

adempimenti e gli obblighi del classico sistema di registrazione cartacea (formulario di identificazione rifiuti, registro di carico/scarico e MUD) e **i produttori e trasportatori che non adempiono agli obblighi del SISTRI**, sostituendo i formulari su carta con dispositivi elettronici (chiavetta USB e Black Box), **non**

incomberanno in sanzioni. Insomma, il SISTRI stenta a decollare e la sua attivazione resta "virtuale".

In più, il neo Ministro Galletti ha annunciato il varo a breve di un nuovo provvedimento con cui il Governo apporterà alcune correzioni al sistema vigente e porrà rimedio alle difficoltà lamentate

dagli operatori, in particolare dai piccoli produttori di rifiuti.

Secondo quanto annunciato da Galletti, **il nuovo provvedimento esenterà** dall'iscrizione al SISTRI e dal rispetto dei connessi obblighi le imprese e gli enti **produttori iniziali di rifiuti con meno di 10 dipendenti**.



Dr. SAVERIO NICCO

LAVORO

Consulente del Lavoro dal 2008 in Carcare (SV). Laureato in Economia Aziendale presso l'Università degli studi di Genova, con Tesi in Diritto del lavoro dal titolo "Il lavoro a progetto nella prima interpretazione giurisprudenziale". Esperto Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, collabora alla rivista tecnica "Pianeta Lavoro e Tributi" - Teleconsul Editore.

AGEVOLAZIONI PER L'ASSUNZIONE DI SOGGETTI PERCEPTORI ASPI

Tra gli **interventi** promossi dal D.L. 76/2013 **a sostegno dell'occupazione** è previsto per il datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscano dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl) un contributo mensile pari al cinquanta per cento dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta a quest'ultimo.

Il beneficio non può essere goduto con riferimento ai 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.

Il datore di lavoro, sotto la propria responsabilità, dichiara che non ricorrono condizioni ostative.

DESTINATARI

Il beneficio è riferito alle seguenti fattispecie:

- Assunzioni a tempo pieno e indeterminato di soggetti che godono dell'in-

dennità ASpl. Anche per soggetti che, essendo destinatari dell'ASpl e avendo inoltrato la relativa istanza di concessione, abbiano titolo alla prestazione ma non l'abbiano ancora percepita;

- Trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un precedente rapporto a termine già instaurato con un soggetto titolare di indennità ASpl a cui sia stata sospesa la corresponsione della prestazione in conseguenza della sua occupazione a tempo determinato, poiché per espressa previsione normativa è prevista la sospensione d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie, fino ad un massimo di sei mesi.

BENEFICIARI

L'incentivo può essere utilizzato da tutti i datori di lavoro incluse le Cooperative che instaurano con soci lavoratori un rapporto di lavoro in forma subordinata ex art. 1, co. 3, legge n. 142/2001 e successive modificazioni, e le imprese di somministrazione di lavoro con riferimento ai lavoratori assunti a scopo di somministrazione.

IMPORTO E CALCOLO

Con riferimento all'importo dell'incentivo, lo stesso è pari al 50% dell'importo dell'indennità residua ASpl cui il lavoratore avrebbe avuto titolo se non fosse stato assunto.

L'importo è corrisposto sotto forma di contributo mensile e spetta solamente per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore.

- Se il dipendente è stato retribuito per

L'ASpl in breve

Dal 1° gennaio 2013 in relazione agli eventi di disoccupazione determinatisi a partire da tale data, è stata introdotta **l'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl)**, che sostituisce:

- l'indennità di mobilità (a decorrere dal 01.01.2017);
- l'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria;
- l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti e l'indennità di disoccupazione speciale nell'edilizia.

L'obiettivo è quello di garantire un'indennità mensile di disoccupazione a tutti i lavoratori dipendenti - inclusi gli apprendisti e i soci lavoratori di cooperativa con un rapporto di lavoro subordinato e con esclusione dei dipendenti delle PA assunti a tempo indeterminato e degli operai agricoli - che abbiano involontariamente perduto l'occupazione e siano in possesso di due anni di assicurazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.



l'intera mensilità, il contributo compete in misura intera;

- In presenza di giornate non retribuite (per eventi quali, ad es., astensione dal lavoro per sciopero, malattia, maternità, ecc.), l'importo mensile dovrà essere diviso per i giorni di calendario del mese da considerare e il quoziente così ottenuto, moltiplicato per il numero di giornate non retribuite, dovrà essere detratto dal contributo riferito allo stesso mese.

È importante ricordare che la somma a credito dell'azienda non potrà comunque essere superiore all'importo della retribuzione erogata al lavoratore interessato nel corrispondente mese dell'anno, comprendendovi anche le eventuali competenze ultramensili calcolate pro quota.

Il beneficio introdotto non può comunque superare la durata dell'indennità ASpl che sarebbe ancora spettata al lavoratore che viene assunto e il diritto alla percezione cessa, in ogni caso, a partire dalla data in cui il lavoratore raggiunge i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato.

CUMULO CON ALTRI INCENTIVI

L'incentivo può essere cumulato con le agevolazioni contributive eventualmente spettanti a norma di legge, qualora ne ricorrano i presupposti; mentre non può essere cumulato con altre tipologie di aiuti finanziari.

Con specifico riferimento alle cooperative, laddove il lavoratore che si associa in cooperativa si sia avvalso della facoltà di richiedere la corresponsione anticipata dell'indennità, l'esercizio di detta opzione esclude la Cooperativa dalla possibilità di ricorrere all'incentivo oggetto di trattazione.

Se, invece, il lavoratore aderisce alla Cooperativa senza richiedere l'anticipazione, la Cooperativa medesima potrà fruire del beneficio.

CONDIZIONI DI ACCESSO AL BENEFICIO

L'incentivo deve rispettare la disciplina comunitaria in materia di aiuti all'occupazione. Perciò, secondo gli orientamenti espressi dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la concessione del beneficio è subordinata alla disciplina comunitaria degli aiuti "de minimis", ovvero degli ulteriori regolamenti comunitari di settore in materia.

Ove ricorrano le condizioni per l'applicazione dei suindicati regolamenti "de minimis", le imprese dovranno trasmettere all'Inps, nel più breve tempo possibile, apposita dichiarazione. Tale dichiarazione dovrà attestare che, nell'anno di assunzione a tempo pieno e indeterminato, e nei due esercizi finanziari precedenti, non siano stati percepiti aiuti nazionali, regionali o locali eccedenti i limiti complessivi degli aiuti "de minimis". La predetta dichiarazione dovrà inoltre con-

tenere la quantificazione degli incentivi "de minimis" già fruiti nel triennio alla data della richiesta.

Il triennio è mobile, nel senso che, in caso di assunzioni successive a quelle per cui è stata trasmessa la dichiarazione e si è goduto dell'agevolazione, l'importo dell'incentivo ulteriormente fruibile deve essere ricalcolato e deve essere individuato di volta in volta considerando tutti gli aiuti concessi nel periodo, con la conseguente trasmissione di una nuova dichiarazione "de minimis".

Per la corretta fruizione dell'agevolazione, occorre:

- determinare il triennio di riferimento rispetto alla data di assunzione del lavoratore agevolato;
- calcolare il limite sommando tutti gli importi di aiuti "de minimis", di qualsiasi tipologia, ottenuti dal soggetto nel triennio individuato, inclusa l'agevolazione da attribuire.

I principi appena enunciati trovano applicazione anche in caso di accesso all'incentivo in relazione alla trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un precedente rapporto a termine già instaurato con un soggetto titolare di indennità ASpl.

In tale circostanza, ai fini del rispetto dei limiti complessivi degli aiuti "de minimis" nel triennio di riferimento, si terrà conto della data di trasformazione del rapporto.

ESEMPIO PRATICO

Un lavoratore trentacinquenne viene licenziato in data 31.12.2013, pertanto ha diritto a percepire **l'Assicurazione sociale per l'impiego** per una durata totale di 8 mesi. L'indennità è quantificata in € 950,00 mensili.

In data 01.02.2014 **viene assunto da un'impresa di autotrasporti** (industria tra i 16 e i 50 dipendenti) **con un contratto a tempo indeterminato e pieno, con qualifica di operaio livello 3[^] super.**

- La retribuzione mensile spettante al lavoratore è pari a 1.579,37 €
- La contribuzione Inps mensile (41,27%, di cui 31,78 a carico azienda) è pari a 501,92 €
- Il datore di lavoro ha diritto, per un periodo pari a 7 mesi (residuo di quanto non già percepito dal lavoratore dalla data del licenziamento), a godere del beneficio contributivo quantificato in un importo pari a € 475,00 (50% di 950,00 €)
- L'importo contributivo mensile che il datore di lavoro dovrà versare in data 16 marzo 2014 (competenza febbraio 2014) e per i 6 mesi successivi è pari a 26,96 €.