

**Articolo 4, commi 12-15**

**Principi generali concernenti gli incentivi alle assunzioni**

**Incentivi all'occupazione: divieti e principi generali**

di Nicola D'Erario, Michele Squeglia

Nel progetto di riforma del mercato del lavoro, i commi 12, 13, 14 e 15 dell'art. 4 del ddl della Camera n. 5256 del 2012 rappresentano una sorta di raccordo comune (o, se si preferisce, di clausola generale) di ogni previsione sottesa ad incentivare in termini finanziari l'inserimento nel mondo del lavoro di donne, giovani, anziani e di lavoratori espulsi dai processi produttivi. Manifeste sono le motivazioni che inducano a servirsi della tecnica incentivante: da un lato, invogliare la parte datoriale, in presenza di situazioni aziendali favorevoli, a stipulare contratti di lavoro allo scopo di contenere le ripercussioni negative sul piano sociale e, dall'altro, incrementare i livelli occupazionali in determinate aree territoriali. Negli anni si è acquisita la consapevolezza che la tecnica degli incentivi può svolgere una utile funzione congiunturale per la soluzione di problemi specifici legati alla durata o alla distribuzione della occupazione, ma che al contempo, non è detto possa rappresentare una soluzione valida per il superamento di problemi di ordine strutturale. Tanto più se, come avviene nel presente disegno di legge, gli incentivi di tipo economico vengono neutralizzati da altrettanti disincentivi di tipo normativo che, nel ridurre e comprimere in particolare, le tipologie regolate di flessibilità nell'ingresso nel mercato del loro paiono porsi in parziale contrapposizione con la riforma degli incentivi occupazionali di tipo fiscale e contributivo.

Uno degli obiettivi di questa parte della riforma è, in ogni caso quello «di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi all'assunzione» il comma 12 dalla lett. a) fino alla lett. d) e i commi 13, 14 e 15 dell'art. 4 si occupano di individuare puntuali divieti, regole generali, nonché operare modifiche a regolamentazioni precedenti nell'ottica di un miglior innesto con l'impianto complessivo della riforma n. 5256 del 2012.

In specie, il comma 12, elevandosi a garante dell'uniformità applicativa degli incentivi all'occupazione, precisa che quanto in esso contenuto è riferibile «per i periodi di vigenza come ridefiniti dalla presente legge» anche «all'articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407» che promuove l'occupazione di soggetti disoccupati di lunga durata <sup>1</sup>, con uno sgravio contributivo per trentasei mesi se assunti a tempo indeterminato e agli «articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della legge 23 luglio

---

<sup>1</sup> Trattasi dei lavoratori disoccupati da oltre ventiquattro mesi ovvero in cassa integrazione guadagni straordinaria dallo stesso periodo di tempo.

1991, n. 223» da cui discendono benefici contributivi ai fini dell'assunzione a termine o a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Impiegando la tecnica legislativa della normazione per clausole generali, il legislatore costruisce un impianto di regole, intenzionalmente aperto, che funge da "prima recinzione" all'applicazione delle diverse norme incentivanti le assunzioni. Un sistema che il legislatore costruisce a cerchi concentrici che partendo dall'analisi delle norme contenute nel disegno di legge n. 5256 del 2012 si estende fino a considerare i limiti che possono discendere anche dalla disciplina di dettaglio delle singole misure di politica attiva nonché dai cumuli tra i differenti benefici <sup>2</sup>.

Così, la lett. a) del comma 12, stabilisce che gli incentivi, volti ad incrementare i livelli occupazionali, non sono riconosciuti nei casi in cui l'assunzione celi l'adempimento di un obbligo comunque preesistente (disposto dalla legge o dalla contrattazione collettiva), come ad esempio avviene ove si raggiungono i limiti dimensionali ai fini dell'assunzione di lavoratori diversamente abili ovvero ove si assolve all'obbligo della riassunzione disposta dal giudice in sede di tutela obbligatoria. Stesso limite è previsto anche nel caso in cui il lavoratore, avente diritto all'assunzione, venga utilizzato mediante il ricorso al contratto di somministrazione.

Della tecnica impiegata dal legislatore si presenta emblematico, ad esempio, l'art. 2, comma 151, della legge 23 dicembre 2009, n. 191 che stabilisce in via sperimentale che il datore di lavoro possa assumere a tempo pieno e indeterminato lavoratori destinatari dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti ordinari ove l'assunzione non solo non discenda, come statuisce l'art. 4, comma 12, lett. a), da obblighi di legge o di contrattazione collettiva, ma anche ove non origini da obblighi che derivino dalla contrattazione individuale, presentandosi dunque quale limite ulteriore che si aggiunge alla clausola generale.

Ulteriore divieto è disposto, altresì, ai sensi della lett. b) ogni qual volta non venga rispettato il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva, alla riassunzione di lavoratori precedentemente licenziati da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a termine.

La seconda parte della lett. b) esclude che il soggetto utilizzatore di un contratto di somministrazione di manodopera possa fruire del beneficio contributivo ove non abbia offerto, in via preventiva all'utilizzo del lavoratore, la riassunzione al prestatore d'opera, titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a seguito di cessazione da un rapporto di lavoro a termine. In questi casi, l'*intentio* è quello di combattere l'utilizzo fraudolento e fittizio degli incentivi che altrimenti non rivestirebbero il ruolo di moltiplicatore occupazionale, soprattutto di particolari fasce di lavoratori, ma piuttosto presenterebbero finalità meramente speculative di riduzione del costo del lavoro.

Il comma 12 si completa di ulteriori lett. c) e d).

Alla lett. c) è ammessa la possibilità di fruire delle agevolazioni in tutti i casi «in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse» rispetto a «quelle dei lavoratori sospesi», allorquando sia in atto una sospensione dal lavoro connessa ad una situazione di crisi o riorganizzazione aziendale. Conseguentemente, saranno inammissibili possibili istanze di assunzioni agevolate ove i datori di lavoro e gli utilizzatori, in seguito a situazioni di crisi e di riorganizzazione aziendale, abbiano lavoratori sospesi dal lavoro che beneficino dell'integrazione salariale straordinaria.

---

<sup>2</sup> Si pensi alla possibilità di cumulare l'incentivo, previsto in via sperimentale (art. 2, comma 151, della l. n. 191 del 2009), in favore dei datori di lavoro che, senza esservi tenuti, assumono a tempo pieno e indeterminato lavoratori destinatari dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti ordinari (o dell'indennità speciale di disoccupazione edile) con il particolare beneficio previsto per i datori di lavoro che assumono i destinatari della suddetta indennità, che abbiano almeno cinquanta anni di età (art. 2, comma 134, della l. n. 191 del 2009). Sul punto, v. anche circ. Inps 31 maggio 2012, n. 76.

Del pari, si consideri il cumulo, ricorrendo le condizioni previste dalle rispettive normative, tra le agevolazioni riconosciute dall'art. 8, comma 9, della l. n. 407 del 1990, e quelle stabilite dal Fondo per l'occupazione di cui all'art. 1, d.l. n. 148 del 1993, conv. con modificazioni, nella l. n. 236 del 1993.

Si presenta, almeno, singolare la possibilità di beneficiare degli incentivi attraverso il ricorso al contratto di somministrazione «per professionalità sostanzialmente diverse», specie considerando l'acausalità, non superiore a dodici mesi, del medesimo contratto ove stipulato a tempo determinato, prevista ora dall'art. 1, comma 10, lett. b). Ci si può domandare per quale motivo al datore di lavoro sia consentito non solo ricorrere alla somministrazione in situazioni aziendali strutturali e durevoli, ma anche di beneficiare dei relativi incentivi. Una risposta plausibile è quella dello scambio: ripresa economica dell'impresa contro uno sconto sul costo del lavoro.

La stessa lettera prevede poi che per le medesime imprese, le quali beneficiano della sospensione potranno liberamente accedere ai benefici anche ove le assunzioni «siano effettuate presso una diversa unità produttiva» a questa riferita.

La lett. d), a completamento del comma 12, intende prevenire possibili conflitti di interesse allo scopo di evitare che l'incentivo sconfini in pratiche fraudolente e dilatorie. Difatti, non potranno beneficiare degli incentivi quei datori di lavoro che nei sei mesi precedenti al licenziamento del lavoratore presentino «assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che intende procedere all'assunzione ... ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo». Peraltro, si aggiunge che nel caso della somministrazione di manodopera tale condizione si applica anche all'utilizzatore.

Il comma 13 dell'art. 4 stabilisce, a sua volta, alcune regole generali ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata.

In specie, la possibilità di cumulare i periodi di lavoro subordinato o somministrato è ammesso solo ove il lavoratore abbia prestato la relativa attività in favore del medesimo soggetto. Per converso, il legislatore sancisce il divieto di cumulare prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro – di cui all'art. 4, comma 1, lett. a) e b), del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 – salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

La norma riproduce l'art. 2, comma 1, della l. 19 luglio 1994, n. 451 che esclude dal diritto ai benefici economici il datore di lavoro che intenda assumere un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità ove presenti le predette caratteristiche (assetti proprietari coincidenti e rapporto di controllo e collegamento). Al contempo, non prende però in considerazione il caso rappresentato dalle operazioni societarie, a seguito delle quali l'impresa che ha licenziato i lavoratori e quella che li assume, sebbene distinte nella forma, costituiscono l'una la trasformazione o la derivazione dell'altra. Ci si chiede allora se per fruire dei benefici contributivi è necessario che intervenga tra le parti interessate uno specifico accordo sindacale, finalizzato alla salvaguardia dei livelli occupazionali<sup>3</sup>.

L'art. 4, comma 14, interviene anche sulle agevolazioni contributive a favore dei datori di lavoro che assumono, con contratto a tempo indeterminato (o anche a tempo parziale), i lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi ovvero sospesi dal lavoro e beneficiari per lo stesso periodo della cassa integrazione guadagni straordinaria. Peraltro, si rammenta che i datori di lavoro che effettuano le assunzioni indicate beneficiano di uno sgravio contributivo pari al cinquanta per cento dell'aliquota contributiva per un periodo non superiore a trentasei mesi, fermo restando il versamento dell'intera aliquota a carico del lavoratore. La precedente formulazione dell'art. 8, comma 9, della l. 29 dicembre 1990, n. 407 escludeva che l'assunzione potesse essere effettuata in sostituzione di altri lavoratori licenziati o sospesi dallo stesso datore di lavoro nei dodici mesi precedenti. La modifica operata dal comma 14 dell'art. 4, delimita il divieto nei casi in cui le assunzioni siano effettuate in sostituzione «di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi».

---

<sup>3</sup> Cfr., in precedenza, la circ. Inps 1° giugno 1999, n. 122.

Infine, trova una precisa sanzione l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, giacché producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione (comma 15 dell'art. 4). Sotto questo profilo, vale la pena segnalare un ulteriore adempimento pubblicistico, che sebbene si giustifichi sul piano sanzionatorio, non si presenta adeguatamente controbilanciato da previsioni complementari, segnatamente finalizzate ad una revisione dell'organizzazione e del funzionamento dell'apparato pubblico <sup>4</sup>.

| INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE  |  |
|--|--|
| a) lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• l. n. 223 del 1991</li> </ul>   |
| b) lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria "in deroga"   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• art. 1, comma 155, l. n. 311 del 2004; art. 1, comma 1, l. n. 291 del 2004</li> </ul>   |
| c) di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• art. 8, commi 2 e 4, l. n. 223 del 1991; art. 25, comma 9, l. n. 223 del 1991</li> </ul>  |
| d) lavoratori iscritti nelle liste di mobilità "in deroga"   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• art. 1, comma 155, l. n. 311 del 2004; art. 1, comma 410, l. n. 266 del 2005; art. 1, comma 1190, l. n. 296 del 2006</li> </ul> |
| e) disoccupati da almeno ventiquattro mesi   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• art. 8, comma 9, l. n. 407 del 1990</li> </ul>  |
| f) disoccupati con trattamento speciale di disoccupazione da almeno dodici mesi  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• l. n. 427 del 1975; l. n. 223 del 1991</li> </ul>   |
| g) lavoratori in mobilità non indennizzata   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• art. 4, comma 1, l. n. 236 del 1993</li> </ul>  |
| h) soggetti rientranti in una delle categorie previste dall'art. 54 e ss. del d.lgs. n. 276 del 2003 ai fini della stipulazione del contratto di inserimento <sup>5</sup>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• d.lgs. n. 276 del 2003</li> </ul>   |
| i) soggetti diversamente abili di cui alla l. n. 68 del 1999   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• l. n. 68 del 1999</li> </ul>  |
| l) di soggetti rientranti in una delle categorie previste dalla l. n. 381 del 1991 (ad esempio, gli ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, le persone detenute o internate in istituti penitenziari, ecc.) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• l. n. 381 del 1991</li> </ul>   |

<sup>4</sup> A riguardo, si consideri l'art. 4, comma 49 e ss. del ddl n. 5256 del 2012 che prevede il ripristino della delega di cui all'art. 1, comma 30, della l. 24 dicembre 2007, n. 247 in materia di politiche attive e servizi per l'impiego.

<sup>5</sup> Per effetto della previsione contenuta nei commi 14 e 15 dell'art. 1 tali agevolazioni potranno essere fatte valere nei confronti delle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2012 per effetto dell'abrogazione degli artt. 54 e ss. del d.lgs. n. 276 del 2003.

|  |   |
|--|---|
| <p>m) lavoratori destinatari dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti ordinari (o dell'indennità speciale di disoccupazione edile) – regime transitorio fino al 31-12-2012</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• art. 2, comma 151, l. n. 191 del 2009 (come modificato dall'art. 33, comma 25, della legge n. 183 del 12 novembre 2011)</li> </ul> |
| <p>n) lavoratori destinatari dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti ordinari (o dell'indennità speciale di disoccupazione edile) che abbiano almeno cinquanta anni di età - regime transitorio fino al 31-12-2012</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• art. 2, comma 134, l. n. 191 del 2009 (come modificato dall'art. 33, comma 25, della legge n. 183 del 12 novembre 2011)</li> </ul> |
| <p>o) lavoratori di età superiore a 50 anni e donne nelle aree svantaggiate</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• art. 4, commi 8 – 11, ddl. 5256 del 2012</li> </ul>  |

## SCHEDA RIEPILOGATIVA

### Articolo 4, commi 12-15 Principi generali concernenti gli incentivi alle assunzioni

- L'art. 4 della riforma del mercato del lavoro, nell'intento di garantire omogeneità di applicazione, racchiude al suo interno quali sono i divieti al beneficio degli incentivi e i principi generali per il riconoscimento del diritto agli stessi.
- Il raccordo con la previsione normativa è riconosciuto anche agli incentivi riferiti alle assunzioni dei disoccupati di lunga durata (ex art. 8, comma 9, l. n. 407/1990) e dei lavoratori in mobilità (ex artt. 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, l. n. 223/1991).

#### Divieti

1. L'incentivo deve essere escluso in tutti i casi in cui l'assunzione costituisca attuazione di un obbligo preesistente (che origini da norme o contrattazione collettiva), anche nel caso in cui l'avente diritto all'assunzione venga utilizzato mediante agenzia di somministrazione.
2. È escluso l'incentivo, ogni qual volta, le assunzioni non rispettino il diritto di precedenza alla riassunzione di lavoratori licenziati da un rapporto di lavoro a termine o a tempo indeterminato dallo stesso datore di lavoro. Medesimo divieto si applica all'utilizzatore qualora assuma tramite agenzia senza offrire preventivamente la riassunzione ai lavoratori licenziati ma titolari di un diritto di precedenza.
3. Non costituisce diritto al beneficio, l'assunzione, anche in somministrazione, attuata dal datore di lavoro che abbia in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale; salvo che l'assunzione, la trasformazione e la somministrazione siano finalizzate a reperire professionalità differenti da quelle dei lavoratori sospesi. Il divieto non si applica qualora le assunzioni siano effettuate presso una diversa unità produttiva da quella che ha in atto sospensioni di lavoratori.
4. Ulteriore divieto agli incentivi è previsto per i lavoratori licenziati nei 6 mesi precedenti da

datori di lavoro che presentino, al momento del licenziamento, assetti proprietari coincidenti o che risultino in collegamento con il datore di lavoro che assume.

In caso di somministrazione questo requisito deve essere soddisfatto anche dall'utilizzatore.

### Regole generali

**1.** Nel determinare il diritto agli incentivi e la loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato. Non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro; salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.




**2.** Viene prevista una delimitazione del divieto agli incentivi previsto dall'art. 8, comma 9, della l. 29 dicembre 1990, n. 407, giacché le parole:




«quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi » sono sostituite dalle seguenti: «quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi».






**3.** L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

## SCHEDA DI VALUTAZIONE

### Principi generali concernenti gli incentivi alle assunzioni

| contenuto   | potenzialità/criticità  | valutazione   |
|---|---|---|
| Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi all'assunzione, compresi quelli predisposti per i disoccupati di lunga durata (ex art. 8, comma 9, l. n. 407/1990) e i lavoratori in mobilità (ex artt. 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, l. n. 223/1991), vengono definiti i seguenti principi: | Viene disciplinata organicamente la modalità di accesso agli incentivi all'occupazione.   |  |
|   | Impiegando la tecnica legislativa della normazione per clausole generali, il legislatore costruisce un impianto che funge da "prima recinzione" all'applicazione delle diverse norme incentivanti le assunzioni, estendendosi fino a considerare i limiti che possono discendere anche dalla disciplina di dettaglio delle singole misure di politica attiva nonché dai cumuli tra i differenti benefici. |  |
|   | In ogni previsione che contempla appositi divieti   |  |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente (da legge o da contrattazione collettiva) anche qualora il lavoratore venisse utilizzato con contratto di somministrazione;</p> <p>b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, alla riassunzione di un lavoratore licenziato da un rapporto di lavoro a termine o a tempo indeterminato. Sono esclusi anche qualora la stessa situazione si verifichi in capo al datore di lavoro che assuma mediante contratto di somministrazione;</p> <p>c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro (o l'utilizzatore) abbiano in atto sospensioni dal lavoro legate a crisi o riorganizzazione aziendale, ad eccezione dei casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione si riferiscano all'acquisizione di professionalità differenti da quelle dei lavoratori sospesi.<br/>L'incentivo, invece, è concesso per le assunzioni effettuate in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;</p> <p>d) gli incentivi non spettano in riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro, che al momento del</p> | <p>nell'accesso agli incentivi – come nelle lett. a), b), c), d) – risulta palese l'intento di combattere ogni uso fraudolento delle agevolazioni previste che altrimenti non rivestirebbero il ruolo di moltiplicatore occupazionale, ma piuttosto presenterebbero finalità meramente speculative di riduzione del costo del lavoro.</p> <p>Si presenta singolare la possibilità di beneficiare degli incentivi attraverso il ricorso al contratto di somministrazione «per professionalità sostanzialmente diverse», specie considerando l'acausalità, non superiore a dodici mesi, del medesimo contratto ove stipulato a tempo determinato, prevista ora dall'art. 1, comma 10, lett. b). Ci si può domandare per quale motivo al datore di lavoro sia consentito non solo ricorrere alla somministrazione in situazioni aziendali strutturali e durevoli, ma anche di beneficiare dei relativi incentivi.</p> | <p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p> |
|--|--|--|

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>licenziamento, presenti assetti proprietari coincidenti o risulti in collegamento o controllo con quelli del datore di lavoro che assume. In caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.</p>   |  |  |
| <p>Per la determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato.</p> <p>Non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro; salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.</p>                           | <p>Possibilità di cumulare i periodi di lavoro subordinato o somministrato solo ove il lavoratore abbia prestato la relativa attività in favore del medesimo soggetto.</p> <p>La norma prende anche in esame le operazioni societarie, a seguito delle quali l'impresa che ha licenziato i lavoratori e quella che li assume, sebbene distinte nella forma, costituiscono l'una la trasformazione o la derivazione dell'altra?</p> | <p></p> <p></p>  |
| <p>All'art. 8, comma 9, l. n. 407/1990, le parole:<br/>«quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi » sono sostituite dalle seguenti: «quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi».</p> <p>L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella</p> | <p>E' positiva l'estensione del divieto per effetto della modifica sull'art. 8, comma 9, l. n. 407/1990.</p> <p>Il rigore nel richiedere responsabilità e sensibilizzazione nelle procedure burocratiche, come condizione al diritto all'incentivo, è in linea con l'ottica di sistema della riforma.</p> <p>Tuttavia nel caso di specie viene a costituirsi un ulteriore adempimento pubblicitario, che sebbene</p>               | <p></p> <p></p> <p></p> |



parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

si giustifichi sul piano sanzionatorio, non si presenta adeguatamente controbilanciato da previsioni complementari, segnatamente finalizzate ad una revisione dell'organizzazione e del funzionamento dell'apparato pubblico.

A causa del mancato raccordo tra gli incentivi e i disincentivi normativi, potrebbe verificarsi – come accaduto in passato – che questi ultimi vadano ad inficiare i primi neutralizzando, ameno in parte, l'effetto positivo della flessibilità in ingresso per le categorie agevolate.

