

ASSUNZIONI/ Interpello sulle condizioni per l'incremento della forza lavoro

# Bonus, doppia verifica Occupati alla conta a inizio e fine periodo

DI DANIELE CIRIOLI

**D**oppia verifica sui bonus assunzioni. L'incremento occupazionale netto, condizione basilare per l'accesso all'incentivo, va verificato all'atto dell'assunzione e al termine del periodo di 12 mesi. Se è verificato nel primo caso, l'azienda può accedere al bonus ma lo conserva in diritto soltanto se l'incremento risulterà verificato anche al termine del periodo di 12 mesi. Lo precisa il ministero del lavoro nell'interpello n. 34/2014.

**Interpello.** Il ministero risponde ai consulenti del lavoro che hanno chiesto di sapere «se in tutte le ipotesi di concessione di benefici previsti dalla legislazione nazionale, ai fini della maturazione del diritto, l'incremento occupazionale dei 12 mesi successivi all'assunzione agevolata possa essere verificata, tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media

al termine del periodo dei 12 mesi, e non la forza lavoro stimata al momento dell'assunzione».

**I chiarimenti.** Prima di tutto, il ministero ricorda che, ai fini della fruizione degli sgravi contributivi per le nuove assunzioni, le più recenti disposizioni di legge richiedono che la nuova assunzione determini un incremento occupazionale netto (così art. 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012 e art. 1, comma 3, del dl n. 76/2013, convertito dalla legge n. 99/2013). Relativamente alla normativa Ue, inoltre, il ministero fa presente che:

- il punto 17 degli Orientamenti in materia di aiuti all'occupazione recita così: «(...) è opportuno precisare che per creazione di posti di lavoro deve intendersi creazione netta, vale a dire comportante almeno un posto supplementare rispetto all'organico (calcolato come media su un certo periodo) dell'impresa in questione.

La semplice sostituzione di un lavoratore senza ampliamento dell'organico, e quindi senza creazione di nuovi posti di lavoro, non rappresenta una creazione effettiva di occupazione»;

- la disciplina comunitaria degli aiuti di stato alle piccole e medie imprese stabilisce: il «numero di dipendenti occupati è calcolato in unità di lavoro-anno (Ula) ed è pari al numero di dipendenti a tempo pieno durante un anno, conteggiando il lavoro a tempo parziale o il lavoro stagionale come frazioni di Ula».

Inoltre, la sentenza della Corte di giustizia dell'Ue (causa C-415/07 del 2009) ha espressamente stabilito che «gli Orientamenti in materia di aiuti a favore dell'occupazione devono essere interpretati, per quanto attiene alla verifica della sussistenza di un aumento del numero di posti di lavoro, nel senso che si deve porre a raffronto il numero medio di Ula dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di Ula

dell'anno successivo all'assunzione».

In conclusione, il ministero ritiene che l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei 12 mesi successivi all'assunzione agevolata e non una occupazione «stimata» e dunque teorica. In altre parole, l'incremento occupazionale dei 12 mesi successivi all'assunzione agevolata deve verificarsi tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei 12 mesi e non la forza lavoro «stimata» al momento dell'assunzione. In conclusione, qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontrino un incremento occupazionale netto in termini di Ula, l'incentivo è riconosciuto per l'intero periodo e le quote mensili eventualmente già godute si «consolidano»; in caso contrario, l'incentivo non può essere riconosciuto e occorre procedere al recupero di tutte le quote di incentivo eventualmente già godute.

— © Riproduzione riservata —

RENDITE AL 26%

## Stabilità, le Casse dicono no

DI IGNAZIO MARINO

Casse di previdenza, fondi complementari e professionisti restano sostanzialmente critici nei confronti dell'aumento della tassazione delle rendite finanziarie fino al 26%. Anche se un emendamento del relatore alla legge di stabilità dà la possibilità di recuperare un credito d'imposta del 6% (casse) o del 9% (fondi). L'unico a spendere parole di elogio per l'intervento è stato Lello Di Gioia, presidente della Bicamerale di controllo sull'attività degli enti gestori forme di previdenza obbligatorie. «Esprimo», ha commentato, «soddisfazione in merito all'introduzione di meccanismi incentivanti per i fondi e le casse che destineranno le loro risorse in investimenti nell'economia reale del paese, come previsto in sede di esame della legge di stabilità al senato». Proprio in commissione, ieri durante un'audizione, il Comitato unitario delle professioni aveva portato la contrarietà degli iscritti agli ordini.

«L'utilizzo del risparmio previdenziale da parte delle Casse di previdenza, rivolto allo sviluppo e al sostegno dei propri iscritti oltre che all'economia reale», ha detto la presidente Marina Calderone, «potrebbe trovare ulteriore impulso ove fossero adottate misure agevolative nella tassazione del risparmio previdenziale, rispetto alla tassazione prevista per risparmi di altro genere». E non hanno fatto salti di gioia nemmeno i diretti interessati. «Si tratta di un timido raggio di sole nella notte della previdenza privata italiana», ha lamentato il presidente dell'Adapp (l'associazione degli enti dei professionisti). «Resta l'amarezza di non aver ottenuto alcun vantaggio sulla fiscalità generale degli investimenti come avviene nella stragrande maggioranza dei paesi europei. Su questo versante rimaniamo fortemente critici e convinti che si tratti di una visione miope che, pur nel quadro di un'Italia fortemente provata, penalizza in modo inspiegabile il risparmio dei professionisti, ne deprime gli effetti futuri e comprime le necessarie azioni di welfare che nulla costano alla collettività». «L'emendamento contenente il credito d'imposta», ha aggiunto Assofondipensioni con una nota, «non può essere una risposta adeguata a fronteggiare l'aumento della tassazione sui rendimenti».

### BREVI

**Il presidente dell'Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili di Milano, Alessandro Solidoro, è stato eletto vicepresidente di Fee, Fédération des experts-comptables européens. La nomina è avvenuta nel corso dell'Assemblea generale dell'organismo, al quale ha preso parte, per il Consiglio nazionale dei commercialisti, il consigliere nazionale delegato all'internazionale Giovanni Gerardo Parente. L'assemblea generale ha eletto anche il nuovo presidente della Fee, Petr Kriz (Repubblica Ceca) che guiderà l'organizzazione per i prossimi due anni.**

**Il Consiglio nazionale dell'Ordine dei giornalisti ha sottoscritto due protocolli d'intesa con il Consiglio nazionale dei dottori commercialisti ed esperti contabili e con la Fondazione Scuola superiore dell'avvocatura con lo scopo di promuovere attività comuni rivolte allo sviluppo della cultura professionale e alla formazione continua attraverso corsi, seminari e pubblicazioni con particolare riferimento ai giovani professionisti, praticanti e tirocinanti, anche utilizzando le più moderne tecnologie informatiche.**

Sentenza chiarisce quando il peso può diventare un handicap

## Corte Ue: l'obesità può discriminare sul lavoro

DI CARLA DE LELLIS

**L'**obesità, di per sé, non è un motivo di discriminazione sul lavoro. Può esserlo se, sotto forma di «handicap», ostacola la piena ed effettiva partecipazione della persona alla vita professionale. Lo stabilisce la Corte di giustizia europea in una sentenza pronunciata ieri sul licenziamento di un babysitter di un comune dello stato della Danimarca.

**Due questioni.** La vicenda riguarda un babysitter che, dopo 15 anni di lavoro, viene licenziato senza motivi. Il lavoratore, che per tutta la durata del contratto di lavoro è stato considerato obeso, ritiene che invece sia proprio la questione dell'obesità alla base del licenziamento. Ricorre pertanto al tribunale, al fine di far constatare la discriminazione e richiedere il risarcimento del danno; il giudice, tuttavia, rimette la questione alla Corte di giustizia Ue al fine di sapere se il diritto Ue vieti in modo autonomo le discriminazioni fondate sull'obesità e, in via subordinata, se l'obesità possa costituire un handicap da rientrare nell'ambito di applicazione della direttiva sulle discriminazioni (direttiva 2000/78/Ce).

**La sentenza.** La citata direttiva stabilisce un quadro generale per la lotta alle discriminazioni in materia di occupazione e condizioni di lavoro, in forza del quale sono vietate le discriminazioni fondate su religione, convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali. Dunque l'obesità non è prevista. Infatti, la Corte conclude in merito alla prima questione che il diritto Ue non sancisce alcun principio generale di non discriminazione in ragione

dell'obesità in quanto tale, per ciò che riguarda lavoro e condizioni di occupazione.

Quanto alla seconda questione, cioè se l'obesità possa costituire un «handicap» ai sensi della direttiva, la Corte ricorda che l'oggetto della stessa è stabilire un quadro generale per la lotta, in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, alle discriminazioni fondate su uno dei motivi elencati nella direttiva, tra cui figura l'handicap. La nozione di «handicap», in tal caso, si riferisce a una limitazione risultante segnatamente da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature la quale, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori. Tale nozione si riferisce non soltanto a un'impossibilità di esercitare un'attività professionale, ma altresì a un ostacolo a svolgerla. In conclusione, la Corte afferma che qualora in determinate circostanze lo stato di obesità di un lavoratore comporti una limitazione, risultante da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona (del lavoratore) alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori e qualora tale limitazione sia di lunga durata, tale condizione rientra nella nozione di «handicap». Tale sarebbe il caso, aggiunge la Corte, se l'obesità del lavoratore non gli consentisse di partecipare alla vita professionale in ragione di una mobilità ridotta o dell'insorgenza di patologie che gli impediscano di svolgere il suo lavoro o che determinino una difficoltà nell'esercizio. Spetta al giudice nazionale determinare se l'obesità rientri nella definizione di «handicap».