

INTERPELLO N. 9/2013

Roma, 8 marzo 2013



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Direzione generale per l'Attività Ispettiva

*Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei
Consulenti del Lavoro*

Prot. 37/0004593

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – concessione dei benefici contributivi in caso di assunzione di ex dipendente ex art. 8, comma 9, L. n. 407/1990.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla corretta interpretazione dell'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990, recante la disciplina delle agevolazioni contributive concesse, in presenza di determinati requisiti, al datore di lavoro che effettui nuove assunzioni.

In particolare, l'istante chiede se la disposizione normativa citata possa trovare applicazione nel caso in cui la nuova assunzione riguardi ex dipendenti della medesima impresa, in possesso del requisito dello stato di disoccupazione, licenziati per diminuzione di personale ovvero che abbiano esercitato il diritto di recesso da un rapporto di lavoro part-time.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale per le Politiche Previdenziali ed Assicurative e dell'INPS, si rappresenta quanto segue.

Al fine di fornire la soluzione alla problematica sollevata, appare opportuno ricordare che l'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990 contempla la possibilità di fruizione di benefici contributivi per un periodo pari a 36 mesi, nel caso in cui l'azienda assuma lavoratori con contratto a tempo indeterminato, anche in part-time, nel rispetto di un duplice ordine di requisiti.

In primo luogo, si deve trattare di *“assunzioni di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto”*; inoltre la disposizione, modificata dalla L. n. 92/2012, richiede che le medesime assunzioni non siano effettuate *“in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi”*.

In relazione a tale ultima condizione, si sottolinea peraltro che il periodo da prendere in considerazione per la verifica di una eventuale sostituzione di lavoratori licenziati o sospesi va individuato nei sei mesi immediatamente precedenti all'assunzione, in analogia con quanto previsto in materia di riduzioni o sospensioni di personale ex art. 15, comma 6, della L. n. 264/1949, come modificato dall'art. 6, comma 4, del D.Lgs. n. 297/2002 (cfr. INPS mess. n. 20607 del 30 maggio 2005).

In relazione alla problematica va poi segnalato che la L. n. 92/2012 ha introdotto alcuni principi di immediata applicazione in ordine alla fruizione degli incentivi, ivi compresi quelli di cui alla L. n. 407/1990.

L'art. 4, comma 12, della riforma stabilisce anzitutto che *“gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore”*.

Il successivo comma 13 stabilisce invece che *“ai fini della 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; 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”*.

Ciò premesso, in relazione all'ipotesi di assunzione di ex dipendente licenziato per riduzione di personale si ritiene che, se in capo al medesimo lavoratore si siano nuovamente configurati i requisiti di legge, nessuna preclusione può applicarsi al riconoscimento per intero del beneficio. Se quindi il lavoratore perde lo stato di disoccupazione e poi lo riacquista, iniziando a maturare da zero un nuovo periodo di 24 mesi di disoccupazione, nel rispetto di ogni altra condizione prevista dalla legge, non può ostare al riconoscimento del beneficio il solo fatto che il lavoratore assunto ai sensi dell'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990 fosse già stato alle dipendenze dello stesso datore di lavoro in un precedente rapporto agevolato. **In tal caso l'agevolazione contributiva deve essere quindi riconosciuta per intero e non va, invece, contratta cumulando i periodi agevolati precedenti.**

In ordine alla possibilità per il datore di lavoro di usufruire delle agevolazioni in esame nel caso in cui assuma *“nuovamente, dopo alcuni mesi, un lavoratore part-time a 20 ore settimanali, precedentemente dimessosi e per il quale aveva già beneficiato delle agevolazioni medesime”*, nelle

fattispecie realizzatesi anteriormente all'entrata in vigore della L. n. 92/2012, si ritiene che il beneficio debba essere riconosciuto solo per il periodo residuo rispetto al limite massimo di fruizione dei 36 mesi, ciò in quanto non vi è stata interruzione dello stato di disoccupazione.

Si evidenzia, tuttavia, che successivamente al 18 luglio 2012, la fattispecie da ultimo prospettata non risulta più configurabile alla luce dell'intervenuta abrogazione – ad opera dell'art. 4, comma 33, lett. c), L. n. 92 – dell'art. 4, comma 1, lett. a), D. Lgs. n. 181/2000 nella parte in cui prevedeva la “**conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione**”.

Per completezza si rappresenta che, a seguito della nuova formulazione dell'art. 4 sopra citato, la perdita dello stato di disoccupazione attualmente si verifica “*in caso di mancata presentazione senza giustificato motivo alla convocazione del servizio competente nell'ambito delle misure di prevenzione di cui all'articolo 3 del medesimo D. Lgs.*”, ovvero “*in caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro a tempo pieno ed indeterminato o determinato o di lavoro temporaneo, ex L. n.196/1997*”. La disposizione normativa citata, così come modificata, prevede inoltre “*la sospensione dello stato di disoccupazione in caso di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi*”.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Paolo Pennesi)

DP

SC/ADB - 1471