratore in mobilità comporta un **abbattimento della quota contributiva a carico del datore di lavoro al 10% per un massimo di diciotto mesi**. Il "godimento" dell'agevolazione è condizionato al **possesso del DURC**, ed all'assenza di **gravi violazioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro**. Viene richiesto, inoltre, **rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva**, anche territoriale od aziendale.

OSSERVA

I benefici non trovano applicazione se l'assunzione è stata effettuata nei **sei mesi successivi al licenziamento dalla stessa o da altra impresa collegata o controllata** o con **assetti proprietari sostanzialmente coincidenti**.

Lo sgravio contributivo **non ha** invece **alcun effetto nei confronti dei premi INAIL**: lo hanno chiarito una **nota dell'Istituto del 05.09.2003** e la **Corte di Cassazione con sentenza n. 14316 del 20.06.2007**.

Considerato che **l'abrogazione dell'istituto avviene a decorrere dal 01.01.2017, si ritiene** (pur in assenza di chiarimenti ufficiali) che **le agevolazioni possano essere fruite fino alla loro naturale scadenza anche per il periodo successivo al prossimo 31.12.2016**.

L'assunzione di un lavoratore in mobilità comporta, inoltre, un **incentivo di natura economica che si aggiunge allo sgravio. Il datore di lavoro può percepire** infatti **il 50% dell'indennità di mobilità per un massimo di dodici mesi o periodo maggiore correlato all'età ed alla ubicazione geografica di residenza** (Mezzogiorno od aree con un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale). In questo caso, il beneficio viene **riconosciuto soltanto con un'assunzione a tempo pieno**.

Dal punto di vista normativo, l'unico incentivo riguarda gli **apprendisti in mobilità** che, per tutta la durata del contratto, **sono esclusi dal computo numerico previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti**.

ASSUNZIONI A TERMINE

Con riferimento alle assunzioni a termine, viene previsto (sulla falsariga del caso precedente) **che la quota di contribuzione a carico del datore sulla retribuzione imponibile sia pari al 10%**. Viene regolato, inoltre, che **se il rapporto è trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi**.

Lo stesso beneficio trova applicazione anche a favore dell'Agenzia del Lavoro che assume, per la successiva utilizzazione, lavoratori in mobilità. Anche in questo caso vale la regola secondo la quale l'incentivo non è riconosciuto se l'assunzione avviene nei sei mesi successivi dal licenziamento ed è effettuata da altra impresa in rapporto di colleganza e controllo con la precedente.

OSSERVA

L'agevolazione contributiva, anche attraverso più contratti a termine con il medesimo datore di lavoro, **non può superare i dodici mesi, cosa che comporta la piena legittimità del contratto a tempo determinato stipulato, ma senza il riconoscimento dei benefici.**

Con riferimento all'incentivo economico, si segnala che **se il contratto stesso viene trasformato a tempo indeterminato, oltre all'agevolazione contributiva per dodici mesi sopra riportata, spetta un'indennità, sotto forma di conguaglio, pari al 50% per un massimo di dodici mesi.**

Con riferimento agli **incentivi di natura normativa**, ricordiamo i seguenti:

INCENTIVI NORMATIVI	
I	I mesi lavorati ex art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991, non si sommano con gli altri contratti a termine eventualmente svolti, così da non essere compresi nel computo complessivo dei trentasei mesi.
II	Nell'arco temporale dei dodici mesi complessivi si possono stipulare più contratti a termine senza rispettare lo "stop and go".
III	I contratti a termine dei lavoratori in mobilità non rientrano nella percentuale del 20% o in quella prevista dalla contrattazione collettiva rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza, relativa al numero massimo dei prestatori assumibili a tempo determinato nell'anno.
V	Il tetto massimo delle cinque proroghe nell'arco temporale dei dodici mesi complessivi non trova applicazione: conseguentemente, esse possono essere anche superiori e, comunque, non sussiste la trasformazione a tempo indeterminato a partire dalla sesta proroga.
VI	Trascorsi sei mesi dal licenziamento, lo stesso datore di lavoro può riassumere, sia a tempo determinato che indeterminato, gli stessi lavoratori posti in mobilità usufruendo dei benefici economici e contributivi.

Le agevolazioni previste in materia NASPI (dal 01.01.2017)

Si segnala, innanzitutto, che l'agevolazione prevista può essere concessa **solamente con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato.**

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Attraverso una modifica all'art. 2, comma 10 bis, legge n. 92/2012 viene disciplinato che **nell'ipotesi di assunzione a tempo pieno e indeterminato di lavoratori che fruiscono dell'indennità in ambito NASPI spetta per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore un contributo mensile pari al 20% dell'indennità mensile residua** che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

Il diritto ai benefici è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati **licenziati, nei sei mesi precedenti**, da parte di **impresa dello stesso o diverso settore di attività** che, al momento del licenziamento, presenta **assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa**

che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.
L'impresa che assume deve dichiarare, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO